

# PORTRÄT

Irena Sgier | André Schläfli | Bernhard Grämiger

## Weiterbildung in der Schweiz

» LÄNDERPORTRÄTS «



4. Auflage

**Die**  **wbv**

Irena Sgier | André Schläfli | Bernhard Grämiger

Weiterbildung in der Schweiz

## Länderporträts

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Die rote Reihe des DIE vermittelt einen schnellen Einstieg und eine erste Orientierung über Eigen- und Besonderheiten der Weiterbildung im jeweiligen Land. Die Bände dokumentieren aktuelle Angaben zu den wichtigsten Strukturdaten und enthalten Glossare mit Definitionen der landesspezifischen Terminologie und einen ausführlichen Adressteil. Vertreter/innen aus Wissenschaft, Bildungsplanung und -verwaltung sowie aus der an Auslandskontakten interessierten Praxis der Erwachsenenbildung erhalten komprimierte Informationen zu grundlegenden und aktuellen Fragestellungen, die Ausgangspunkt für weitere, eigene Erkundungen sein können. Die Reihe wird gemeinsam mit dem Konsortium „European Research and Development Institutes of Adult Education“ (ERDI) herausgegeben.

**Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE:** Dr. Thomas Jung

## Bisher in der Reihe Länderporträts erschienene Titel (Auswahl):

Galina Veramejchyk

**Adult and Continuing Education in Belarus**

Bielefeld 2017, ISBN 978-3-7639-5914-3

Elke Gruber, Werner Lenz

**Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich**

3. Aufl. Bielefeld 2016,

ISBN 978-3-7639-5383-7

Sturla Bjerkaker

**Adult and Continuing Education in Norway**

Bielefeld 2016, ISBN 978-3-7639-5592-3

Silke Schreiber-Barsch

**Adult and Continuing Education in France**

Bielefeld 2015, ISBN 978-3-7639-5612-8

Maria Gravani, Alexandra Ioannidou

**Adult and Continuing Education in Cyprus**

Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5302-8

Weitere Informationen zur Reihe unter  
[www.die-bonn.de](http://www.die-bonn.de)

Bestellungen unter  
[wbv.de](http://wbv.de)

# Länderporträt

Irena Sgier | André Schläfli | Bernhard Grämiger

## Weiterbildung in der Schweiz

4., vollständig überarbeitete Auflage

## Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Korrektorat: Martina Grosch/Ines Jape

Redaktionelle Mitarbeit: Sofie Gollob, Marianne Müller, Saambavi Poopalapillai, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beim SVEB



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Bildung,  
Forschung und Innovation SBFI**

Diese Publikation wurde vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziell unterstützt.

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Verlag:

wbv Media GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 9 11 01-11

Telefax: (0521) 9 11 01-19

E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Internet: [wbv.de](http://wbv.de)

**Bestell-Nr.: 37/0573b**

© 2022 wbv Publikation

ein Geschäftsbereich der

wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

4., vollständig überarbeitete Auflage

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Passau

Herstellung: wbv Media, Bielefeld

ISBN 978-3-7639-6690-5 (Print)

ISBN 978-3-7639-6691-2 (E-Book)

DOI: 10.3278/37/0573bw

# Inhalt

Vorbemerkungen .....	6
Vorwort .....	9
1 Einleitung – die Schweiz .....	11
2 Historische Entwicklung .....	21
3 Rechtliche Grundlagen und Verwaltung .....	30
4 Institutionen .....	43
5 Finanzierung und Nutzen von Weiterbildung .....	57
6 Angebote .....	71
7 Teilnahme .....	87
8 Personal und Professionalisierung .....	104
9 Forschung und Lehre .....	113
10 Internationale Kontexte .....	117
11 Tendenzen und Perspektiven .....	124
Literatur .....	132
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen .....	138
Glossar .....	139
Anhang .....	143
Zusammenfassung .....	148
Abstract .....	149
Autorin und Autoren .....	150

## Vorbemerkungen

Dass dieses Buch nunmehr in 4. Auflage erscheint, ist nicht nur dem Engagement des Autorentrios Irena Sgier, André Schläfli und Bernhard Grämiger zu verdanken, sondern auch einem Nutzungssetting, das für die hier porträtierte Schweiz und ihr Weiterbildungssystem typisch – und aus deutscher Sicht beneidenswert – erscheint: Das Länderporträt wird dort nämlich, ob schon in Deutschland publiziert, als Pflichtlektüre in Ausbildungsgängen der Erwachsenen- und Weiterbildung verwendet.

Möglich ist dies, weil es in der Schweiz einen bundesweit aktiven und für alle Bereiche der Weiterbildung sprechenden Dachverband gibt, aus dem heraus sich auch die Urheberschaft für dieses Werk rekrutiert: der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB). Mit seinen 750 Mitgliedern kann er als Interessenverband eine wichtige Rolle bei der Professionalisierung und Fortbildung ausfüllen, die im Baukastensystem der Ausbildung der Auszubildenden (AdA) ihren Niederschlag findet. Auch unterstützte der SVEB bei der Entwicklung eines Bundesgesetzes über die Weiterbildung (WeBiG). Damit ist die Schweiz bei den Gestaltungsmöglichkeiten von Weiterbildungspolitik und -steuerung vielen Staaten, darunter auch Deutschland, um Längen voraus.

In Deutschland sind die partikularen Strukturen in der Weiterbildung stärker ausgeprägt, so dass Initiativen zur Professionalisierung und Formalisierung immer eines Zusammenschlusses verschiedener Akteure bedürfen und damit in der Tendenz träger sind. Immerhin konnte ein Konsortium aus Dach- und Bundesverbänden das GRETA-Modell der professionellen Kompetenzen von Lehrpersonal in der Erwachsenen- und Weiterbildung veröffentlichen und Inventare zur Kompetenzbilanzierung auflegen. Die Verständigung auf eine breite Implementierung verbindlicher Kompetenzstandards oder auf ein gemeinsames Fortbildungssystem ist voraussetzungsreicher und gestaltet sich schwieriger.

Auch von einem Bundesgesetz ist man in Deutschland weit entfernt. Wenn wir nun im vorliegenden Buch erfahren, dass ein solches 2017 in der Schweiz in Kraft getreten ist, so ist aus deutscher Sicht von größtem Interesse nachzulesen, was aus diesem Gesetz geworden ist, wie es wirkt und

wo es „zahnlos“ bleibt. Denn immerhin verfügen beide Staaten – bei aller Unterschiedlichkeit im Detail – über eine ähnliche föderale Grundstruktur mit der dazugehörenden Verteilung von Zuständigkeiten auf Ebenen und Ressorts.

Ohne zu viel vorwegnehmen zu wollen: Auch ein Bundesgesetz wie das WeBiG hat nur begrenzte Wirkungen. Es belässt die Weiterbildung in einem weitgehend unregulierten Markt und setzt auf private Initiativen. Zwar sichert das Gesetz die Arbeit der Dachverbände institutionell ab und nimmt Arbeitgeber für die Weiterbildung ihrer Belegschaft stärker in die Pflicht. Doch ansonsten greift der Staat, dem Subsidiaritätsprinzip folgend, nur dort ein, wo ein spezifisches öffentliches Interesse besteht, das allein auf privaten Schultern nur ungenügend adressiert würde, z. B. bei der Förderung von Grundkompetenzen oder bei Sprachkursen für Migrantinnen und Migranten. Interessant ist, dass das Gesetz einen Rahmen für die Anrechnung von Bildungsleistungen in Form von Kompetenznachweisen gibt, was indes, wie das Autorentrio zeigt, in der non-formalen Bildung leider folgenlos bleibt. Trotz manch unerfüllter Erwartung würdigt das Buch das WeBiG als Meilenstein, der nicht zuletzt auch die 4. Auflage des Länderporträts als komplette Neubearbeitung notwendig gemacht hat.

Jenseits von Profession und Bundesgesetz porträtiert das Buch eine Weiterbildungslandschaft, die aus deutscher Sicht vertraut erscheint: Die Corona-Pandemie hat in der Bildungslandschaft einen als unumkehrbar eingeschätzten Digitalisierungsschub ausgelöst, wobei die Folgen noch nicht gut zu überblicken sind. Weder ist klar, wie sich dadurch die Anbieterlandschaft verändert hat, noch sind die Fragen nach einer didaktisch angemessenen Integration digitaler Anteile in eine an Präsenzlehre gewöhnte Erwachsenenbildung geklärt. Ähnlich wie in Deutschland sehen manche regionale Anbieter überregionale, digital angebotene Kurse als bedrohlich an, während andere hierin neue Geschäftsmöglichkeiten erkennen. Auch zu den Präferenzen der Lernenden existieren nur erfahrungsgesättigte Hypothesen. Verlässliche Daten fehlen eben an allen Ecken und Enden. Daran hat auch das neue Weiterbildungsgesetz nicht viel verändert, obschon es antrat, Grundlagenwissen für die politischen Strategien des Bundes zu generieren. Immerhin wurde in diesem Kontext ein Branchenmonitoring konzipiert.

Das vorliegende Werk steht im größeren Zusammenhang publizistischer Infrastrukturen, die das DIE für den Wissenstransfer in der Erwachsenen- und Weiterbildung bereithält. Die Reihe Länderporträts ist eine solche Infrastruktur, und am Beispiel der Neuauflage zur Schweiz zeigt sich, dass sich der damit verbundene Aufwand lohnt, denn das Autorentrio stellt nicht nur Daten und Forschungsergebnisse für Praxis und Politik zusammen, sondern reichert diese zudem um das professionelle, erfahrungsgesättigte Wissen der Feldkenner an. Damit ermöglicht es auch den Wissens- und Erfahrungsaustausch über die Grenzen der Schweiz hinaus. Dass dies gelingen kann, habe ich persönlich in der Lektüre erlebt: Das Gelesene transformierte sich zu einem lebendigen Bild der schweizerischen Weiterbildung.

Peter Brandt

*Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen*

## Vorwort

Seit Erscheinen der letzten Ausgabe vor acht Jahren hat sich in den Rahmenbedingungen der schweizerischen Weiterbildung einiges getan: Das lang erwartete Bundesgesetz zur Weiterbildung (WeBiG) wurde 2014 verabschiedet und trat im Januar 2017 in Kraft. Beim WeBiG handelt es sich um ein Rahmengesetz, das die Weiterbildung erstmals in das nationale Bildungssystem einordnet, Begriffe definiert und Verantwortlichkeiten sowie Grundsätze der Weiterbildungsförderung festhält. Es ist nicht primär ein Finanzierungsgesetz; abgesehen von der Grundkompetenzförderung und der Unterstützung von Dachorganisationen enthält es keine Fördertatbestände. Trotzdem schafft es in vielerlei Hinsicht eine neue Ausgangslage für die Weiterbildung (→ Kap. 3).

Neben dem WeBiG hat vor allem die Digitalisierung in den letzten Jahren die Weiterbildung verändert. Als wir das Porträt vor acht Jahren überarbeiteten, spielte die Digitalisierung für Organisationen und Teilnehmende in der Weiterbildung noch keine zentrale Rolle. Das hat sich in den letzten zwei Jahren gründlich geändert. Die Coronapandemie, die Anfang 2020 ausbrach, löste einen heftigen Digitalisierungsschub aus, der die Weiterbildung dauerhaft prägen wird.

Vor allem diese beiden Entwicklungen haben uns dazu bewegt, das Porträt der schweizerischen Weiterbildung zu aktualisieren. Das Porträt gibt in kompakter Form einen Einblick in die Situation, wie sie sich Ende 2021 präsentiert. Es ist als Informationsquelle und Orientierungshilfe für Fachleute aus Praxis, Politik und Wissenschaft der Weiterbildung gedacht. Das Porträt kann im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen oder Studiengängen als Grundlagenbuch eingesetzt werden, um die Absolventinnen und Absolventen in den Weiterbildungsbereich einzuführen.

Zur Vorinformation folgen zunächst einige Angaben zum Bildungssystem sowie zum Weiterbildungsbegriff, der dieser Publikation zugrunde liegt.



# 1 Einleitung – die Schweiz

Die Schweiz ist eine direkte Demokratie. Sie wurde in ihrer heutigen Form als föderalistischer Bundesstaat mit der Bundesverfassung von 1848 geschaffen und gliedert sich in 26 Kantone. Die ständige Wohnbevölkerung beträgt rund achteinhalb Millionen Menschen, von denen 25 Prozent ausländische Staatsangehörige sind. Offizielle Landessprachen sind Deutsch, Französisch, Italienisch und Rätoromanisch. Die grösste Sprachregion ist die Deutschschweiz, gefolgt von der französischen, der italienischen und der rätoromanischen Schweiz.



Abbildung 1: Die Schweiz (Quelle: Sarah Behr, DIE)

Das Bruttoinlandsprodukt beträgt durchschnittlich 85.000 CHF (79.000 Euro) pro Einwohnerin bzw. Einwohner und Jahr. Drei Viertel der Erwerbstätigen sind im Dienstleistungssektor tätig.

Die Schweiz versteht sich als aussenpolitisch neutral. Sie ist Mitglied des Europarates, der Welthandelsorganisation (WTO) und der Vereinten Nationen (UN), nicht aber der Europäischen Union (EU). In den Bereichen

Bildung und Wissenschaft arbeitet die Schweiz auf der Grundlage bilateraler Verträge eng mit der EU zusammen.

Die Bundesversammlung, das Parlament der Schweiz, besteht aus zwei Kammern: dem 200 Mitglieder zählenden Nationalrat und dem 46-köpfigen Ständerat. National- und Ständerat bilden zusammen die gesetzgebende Gewalt (Legislative). Im Nationalrat sind die Sitze gemäss dem Bevölkerungsanteil der einzelnen Kantone verteilt. Im Ständerat hat jeder Kanton unabhängig von seiner Grösse zwei Sitze. Tagungsort der Bundesversammlung ist das Bundeshaus in der Landeshauptstadt Bern. Die Regierung der Schweiz besteht aus den sieben Mitgliedern des Bundesrates, die von der Vereinigten Bundesversammlung für eine jeweils vierjährige Amtsdauer gewählt werden.

## **Das Bildungssystem**

Der Bund und die 26 Kantone teilen sich die Verantwortung für das Bildungswesen. Grundsätzlich besteht im Bildungswesen aber eine Kompetenzzuweisung an die Kantone. Diese sind für den Primärbereich ausschliesslich für die Sekundär- und Tertiärstufe grösstenteils zuständig, allerdings mit einer wichtigen Einschränkung: Dem Bund obliegt in Zusammenarbeit mit den Kantonen die Förderung der Berufsbildung aller Berufe, ausserdem – in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) – die Anerkennung der Maturität, die Förderung der kantonalen Hochschulen und der Fachhochschulen sowie die Ausbildung an den beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH), an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) und an der Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen. Im Jahr 2006 stimmte das Volk einem neuen Verfassungsartikel zu, der dem Bund mehr Kompetenzen gibt. In der Folge wurde ein neues Bundesamt eingerichtet, das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), das den Grossteil der beim Bund angesiedelten Bildungskompetenzen in sich vereinigt. Das SBFI ist auch für die Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes zuständig.

Für eine Übersicht zum Bildungssystem vgl. SBFI, 2021.

## Primarschule

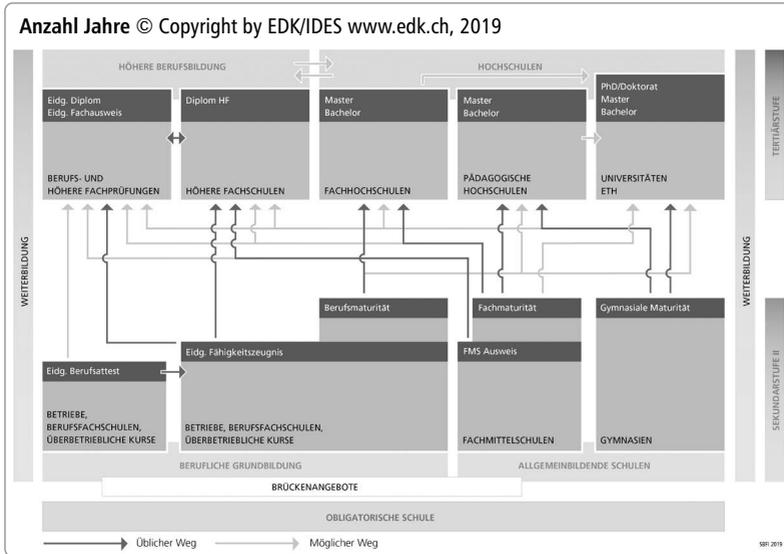


Abbildung 2: Das Schweizer Bildungssystem (Quelle: SBFI, 2019)

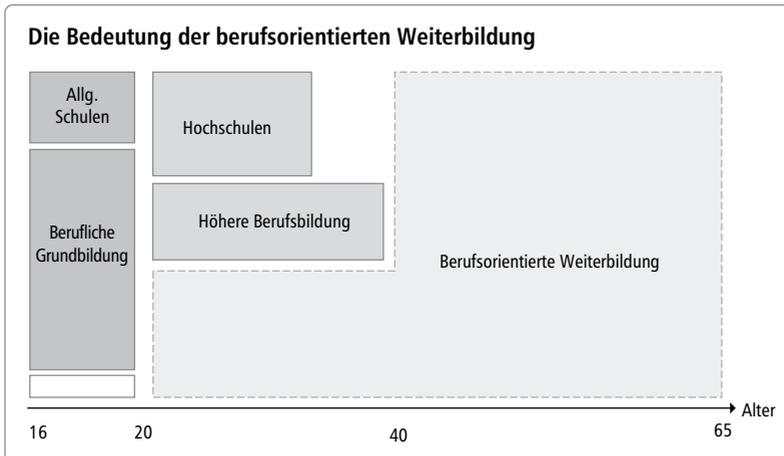


Abbildung 3: Das Schweizer Bildungssystem aus der Lebenslauf-Perspektive (Quelle: SVEB, eigene Darstellung)

Mit dem WeBiG wurde die Weiterbildung in das Bildungssystem eingeordnet. Trotzdem bildet die offizielle Darstellung des Bildungssystems die Weiterbildung nicht adäquat ab. Ergänzend zu dieser Darstellung hat der Schweizerische Verband für Weiterbildung eine alternative Visualisierung des Bildungssystems erstellt, die nicht von den Strukturen, sondern von den Individuen her gedacht ist.

### **Obligatorische Schule**

Ausschliesslich in der Zuständigkeit der Kantone liegt der Primärbereich. Entsprechend bestehen teilweise grosse Unterschiede bei den Lehrplänen und Lehrmitteln, teilweise auch bei der Dauer. In der Sekundarstufe variieren zudem die Ebenen bzw. Leistungsniveaus. In den meisten Kantonen dauert die obligatorische Schulzeit neun Jahre. Nach Abschluss der obligatorischen Schule ist das Leistungsniveau in allen Kantonen relativ einheitlich. Die Koordination der Schulsysteme erfolgt über die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).

Seit einigen Jahren sind Bestrebungen im Gang, die kantonalen Schulsysteme zu harmonisieren. Das HarmoS Konkordat, eine „Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule“ ist seit 2009 in Kraft. Die Umsetzung wird von der EDK koordiniert.

### **Sekundarstufe II**

Im Anschluss an die obligatorische Schulzeit besteht in der Sekundarstufe II die Wahl zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Ausbildungsgängen. Die allgemeinbildende Richtung umfasst das Gymnasium und die Fachmittelschule (FMS). Die berufsbildende Richtung bietet betrieblich basierte sowie vollschulische Ausbildungsgänge an. Der betrieblich basierte Weg ist eine duale Berufslehre, bestehend aus der praktischen Tätigkeit im Lehrbetrieb und dem regelmässigen Besuch einer Berufsfachschule. Die drei- bis vierjährige Berufslehre schliesst mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ab, die zweijährige Berufslehre mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA). Rund 250 berufliche Grundbildungen stehen zur Wahl, 90 Prozent davon sind dual organisiert. Absolventinnen und Absolventen der EFZ-Ausbildung haben die Möglichkeit, zusätzlich zur Lehre und Berufsfachschule eine Berufsmittelschule zu besuchen, die zur Berufs-

maturität führt. Die Berufsmittelschule kann lehrbegleitend oder im Anschluss an die Berufslehre als vollschulischer Bildungsgang besucht werden.

Insgesamt beträgt der Anteil an Personen, welche einen Abschluss auf der Sekundarstufe II erlangt haben 95 Prozent, womit die Schweiz deutlich über dem Durchschnitt der OECD-Länder (84 %) liegt. Rund 72 Prozent davon entfallen auf berufsbildende und 23 Prozent auf allgemeinbildende Abschlüsse (BFS, 2020b; OECD, 2020).

Die berufsbildende berufliche Grundbildung kann betrieblich oder schulisch organisiert sein. In der französisch- und italienischsprachigen Schweiz wählen deutlich mehr Jugendliche den schulisch organisierten Weg als in der deutschsprachigen Schweiz. 2019 waren es in der deutschsprachigen Region knapp 4 Prozent, in der französischsprachigen 24 Prozent und in der italienischsprachigen Region 30 Prozent (SBFI, 2021).

Die Maturitätsquote beträgt in der Schweiz rund 41 Prozent. Das heisst, dass zwei von fünf Personen im typischen Abschlussalter einen Maturitätsabschluss erlangen, wobei 22 Prozent auf die gymnasiale, 16 Prozent auf die Berufsmaturität und 3 Prozent auf die 2006 eingeführte Fachmaturität entfallen (BFS, 2021). Auch hier bestehen kantonale und sprachregionale Unterschiede. Die Maturitätsquoten der einzelnen Kantone liegen zwischen 28 und 57 Prozent. In den meisten Kantonen der französischen und italienischen Schweiz sind die gymnasialen Quoten höher als in der Deutschschweiz, wo die berufliche Grundbildung stärker verankert ist.

### Tertiärstufe

Die Tertiärstufe gliedert sich in die beiden Bereiche Tertiär A und Tertiär B (ISCED 6–8).

Zur Stufe *Tertiär A* gehören Universitäten, Fachhochschulen (FH), Pädagogische Hochschulen (PH), Eidgenössische Technische Hochschulen (ETH) und Eidgenössische Hochschulen (EH). Zugangsvoraussetzung für die Tertiärstufe A ist die schulische Maturität oder die Berufsmaturität. Die schulische Maturität berechtigt zum Besuch von Studiengängen universitärer Hochschulen, während die Berufsmaturität den Besuch von Fachhochschulen ermöglicht. Die Hochschulen können Ausnahmen ermöglichen, etwa indem sie Absolventinnen und Absolventen „sur Dossier“, das heisst auf der Basis eines individuellen Gesuchs aufnehmen, Inhaber einer Be-

rufsmaturität zu bestimmten universitären Lehrgängen zulassen oder Inhaberinnen bzw. Inhaber einer schulischen Maturität zu Lehrgängen der Fachhochschulen zulassen, wenn sie eine für den Studiengang relevante Berufspraxis nachweisen können.

Die Bildungsgänge auf Stufe Tertiär A sind gemäss dem Bologna-System aufgebaut und führen entsprechend zu Bachelor- und Masterabschlüssen sowie – im Fall der universitären Hochschulen und der Eidgenössischen Technischen Hochschulen – zur Promotion. Ergänzende Angebote wie die Weiterbildungsstudiengänge Certificate of Advanced Studies (CAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Master of Advanced Studies (MAS) orientieren sich am Bologna-System und umfassen einen definierten, in ECTS-Punkten gemessenen Arbeitsaufwand, sind aber nicht Teil des formalen Bologna-Systems und führen nicht zu anerkannten akademischen Titeln. Inhalt und Struktur dieser Angebote werden von der jeweiligen Hochschule festgelegt. Auch sind die Zugangsvoraussetzungen nicht einheitlich geregelt, obwohl mehrheitlich ein Hochschulabschluss verlangt wird.

Die Stufe *Tertiär B* umfasst die höhere Berufsbildung, wozu Bildungsgänge an höheren Fachschulen (HF) gehören, sowie die eidgenössischen Berufsprüfungen (BP) und die eidgenössischen höheren Fachprüfungen (HFP). Die entsprechenden eidgenössisch anerkannten Abschlüsse lauten Diplom (HF), eidgenössischer Fachausweis (BP) und eidgenössisches Diplom (HFP). Der Erwerb eines HF-Diploms oder Nachdiploms setzt den Besuch eines Lehrgangs voraus, der einem vom Bund anerkannten Rahmenlehrplan folgt. Im Gegensatz dazu ist die Zulassung zu den eidgenössischen BP und HFP nicht an den Besuch von Bildungsgängen gebunden. In der Regel werden aber freiwillige Vorbereitungskurse besucht, welche von öffentlichen und privaten Anbietern oder Branchenverbänden angeboten werden.

Die eidgenössisch anerkannten Abschlüsse der höheren Berufsbildung gehören zum formalen Bildungssystem. Nicht als formal gelten hingegen die freiwilligen Vorbereitungskurse für die eidgenössischen Prüfungen BP und HFP. Diese Kurse sind zwar ein wesentlicher Bestandteil der höheren Berufsbildung, werden im Gegensatz zu den Prüfungen aber nicht durch den Bund geregelt und gehören bildungssystematisch somit zur non-formalen Weiterbildung.

Zugangsvoraussetzung für formale Lehrgänge und Prüfungen auf dieser Stufe ist gemäss Berufsbildungsgesetz ein Berufsabschluss (EFZ), eine höhere schulische Allgemeinbildung oder eine gleichwertige Qualifikation. Obwohl Teil der Tertiärstufe setzt der Bereich Tertiär B also keine Maturität voraus.

Neben den erwähnten formalen Abschlüssen existieren einige nicht vom Bund geregelte und somit nicht eidgenössisch anerkannte Abschlüsse (Diplome und Nachdiplome) der höheren Berufsbildung; deren Anzahl hat sich in den letzten Jahren stark reduziert und beträgt jetzt lediglich noch ein Prozent der Tertiär-B-Abschlüsse. (BFS, 2020b, S. 10).

Zurzeit existieren rund 280 Berufsprüfungen und 170 höhere Fachprüfungen sowie 56 HF-Bildungsgänge. Jährlich erwerben ca. 29.000 Personen einen anerkannten Abschluss der höheren Berufsbildung.

Die höhere Berufsbildung ist ein wichtiger Bestandteil der dualen Berufsbildungssysteme. Im Gegensatz zu den Titeln der Tertiärstufe A, die mit der Bologna-Reform international vereinheitlicht wurden, sind die Titel der Tertiärstufe B nur auf nationaler Ebene einheitlich geregelt, was die Verständlichkeit und Einordnung im internationalen Kontext erschwert. Die ungleiche Titelregelung benachteiligt Inhaberinnen und Inhaber von Tertiär-E-Abschlüssen gegenüber Inhaberinnen und Inhabern von Tertiär-A-Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt und bei Stellenbewerbungen im Ausland, aber auch im Inland: Viele Personalverantwortliche wurden nicht in der Schweiz ausgebildet und kennen das System der höheren Berufsbildung nicht. Um die Chancengleichheit zwischen Inhaberinnen und Inhabern von Tertiär-A- und Tertiär-B-Abschlüssen zu verbessern, fordern Branchenverbände die Einführung international verständlicher Titel für die höhere Berufsbildung. Die geforderten Titel „Professional Bachelor“ und „Professional Master“ wurden offiziell noch nicht eingeführt, sind aber vereinzelt bereits in Gebrauch.

Weitere Angaben zum nationalen Bildungssystem finden sich auf dem Bildungsserver [www.educa.ch](http://www.educa.ch), vgl. auch SBFI, 2021.

### **Bildungsstand der Bevölkerung**

In der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren verfügen 90 Prozent über einen Abschluss auf Sekundarstufe II und rund 45 Pro-

zent über einen tertiären Abschluss (BFS, 2021a). Betrachtet man nur den höchsten erreichten Abschluss, sieht das Bild wie folgt aus:

Tabelle 1: Bildungsstand der Bevölkerung (Quelle: BFS, 2021a)

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Bevölkerung in % (25- bis 64-Jährige)
Obligatorische Schule	10,7 %
Sekundarstufe II Berufsbildung	35,5 %
Sekundarstufe II Allgemeinbildung	8,5 %
Tertiärstufe B höhere Berufsbildung	15,1 %
Tertiärstufe A Hochschulen	30,1 %
Gesamt	100 %

## Weiterbildung: Begriff und Bereich

Bis Mitte der 1990er-Jahre bezeichneten die Begriffe „Erwachsenenbildung“ und „Weiterbildung“ unterschiedliche Lernbereiche. „Erwachsenenbildung“ bezog sich auf die allgemeine, „Weiterbildung“ auf die berufsorientierte Bildung. Mit dem Paradigma des lebenslangen Lernens, das sich im Lauf der 1990er-Jahre breit durchsetzte, wurde diese Unterscheidung unscharf und schwierig zu handhaben. Fachkreise forderten einen mit dem lebenslangen Lernen kompatibleren, integralen Weiterbildungsbegriff. Inzwischen hat sich das lebenslange Lernen als Bezugsrahmen durchgesetzt, und die Begriffe „Erwachsenenbildung“, „Fortbildung“ und „Weiterbildung“ werden in der Schweiz synonym verwendet. Damit hat auch die Unterscheidung in berufsorientierte und allgemeine Weiterbildung an Relevanz verloren.

Mit der Einführung des Bundesgesetzes über die Weiterbildung (WeBiG) im Januar 2017 wurde die Weiterbildung neu definiert (→ auch Kap. 3):

- „a. Weiterbildung (nichtformale Bildung): strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung;
- b. formale Bildung: staatlich geregelte Bildung, die:
  - 1. in der obligatorischen Schule stattfindet, oder
  - 2. zu einem der folgenden Abschlüsse führt:
    - zu einem Abschluss der Sekundarstufe II, zu einem Abschluss der höheren Berufsbildung oder zu einem akademischen Grad, zu einem Abschluss der Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet;
- c. strukturierte Bildung: Bildung namentlich in organisierten Kursen mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung;
- d. informelle Bildung: Kompetenzen, die ausserhalb strukturierter Bildung erworben worden sind.“

Als Weiterbildung gilt demnach der gesamte Bereich der non-formalen Bildung, wobei nicht zwischen berufsorientierter und allgemeiner Bildung unterschieden wird. In manchen Zusammenhängen, insbesondere bei der staatlichen Förderung, gilt aber trotz des grundsätzlich integralen Weiterbildungsbegriffs weiterhin die Ausrichtung auf die berufsorientierte Weiterbildung. Mit der neuen Definition von Weiterbildung übernimmt das Gesetz eine begriffliche Aufteilung, die aus den skandinavischen Ländern stammt und sich im Kontext internationaler Statistiken wie Eurostat zunehmend durchgesetzt hat. Obwohl die Unterscheidung in formale, non-formale und informelle Bildung für manche Länder, darunter die Schweiz, nicht optimal ist und nicht in allen Ländern einheitlich verwendet wird, trägt sie doch zur Vergleichbarkeit der Weiterbildungssysteme bei.

Weiterbildung findet auf allen Stufen des Bildungssystems statt. Auf Sekundar- und Tertiärstufe wird eine breite Palette an non-formaler Bildung angeboten, die fach- und berufsspezifische genauso wie übergreifende transversale Kompetenzen – beispielsweise Sprachen – vermittelt. Nicht jedes Weiterbildungsangebot kann einer ISCED-Stufe zugeordnet werden, wie beispielsweise kulturelle, persönlichkeitsbildende, gesellschaftliche oder politische Bildung.

Das Weiterbildungsangebot ist sehr vielfältig, nutzt unterschiedliche Formate – vom Kurs über das Webinar bis zum modularen mehr-

semestrigen Lehrgang – und findet nicht nur in Bildungsorganisationen statt, sondern auch in Betrieben, selbstorganisierten Lerngruppen oder auf digitalen Plattformen. Das heterogene Gebilde der non-formalen Bildung stützt, ergänzt und erweitert das nationale Bildungssystem. Da weniger reglementiert, verfügt die Weiterbildung über einen grösseren Gestaltungsspielraum als der formale Bildungsbereich.

Der Weiterbildungsmarkt stellt eine Vielzahl an Abschlüssen bereit, vom Inhouse-Zertifikat über das universitäre DAS und CAS bis hin zum Verbands- oder Branchenzertifikat. Im Sprachbereich haben sich die Abschlüsse gemäss dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) etabliert; der GER ist mit dem Sprachenportfolio verbunden und europäisch verankert. In den übrigen Bereichen fehlt es an Transparenz, weil der heterogene Weiterbildungsmarkt zu rund 80 Prozent privat organisiert ist und keine staatliche Regelung für Weiterbildungsabschlüsse existiert. So gibt es bislang weder eine Übersicht über die Typen non-formaler Abschlüsse noch eine Statistik über deren Verbreitung.

#### **Begriffe: formale, non-formale/nichtformale, informelle Bildung**

„Die **formale Bildung** umfasst alle Bildungsgänge der obligatorischen Schule, der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder allgemeinbildende Schulen) und der Tertiärstufe (zum Beispiel Hochschulstudien oder die Abschlüsse der höheren Berufsbildung). Die Ausdrücke **Ausbildung** und **formale Bildung** werden synonym verwendet.

Die **nichtformale Bildung** beinhaltet institutionalisierte, bewusste und von einem Bildungsanbieter geplante Bildung ausserhalb des formalen Bildungssystems. Hierbei kann es sich beispielsweise um Kurse, Konferenzen, Seminare, Privatunterricht oder um Schulungen am Arbeitsplatz (on the job training) handeln. Dazu gehören auch die Vorbereitungskurse auf die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie Hochschulweiterbildungen (MAS, DAS, CAS). Die **nichtformale Bildung** wird in der Folge auch als **Weiterbildung** bezeichnet.

**Informelles Lernen** umfasst bewusste oder gezielte Lernformen, die jedoch nicht institutionalisiert sind. Informelles Lernen ist daher weniger organisiert und strukturiert als formale oder nicht-formale Bildung. Informelles Lernen umfasst Aktivitäten, die explizit einem Lernziel dienen, aber ausserhalb einer Lernbeziehung stattfinden. Diese reichen vom Lesen von Fachliteratur bis zum Lernen in einem Freundes- oder Kollegenkreis. Informelles Lernen wird in dieser Publikation auch als **selbstständige Weiterbildung** bezeichnet.“ (BFS, 2018a, S. 6)

## 2 Historische Entwicklung<sup>1</sup>

### Von den Anfängen bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts

Die ältesten heute noch in der Weiterbildung tätigen Institutionen sind – neben den reformierten Kirchen, die bereits im 17. Jahrhundert Lesekurse durchführten – die Ökonomische und Gemeinnützige Gesellschaft des Kantons Bern (gegründet 1759) sowie die Gesellschaft für das Gute und Gemeinnützige in Basel (gegründet 1777). Beide Institutionen waren typische Ergebnisse von Strömungen des 18. Jahrhunderts, nämlich der physiokratischen bzw. der philanthropischen. Auch Zeichenschulen für Schulabgänger und Berufsleute tauchten vereinzelt schon im 19. Jahrhundert auf, wie die Genfer Ecole d'Horlogerie im Jahr 1824 – zunächst für Männer und ab 1843 auch für Frauen.

Das 19. Jahrhundert war mit der Abwanderung von Teilen der Landbevölkerung in die Städte und einem wachsenden Bedarf an Basisbildung für alle Schichten der Bevölkerung konfrontiert. Zudem schuf die allmähliche Einführung der obligatorischen Volksschulbildung seit 1830 für Erwachsene einen weiteren Anreiz, sich Grundschulwissen anzueignen.

Als dritter Aspekt ist der politische Kontext der Schweiz im 19. Jahrhundert zu erwähnen. In den 1830er-Jahren übernahm in vielen – v. a. städtischen und protestantischen – Kantonen die liberale politische Bewegung die Regierung, eine Strömung, die für Handelsfreiheit, freien Informationsaustausch und unentgeltliche staatlich getragene Schulbildung für alle eintrat. Diese Kantone führten die politische Einigung von 1848 durch. Dem Widerstand der – grösstenteils ländlichen – katholischen Kantone wurde mit dem Aufbau eines föderalistischen Systems Rechnung getragen, das allen Kantonen bildungs- und kulturpolitische Autonomie gewährte.

Im 19. Jahrhundert wurde Weiterbildung typischerweise von Selbsthilfeorganisationen der Elite der Arbeiterklasse getragen (qualifizierte Arbeiter, Angestellte, Handwerker). So boten die Grütlivereine Weiterbildung für

---

<sup>1</sup> Die erste Fassung des zweiten Kapitels wurde von Dr. Carl Rohrer verfasst. Diese Fassung enthält einzelne Ergänzungen der Autoren.

Arbeiter an (ab 1838), für Handelsangestellte sind dies die kaufmännischen Vereine, die ab 1850 gegründet wurden und sich 1873 im Schweizerischen Kaufmännischen Verein (heute Verband, KV) zusammenschlossen. Diese Organisationen konzentrierten sich zum einen auf die Vermittlung der im neu geschaffenen Staat notwendigen politischen Kompetenzen, zum anderen auf beruflich orientierte Bildung wie Schreiben, Arithmetik, Zeichnen oder Fremdsprachen für Handelsangestellte.

Da zahlreiche Jugendliche die Schule im Alter zwischen 12 und 14 Jahren verliessen und einer Erwerbstätigkeit nachgingen, sind Kurse für diese Schulabgänger ebenfalls zur Erwachsenenbildung zu zählen. Diese Kurse, die berufsbezogene theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelten, wurden unter der Bezeichnung „Fortbildungsschule“ oder „Gewerbeschule“ anfangs von Einzelpersonen, ab 1870 auch von einzelnen Städten sowie gemeinnützigen Gesellschaften angeboten. Ab 1876 fanden sich auch junge Frauen in gewerblichen Fachschulen, aber für längere Zeit fast ausschliesslich in Schneiderei- und Hauswirtschaftskursen; auch in KV-Schulen waren angehende bzw. berufstätige weibliche kaufmännische Angestellte minoritär vertreten. 1890 bis 1920 wurden daraus (analog zu den KV-Schulen) allmählich die für Lehrlinge und Lehrtöchter obligatorischen städtischen oder kantonalen Berufsschulen, also ein Teil der dualen Erstausbildung. Die Weiterbildung für gelernte Berufsleute blieb ein kleiner Teilbereich.

Die Bildungsbestrebungen erreichten jedoch offenbar nicht die Mehrheit der Fabrikarbeiterinnen und -arbeiter obwohl je nach politischen und religiösen Strömungen regional unterschiedliche Entwicklungen stattfanden. So beteiligte sich der Geistliche Emmanuel Pattavel 1900 an der Bildung der Volkshochschule in La Chaux-de-Fonds, die Université Ouvrière de Genève wurde 1909 ins Leben gerufen, nachdem dort bereits seit 1892 Universitätslehrgänge stattfanden, und in Lugano wurde 1919 die Scuola popolare universitaria gegründet.<sup>2</sup> In diesen Städten hatten die Bildungsangebote in Form von Kursen, Vorträgen und sogar Reisen häufig Allgemeinbildung und Aktivismus zum Ziel. Der Schock der kulturellen

---

<sup>2</sup> S. hierzu die Cahier d'histoires du mouvement ouvrier, Band 16 (2000), insbesondere die Beiträge von Marc Perrenoud, Michèle Schärer, Lara Papa und Daniel Süri.

und politischen Umwälzungen im Anschluss an den Ersten Weltkrieg – darunter insbesondere der Generalstreik von 1918, bei dem Truppen der Landkantone gegen die städtische Arbeiterschaft aufmarschieren – brachte Bildungsfachleuten die mangelnde kulturelle und politische Integration eines Grossteils der Arbeiterschaft zu Bewusstsein. Um 1920 gründeten Universitätsdozenten in der Deutschschweiz die ersten Volkshochschulen (Abendschulen). An diesen städtischen Vorbildern orientierten sich dann die Gründer der Volkshochschulen in ländlichen Gebieten. Mit Ausnahme von Basel und Tessin nahmen die Volkshochschulen die Form privater gemeinnütziger Organisationen an. In den Städten wurden die Kurse gewöhnlich von Universitätsdozenten und Mittelschullehrern geleitet, in ländlichen Regionen von Primar- und Sekundarschullehrern. Meist fanden sie in den Räumlichkeiten von Universitäten bzw. Schulen statt.

Wie bei einem Grossteil der Weiterbildung zogen auch diese Kurse vor allem Personen aus der Mittelschicht an. Die Elite der Arbeiterschicht hingegen folgte weiterhin ihren eigenen Programmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, jetzt allerdings auf der solideren Basis von Gewerkschaften und linksgerichteten politischen Parteien oder auch religiösen Bewegungen. Durch den industriellen Fortschritt und die politischen und sozialen Gegebenheiten wurde damals die Notwendigkeit der Förderung der Allgemeinbildung bei benachteiligten Bevölkerungsschichten deutlich.

In dieselbe Zeit fallen die Anfänge von Fritz Wartenweilers lebenslanger Kampagne für das skandinavische Modell des Volkshochschulheims (Folkehøjskole), d. h. für Bildungshäuser, die den Kursteilnehmern für die Dauer der Kurse auch Wohnmöglichkeiten bieten. Obwohl seine Bewegung nur ein einziges Zentrum einzurichten vermochte (Herzberg, eröffnet 1935), scheint Wartenweilers Einfluss doch indirekt die Gründung von Bildungshäusern angeregt zu haben. Zwischen 1945 und dem Beginn der 1960er-Jahre gründeten Kirchen und kirchliche Organisationen eine ansehnliche Zahl solcher Bildungshäuser: je rund 20 auf protestantischer und auf katholischer Seite. Deren Zielsetzungen beschränkten sich nicht auf den spirituellen und persönlichen Bereich; intendiert war zugleich ein Beitrag zur Lösung sozialer Probleme. Indirekt folgten diese Bildungshäuser damit dem Beispiel der skandinavischen Folkehøjskole und der deutschen Heimvolkshochschulen.

Die Bildungszentren mit Unterkunft – die Infrastrukturkomponente von Wartenweilers „Dänisierungsvision“ – breiteten sich um 1950 weiter aus. Träger waren aber nicht die „Freunde Schweizerischer Volksbildungsheime“, die vereinsmässige Konkretisierung der Wartenweiler-Bewegung, sondern die Kirchen oder kirchlich dominierte Vereine und Orden.

Ebenfalls stark ausgebaut wurden in den 1950er- und 1960er-Jahren die freizeitorientierten Abendkurse an Migros-Klubschulen. Dieser am weitesten verbreitete Trägertyp der öffentlich angebotenen Weiterbildung hat seine indirekten Wurzeln ebenfalls im sozialen Idealismus der 1920er- und 1930er-Jahre. Gottlieb Duttweiler, der Gründer der Migros-Lebensmittelkette – die erst später in regionalen Genossenschaften organisiert wurde – scheint in seinen humanitären Vorstellungen von der protestantischen Sozialbewegung der 1920er- und 1930er-Jahre beeinflusst gewesen zu sein.

1944 als Sprachschulen für Erwachsene gegründet, erweiterten die Klubschulen ihr Angebot ab den 1950er-Jahren sukzessiv um Freizeitkurse im handwerklichen, künstlerischen und sportlichen Bereich. Mit diesen Kursen gelang es, weitere Kreise der Arbeiterschicht und der unteren Mittelschicht anzusprechen, wenn deren Beteiligung auch proportional niedriger blieb als ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung.

Die Überzeugung, dass der Weiterbildung in der Nachkriegswelt mit ihrer stetig wachsenden Freizeit die Aufgabe zukomme, die Menschen bei der Suche nach Orientierung und Lebenssinn zu unterstützen, führte schliesslich 1951 zur Gründung der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB), heute Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB). In dieser Dachorganisation waren bereits in den Anfängen neben Organisationen der allgemeinen Weiterbildung auch weltanschauliche Organisationen und vereinzelt Branchenverbände, wie beispielsweise der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV), vertreten.

## **Entwicklung seit 1960**

Die 1960er-Jahre waren für die berufsorientierte Weiterbildung ein Meilenstein. So wurde im Jahr 1963 das Bundesgesetz zur beruflichen Bildung überarbeitet. Die revidierte Fassung sprach nicht mehr von beruflicher Ausbildung, sondern von Berufsbildung. Neben der beruflichen Grundbildung

fanden erstmals auch die höhere Berufsbildung und die Weiterbildung Eingang in das Berufsbildungsgesetz. Neu war zudem, dass der Berufsberatung eine wichtige Rolle zugewiesen wurde (Wettstein & Gonon, 2009, S. 84).

Neue Träger entstanden nach 1970 durch die Begründung sozialberuflicher teilzeitlicher Zweitausbildungen (Akademie für Erwachsenenbildung, Berner Seminar für Erwachsenenbildung, die von Claude Pahud mitbegründete und nach ihm benannte Hochschule für Sozialberufe in Lausanne u. a.). Diese waren von vornherein nicht für ein breites Publikum gedacht, sondern als meist dreijährige Kaderausbildungen angelegt und entsprechend teuer. Ihre Teilnehmenden waren in erster Linie die nicht-akademische Elite: Volksschullehrerinnen und -lehrer, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Krankenschwestern und -pfleger, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und andere. Ähnliches galt für die ab 1970 aufkommenden Maturitätsschulen für Erwachsene.

In den 1960er-Jahren und Anfang der 1970er-Jahre gründeten die verschiedenen Berufs- und Branchenverbände eigene Bildungszentren, darunter das Schweizerische Institut für Betriebswirtschaft (SIB), die Kaderschule Zürich, das Schweizerische Institut für Unternehmensschulung im Gewerbe, das Landwirtschaftliche Technikum Zollikofen, die Technische Fachschule Winterthur oder das Technicum Cantonal Vaudois an der Ecole des métiers von Lausanne (heute Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud). Auch Banken und Versicherungen begannen, betriebliche Weiterbildungsabteilungen aufzubauen.

Zu jener Zeit erfolgte der Aufstieg privater Akteure im Bildungsbereich, manchmal auch mit öffentlichen Akteuren. So gründete etwa die Universität Genf 1974 die Fakultät für Psychologie und Erziehungswissenschaften. In der Erziehungswissenschaft wurden fünf Bereiche geschaffen, darunter auch die Erwachsenenbildung. Dort erhielten auch 25-jährige Erwachsene, die nicht die eidgenössische Matura besaßen, Zugang zum Studium an der Universität. Seit 1989 wird dort eine zertifizierte Weiterbildung für Erwachsenenbildnerinnen und -bildner angeboten. Die meisten Auszubildenden für das SVEB-Zertifikat seit 1993 und den eidgenössischen Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder seit 2000 verfügen über diese Abschlüsse.

Aufgrund des radikalen technologischen Wandels in der industriellen Produktion erlebte die Weiterbildung in den 1980er-Jahren einen Boom.

Mit der Verbreitung des Computers fand auch die Informatik Eingang in die Lehrpläne der beruflichen Grundbildung. Bund und Kantone investierten massiv in die Ausrüstung der Berufsschulen mit Computern. Diese wurden nicht nur im Unterricht mit Lehrlingen, sondern auch in der Weiterbildung für Erwachsene genutzt. Die staatlichen Berufsschulen wurden schweizweit zu einem neuen Anbieter im Bereich der Informatikgrundbildung. Zugleich begannen Bund und Kantone, den Weiterbildungsartikel des Berufsbildungsgesetzes grosszügiger zu interpretieren: Auch persönlichkeitsbildende Themen, Kommunikation, Teamarbeit, Präsentationstechnik etc. galten vermehrt als berufsrelevant. Während die Coop-Genossenschaften ihre Freizeit-Center nach und nach fallen liessen, reagierten die Migros-Klubschulen mit einem entschiedenen Ausbau der explizit berufsorientierten Kurse. Ziel der Migros-Klubschulen war die Gleichgewichtigkeit der drei Hauptbereiche Freizeit, Sprachen und berufsorientierte Weiterbildung. Mit dem Erfolg der Detailhandelskette standen dem „Kulturprozent“ – ein Fördertopf, der je hälftig die Klubschulen und kulturelle Projekte unterstützt – steigende Mittel zur Verfügung, was auch den Ausbau der Klubschulen ermöglichte.

Insgesamt waren es vor allem die staatlichen Berufsfachschulen, die privatwirtschaftlichen Institute sowie die Schulungsabteilungen grösserer Firmen, die vom Boom der frühen 1980er-Jahre profitierten. Etwas später, gegen Ende der 1990er-Jahre, erfolgte ein markanter und bis heute anhaltender Ausbau der Weiterbildungsangebote an Universitäten und Fachhochschulen. Ebenfalls in diese Zeit fiel der Beginn der periodischen Erfassung von Daten zur Weiterbildung im Rahmen der Arbeitskräfteerhebungen (SAKE).

Für den generellen Ausbau der Weiterbildung in den 1990er-Jahren war eine vom Parlament beschlossene Massnahme von entscheidender Bedeutung: Für die Periode 1990 bis 1996 lancierte der Bund auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes das Impulsprogramm „Weiterbildungsoffensive“ (WBO). Im Fall der universitären Weiterbildung dauerte die Förderung im Rahmen dieser Sondermassnahmen bis ins Jahr 2000. Für das Impulsprogramm brachte der Bund 100 Mio. CHF auf (82 Mio. Euro). Davon profitierten 900 Projekte im Bereich der höheren Berufsbildung, der Universitäten und in geringerem Umfang auch der allgemeinen Weiterbildung. Über die WBO gefördert wurden beispielsweise der Aufbau der universitären Fach- und Koordinationsstellen für Weiterbildung oder das erste

schweizerische Lernfestival (Adult Learner's Week). Im Anschluss an die WBO wurden aufgrund eines politischen Vorstosses Fördermassnahmen in den Bereichen beruflicher Wiedereinstieg und Umschulung realisiert. Das Impulsprogramm brachte die berufliche Bildung und die Weiterbildung einen entscheidenden Schritt vorwärts.

Je mehr sich die Weiterbildung zum Massengeschäft entwickelte, desto mehr verschärfte sich die Kontroverse zwischen privaten und staatlichen Anbietern. Die Einbindung der Weiterbildung ins Bildungssystem blieb schwach. Es fehlte an Strukturen, Verbindlichkeit, Orientierung sowie verlässlicher Qualität.

Wenig erfolgreich verlief auch der Versuch, die Weiterbildungsförderung insgesamt neu zu organisieren. Der in Fachkreisen breit abgestützte Vorschlag, eine öffentlich getragene, aber unabhängige Stiftung für die Förderung der Weiterbildung zu schaffen, konnte sich nicht durchsetzen. Lanciert wurde die Idee Anfang der 1990er-Jahre in einem Rechtsgutachten (Jaag & Poledna, 1993), welches die EDK in Auftrag gegeben hatte. Dennoch verabschiedeten mehrere Kantone spezifische Gesetze für die Erwachsenenbildung (Bern, 1992; Freiburg, 1997) und für die Weiterbildung von Erwachsenen (Genf, 2000; Wallis, 2001). 2003 gab die EDK Empfehlungen ab.

Mit der Krise Anfang der 1990er-Jahre erhielt die Weiterbildung neuen Auftrieb. Was in den 1980er-Jahren der Anpassungsbedarf an die neuen Technologien gewesen war, war jetzt der Anpassungsbedarf an den veränderten Arbeitsmarkt und die Wiedereingliederung von Menschen, die ihre Arbeitsstelle verloren haben. Unterstützt durch die Arbeitsämter, entstand ein neuer Weiterbildungsmarkt; private und öffentlich-rechtliche Anbieter wie Berufsfachschulen stellten unterschiedliche Angebote bereit.

## **Entwicklungen seit 1990**

Die Entwicklung seit den 1990er-Jahren zeigt einen starken Ausbau der Weiterbildungsangebote, aber auch Gewichtverschiebungen bei den Trägern. So konnten sich die privaten Klubschulen bis heute als grösster Träger öffentlich zugänglicher Weiterbildung behaupten, während die Volkshochschulen wegen Finanzproblemen abbauten und viele kleinere unabhängige Träger ganz aufgeben mussten. Die konfessionellen Zentren schrumpften

teilweise zu reinen Seminarhotels. Im Gegensatz dazu wuchsen einige der grösseren privaten und staatlichen Anbieter stark an, so etwa der private Bildungskonzern Kalaidos oder die Weiterbildungsangebote der Berufsfachschulen und der Hochschulen. Bei den Hochschulen förderte der Bund in den 1990er-Jahren den Aufbau von Weiterbildungsabteilungen über das Impulsprogramm WBO. Nach dessen Ende im Jahr 1999 bekundeten einige Hochschulen Mühe, ihr Angebot ohne Förderung aufrechtzuerhalten. Inzwischen haben sich aber alle Hochschulen als Weiterbildungsanbieter auf dem Markt etabliert und stellen ein umfangreiches, weiterhin wachsendes Angebot bereit. In den letzten Jahren haben zudem die pädagogischen Hochschulen begonnen, ihre Weiterbildungsangebote auszubauen und vermehrt auch Zielgruppen ausserhalb ihrer traditionellen Tätigkeitsfelder wie der Lehrerbildung und der Hochschuldidaktik anzusprechen.

Neu wird sich das knapp 50-jährige Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB in 2022 als Hochschule positionieren, die Akkreditierung ist für 2022 geplant. Unter der Bezeichnung „Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung“ positioniert sich die EHB somit als erste pädagogische Hochschule in der Verantwortung des Bundes; alle übrigen pädagogischen Hochschulen sind in kantonaler Verantwortung

Aufgrund des massiven Ausbaus der Weiterbildung an Hochschulen ist im Tertiärbereich seit rund zehn Jahren eine verschärfte Konkurrenz festzustellen, die nicht allein aus der Menge der Angebote resultiert, sondern auch aus veränderten Rahmenbedingungen, die das Kräfteverhältnis der Träger beeinflussen. Zugenommen hat unter anderem die Konkurrenz zwischen Angeboten in den Bereichen Tertiär A und Tertiär B, also zwischen Universitäten, Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen sowie Einrichtungen der höheren Berufsbildung (Höhere Fachschulen u. a.), was sich etwa in Debatten um den Status und Marktwert von Abschlüssen und Titeln bemerkbar macht (→ Kap. 6).

Um die Entwicklungen zu verfolgen und die Massnahmen von Bund und Kantonen besser zu koordinieren, schuf der Bund im Jahr 2000 das „Forum Weiterbildung Schweiz“. Darin vertreten waren alle Bundesämter, die mit Weiterbildungsfragen zu tun hatten, die Kantone, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Parlamentarier sowie Weiterbildungsorganisationen. Das Forum befasste sich mit den aktuellen Entwicklungen der Weiterbildung

und trug u. a. dazu bei, eine gemeinsame Grundlage für ein Weiterbildungsgesetz zu schaffen. Es wurde vom SVEB koordiniert und bestand bis 2010.

## Entwicklung seit 2017

Einen Einfluss auf die Entwicklung der Weiterbildung haben ausserdem bildungspolitische Entwicklungen (insbesondere das 2017 eingeführte Weiterbildungsgesetz, → Kap. 3), die Internationalisierung der Bildung sowie die fortschreitende Professionalisierung der Weiterbildung und die Etablierung von Systemen der Qualitätssicherung. Seit der Jahrtausendwende machen sich diese Einflüsse immer stärker bemerkbar. Dabei handelt es sich aber nicht um einschneidende Verschiebungen oder staatliche Eingriffe in den Bildungsmarkt, sondern um eine vielschichtige Dynamik, die sich mittel- und längerfristig auf das Angebot sowie auf die Strukturen der Weiterbildung auswirken.

Zu den kontinuierlichen, langfristig wirksamen Entwicklungen gehört auch die Digitalisierung. Themen wie E-Learning wurden bereits in den 1990er-Jahren diskutiert. Eine vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung und der Pädagogischen Hochschule durchgeführte Anbieterbefragung von 2017 zeigte jedoch, dass die Weiterbildungsinstitutionen der Digitalisierung auch nach zwanzig Jahren noch zurückhaltend gegenüberstanden (Sgier, Haberzeth & Schüepp, 2018). Das hat sich im Verlauf der Coronapandemie, die im Frühjahr 2020 ausbrach, radikal geändert. Ein von der Regierung verhängtes monatelanges Präsenzverbot zwang die Anbieter, ihre Angebote entweder einzustellen oder in kürzester Zeit in den digitalen Raum zu verlegen. Da Präsenzunterricht auch nach Aufhebung des Verbotes nur mit zahlreichen Einschränkungen möglich war, behielten digitale Formate und Technologien während mindestens eineinhalb Jahren seit Ausbruch der Pandemie<sup>3</sup> einen hohen Stellenwert. Diese Entwicklung führte zu einem markanten Digitalisierungsschub in der Weiterbildung (Gollob & Poopalapillai, 2021). Ob es sich dabei um eine längerfristige, umfassende digitale Transformation der Weiterbildung handelt, wird sich erst in den nächsten Jahren erweisen.

---

<sup>3</sup> Bei Redaktionsschluss dieser Publikation war die Pandemie noch nicht vorbei. Präsenzunterricht war aber – z. T. mit Maskenpflicht und Abstandsregeln – wieder möglich.

### 3 Rechtliche Grundlagen und Verwaltung

Der Schweizer Bildungsbereich ist heterogen strukturiert und reglementiert. Ausser der Berufsbildung und den beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH) konnte der Bund das Bildungswesen in seiner Gesamtheit bisher kaum koordinieren, weil die Hauptverantwortung bei den einzelnen Kantonen lag.

Im Jahr 2006 wurden der Schweizer Bevölkerung mehrere neue Verfassungsartikel zur Abstimmung vorgelegt, welche die Kompetenzen des Bundes im Bildungsbereich erweitern sollten, ohne die Verantwortung der Kantone wesentlich einzuschränken. Mit der Annahme dieser Artikel stimmte die Bevölkerung auch der Einführung eines Weiterbildungsartikels in der Bundesverfassung zu. Damit erhielt der Bund erstmals den Auftrag und die rechtliche Grundlage, die Weiterbildung auf nationaler Ebene zu regeln.

Mangelnde Koordination in Bildungsfragen ist in der föderal geprägten Schweiz ein altes Problem. Die 2006 revidierte Bundesverfassung schuf die Basis für eine bessere Koordination sowohl zwischen Bund und Kantonen als auch zwischen den diversen Bundesämtern. Erste strukturelle Veränderungen sind inzwischen erfolgt: Zwei Bundesämter, die für unterschiedliche Bildungsbereiche – darunter die Hochschulen und die Berufsbildung – zuständig waren, fusionierten 2013 zu einem neuen Bundesamt, dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Im SBFI sind zwar nicht alle, aber doch der grösste Teil der beim Bund angesiedelten Bildungskompetenzen, darunter jene für die Weiterbildung, vereinigt.<sup>4</sup> Mit der Einführung des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) wurde 2017 ein weiterer Meilenstein erreicht. Das WeBiG ordnet die Weiterbildung in das Schweizer Bildungssystem ein und schafft die Grundlage für ein kohärente Weiterbildungspolitik in der Schweiz.

---

<sup>4</sup> Nicht dem SBFI zugeordnet sind mehrere durch Spezialgesetze geregelte Bereiche, darunter die Arbeitsmarktlichen Massnahmen, Integrationsbildung für Migranten oder die Ärztefortbildung.

## Das Weiterbildungsgesetz (WeBiG)

Seit der Volksabstimmung 2006 enthält die Bundesverfassung nun den folgenden Artikel:

Bundesverfassung Art. 64a

- 1) Der Bund legt Grundsätze über die Weiterbildung fest.
- 2) Er kann die Weiterbildung fördern.
- 3) Das Gesetz legt die Bereiche und Kriterien fest.

Die Ausarbeitung eines Gesetzes zu diesem Artikel oblag dem Bund. Nach mehrjähriger Vorarbeit und zahlreichen Debatten konnte das Parlament das neue Weiterbildungsgesetz (WeBiG) im Juni 2014 verabschieden (→ Anhang).

Die grösste Herausforderung bei der Entwicklung des WeBiG bestand darin, einen heterogenen, unübersichtlichen und dynamischen Bereich zu regeln, der zahlreiche Überschneidungen mit anderen gesellschaftlichen Bereichen aufweist. So existiert eine ganze Reihe an Spezialgesetzen, die auch Bestimmungen zur Weiterbildung enthalten. Während einige dieser Gesetze zur Bildungsgesetzgebung gehören – so das Berufsbildungs-, das Hochschulförderungs- oder das Stipendiengesetz – spielt Bildung in anderen Spezialgesetzen nur eine Nebenrolle, so etwa in den Gesetzen zur Arbeitslosenversicherung, zur Ausländerintegration, zur Kulturförderung, zum Umweltschutz oder zur Landwirtschaft. Insgesamt eruierte der Bund über 80 Spezialgesetze, die bei der Regelung der Weiterbildung zu berücksichtigen waren (vgl. WeBiG-Botschaft).

Das schweizerische Weiterbildungsgesetz ist als Rahmengesetz oder Grundsatzgesetz konzipiert. Rahmengesetze sind den Spezialgesetzen übergeordnet. Dies bedeutet, dass im WeBiG allgemeine Kriterien und Grundsätze definiert werden, welche für sämtliche die Weiterbildung betreffende Bestimmungen in Spezialgesetzen Gültigkeit haben. Die Entscheidung, für die Weiterbildung kein Spezialgesetz, sondern ein Rahmengesetz zu schaffen, machte es möglich, die in anderen Gesetzen bestehenden Bestimmungen beizubehalten und so deren sachlichen Zusammenhang zu wahren, während man zugleich allgemeine übergreifende Grundsätze einfuhrte, die bei der Anwendung der Spezialgesetze berücksichtigt werden müssen. Das Ziel dieser Regelung ist in der Botschaft zum Bundesgesetz wie folgt festgehalten:

Ein Grundsatzgesetz fördert die Gesamtsicht auf die in verschiedenen Spezialgesetzen geregelten Weiterbildungsmassnahmen, baut inhaltliche Überschneidungen ab und schliesst Lücken. Es geht nicht darum, bestehende materielle Regelungen in Spezialgesetzen zu ersetzen oder Kompetenzen zu beschneiden. Ziel ist es vielmehr, Zuständigkeiten zu klären, die Koordination zu verbessern und übergreifende Verfahren unter Effizienz- und Rechtsgleichheitsaspekten bereitzustellen (WeBiG-Botschaft, S. 3746 f.).

Als Rahmengesetz regelt das WeBiG den gesamten Weiterbildungsbereich von der berufsorientierten und allgemeinen Weiterbildung über die universitäre Weiterbildung bis hin zur Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen (→ Kap. 6).

Das WeBiG ist ein minimales Gesetz, das den Status quo regelt, Zuständigkeiten und Schnittstellen klärt und die Weiterbildung in das Bildungssystem einordnet. Regierung und Parlament waren nicht bereit, ein über diese minimale Regelung hinausgehendes Gesetz zu schaffen, das zukunftsweisende, innovative Entwicklungen hätte anregen und unterstützen können. Der politische Konsens, bei der Erarbeitung des Gesetzes grundsätzlich auf neue „Fördertatbestände“ zu verzichten, bedeutete, dass Bund und Kantone zumindest kurzfristig ihre finanziellen Ressourcen für die Weiterbildung nicht erhöhen mussten. Eine Ausnahme gibt es allerdings: Die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen wurde im WeBiG als neuer Fördertatbestand festgelegt.

Viele Weiterbildungsakteure bedauerten, dass das WeBiG nur ein minimales Gesetz geworden ist. Nur ungenügend eingelöst wurde vor allem das Ziel, die Voraussetzungen zu schaffen, um allen Erwachsenen die Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen. Mit der sehr starken Gewichtung der Eigenverantwortung jedes Einzelnen für die Weiterbildung ist das WeBiG ein sehr liberales Gesetz, welches dem Staat und auch den Arbeitgebern nur eine subsidiäre Rolle zuweist. Positiv gewertet wurde neben dem neuen Fördertatbestand im Bereich Grundkompetenzen insbesondere der Umstand, dass mit dem WeBiG die Weiterbildung in den Bildungsraum eingeordnet wurde und damit den verdienten Stellenwert erhielt. Die meisten Akteure sahen das WeBiG zudem als Grundlage, welche es Bund und Kantonen ermöglicht, künftige Herausforderungen gemeinsam mit den Weiterbildungsakteuren anzugehen und entsprechende Massnahmen zu koordinieren. Stichworte

dazu sind Fachkräftemangel, Armutsbekämpfung, Nachholbildung oder die Finanzierung der Vorbereitungskurse für die höhere Berufsbildung.

## Die fünf Grundsätze des WeBiG

Das Kernstück des WeBiG sind seine fünf Grundsätze, die im Sinne des Rahmengesetzes für den gesamten non-formalen Weiterbildungsbereich gelten (s. Gesetzestext im Anhang). Die Grundsätze lauten:

- Verantwortung (Art. 5),
- Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (Art. 6),
- Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung (Art. 7),
- Verbesserung der Chancengleichheit (Art. 8),
- Wettbewerb (Art. 9).

In der Schweiz wird der *Eigenverantwortung in der Weiterbildung* ein sehr hoher Stellenwert beigemessen. Das Gesetz untermauert diese Sicht: „Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung“ (WeBiG Art. 5). Das Weiterbildungssystem soll weiterhin hauptsächlich auf privaten Initiativen beruhen. Der Staat greift nur dort ein, wo ein spezifisches öffentliches Interesse besteht (z. B. bei der Förderung von Grundkompetenzen oder bei Sprachkursen für Migrantinnen und Migranten). Neu ist, dass die Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Belegschaft begünstigen sollen – eine Bestimmung, die trotz der unverbindlichen Formulierung bei Arbeitgeberorganisationen auf heftige Ablehnung stiess.

Der Grundsatz *Qualitätssicherung* hält zunächst fest, dass die Verantwortung für die Qualitätssicherung und -entwicklung bei den Anbietern liege. Er definiert aber immerhin die Bereiche, in denen die Qualität von öffentlich unterstützten Weiterbildungen sichergestellt werden soll: Information über die Angebote, Qualifikation der Ausbildenden, Lernprogramme und Qualifikationsverfahren.

Der Grundsatz *Anrechnung von Bildungsleistungen* knüpft an die Entwicklung von Validierungsverfahren an, die in der Berufsbildung bereits implementiert sind. Speziell Personen mit unkonventionellen, „gebrochenen“ oder nicht-linearen Biografien sollten davon profitieren. Voraussetzung für die Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung ist, dass die

anzurechnenden Lernleistungen in Form von Kompetenznachweisen bescheinigt werden können. Zu beachten ist, dass der Grundsatz ausschliesslich die Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung regelt. Die Anrechnung von Bildungsleistungen innerhalb des non-formalen Bereichs ist ebenfalls möglich und wird teilweise praktiziert, im WeBiG wurde diese aber nicht explizit berücksichtigt. Damit ist auch die Anerkennung non-formaler Zertifikate innerhalb des Weiterbildungsbereichs nicht geregelt. Wie die aktuellen Diskussionen auf europäischer Ebene zeigen, wurde hier im Gesetzgebungsprozess eine Chance verpasst, die Grundlagen für eine innovative Lösung zu legen.

Bei der *Chancengleichheit* geht es um die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Bildungsbedürfnisse von Menschen mit einer Behinderung, die Integration von Ausländerinnen und Ausländern sowie um den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Dieser Grundsatz schlägt sich in den verschiedenen Spezialgesetzen und bei den involvierten Ämtern nieder.

Der Grundsatz zum *Wettbewerb* schliesslich legt fest, dass die staatliche Durchführung, Förderung oder Unterstützung von Weiterbildung den Wettbewerb nicht beeinträchtigen darf. Der Grundsatz war ein zentrales Anliegen der privaten Anbieter. Sie begründeten ihr Anliegen mit dem Argument, sie würden gegenüber staatlichen Anbietern benachteiligt, wenn Letztere ihre Weiterbildungsangebote aufgrund von Subventionen zu tieferen Preisen anbieten könnten. Der Grundsatz verpflichtet nun staatliche Anbieter, ihre Angebote zu mindestens kostendeckenden Preisen anzubieten, wenn sie im Wettbewerb mit privaten, nicht subventionierten Angeboten stehen. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn ein überwiegendes öffentliches Interesse sowie eine gesetzliche Grundlage bestehen. Es fehlt ein effektives Finanzierungssystem für Personen mit geringen Einkommen.

## **Weitere wichtige Bestimmungen des WeBiG**

Zu den wichtigsten Erfolgen bei der Entwicklung des WeBiG zählt die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen. Das Gesetz beauftragt Bund und Kantone, Erwachsenen den Erwerb und Erhalt der Grundkompetenzen zu ermöglichen. Zu den Grundkompetenzen gehören gemäss Art. 13 WeBiG:

- Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache,
- Grundkenntnisse der Mathematik,
- Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Bereits vor der Einführung des WeBiG waren der Bund und die Kantone in der Förderung der Grundkompetenzen tätig, insbesondere im Rahmen der Kurse für Arbeitslose sowie in der Integrationsförderung. Das WeBiG gibt dem Bund und den Kantonen nun im Sinne eines „Auffangtatbestandes“ die Möglichkeit, zusätzliche Förderstrukturen für Erwachsene aufzubauen, die nicht bereits über die Spezialgesetze erreicht werden. Dazu gehören insbesondere Erwerbstätige. Zum Förderauftrag gehört der Aufbau eines praxisnahen Weiterbildungsangebots.

Mit dem WeBiG wird auch die Unterstützung der im Weiterbildungsbereich tätigen Dachverbände auf eine rechtlich und politisch solide Basis gestellt. Die Dachverbände werden seit 1968 für ihre Koordinations- und Entwicklungsaufgaben unterstützt, obwohl ein eindeutiger gesetzlicher Auftrag dazu fehlte und konservative politische Kreise die Förderung immer wieder infrage stellten. Mit dem WeBiG bekam der Bund einen klaren Förderauftrag und eine solide Grundlage, um mit den Dachverbänden der Erwachsenenbildung Leistungsvereinbarungen abzuschliessen. Die unterstützten Aufgaben der Verbände werden neu in vierjährigen Leistungsvereinbarungen mit dem Bund geregelt. Unterstützt werden Informations- und Koordinationsaufgaben sowie Leistungen für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung und für die Entwicklung der Weiterbildung.

Unterstützt wird schliesslich auch die „Ressortforschung“ zur Weiterbildung. Auf dieser Grundlage kann der Bund Aufträge für Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie Evaluationen und Expertisen vergeben. Ziel der Ressortforschung ist es, Grundlagenwissen für die politischen Strategien des Bundes zu generieren. Zusammen mit den offiziellen Statistiken bildet die Ressortforschung die Grundlage für das Monitoring des Weiterbildungsbereichs. Die bisherige Aktivität des Bundes auf diesem Gebiet war allerdings bescheiden (→ Kap. 9 Forschung).

## Das WeBiG in der Praxis

Das WeBiG wurde im Juni 2014 verabschiedet und trat 2017 in Kraft. Dazwischen wurden die Ausführungsbestimmungen (Verordnung) erarbeitet. Diese regeln die Umsetzung der Artikel zur Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener sowie zu den Leistungen der Dachverbände. Auf eine Konkretisierung der Grundsatzartikel in der Verordnung wurde verzichtet, was von vielen Akteuren in der Weiterbildung stark kritisiert wurde. So bleibt beispielsweise bis heute unklar, was unter der in Art. 5 WeBiG genannten „Begünstigung“ der Weiterbildung durch die Arbeitgeber zu verstehen ist. Die Bestimmung bleibt wenig greifbar und kann somit in der Praxis kaum Wirkung entfalten.

Vor diesem Hintergrund vermag es nicht zu erstaunen, dass die Grundsatzartikel in den letzten fünf Jahren kaum zu Veränderungen in der Weiterbildung führten. Dies liegt allerdings nicht nur an der rudimentären Verordnung, sondern primär daran, dass die Grundsatzartikel die bereits vor der Einführung des Gesetzes herrschende Praxis im Wesentlichen bestätigen.

Die grösste Dynamik hat das WeBiG bisher in der Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener ausgelöst. Bund und Kantone erarbeiteten unter Einbezug der Organisationen der Weiterbildung sowie der Sozialpartner ein Grundsatzpapier, das die gemeinsamen Ziele im Bereich Grundkompetenzen definiert. Auf dieser Grundlage haben in der ersten BFI-Phase (2017–2020) 21 von 26 Kantonen Förderstrukturen im Bereich Grundkompetenzen aufgebaut respektive verbessert. Insgesamt wurden in dieser Phase knapp 15 Mio. CHF (14 Mio. Euro) in die Förderung der Grundkompetenzen investiert.<sup>5</sup> Ziel der aktuellen Phase (2021–2024) ist es, das Angebot weiter auszubauen und vor allem die Nachfrage nach Kursen zu erhöhen. Dazu wird unter anderem von mehreren Kantonen die gemeinsame Kampagne „Einfach ... besser“ umgesetzt. Für die BFI-Periode 2021 bis 2024 wurden zudem die Bundesmittel auf 42 Mio. CHF (39 Mio. Euro) erhöht, was fast einer Verdreifachung entspricht.

Positive Auswirkungen hatte das WeBiG auch auf die Dachverbände der Weiterbildung. Auf Grundlage des Gesetzes wurden in der aktuellen BFI-Periode die verfügbaren Mittel für Leistungsvereinbarungen auf

---

<sup>5</sup> Der Bund deckt maximal die Hälfte der Kosten der Kantone. Die effektiv auf Grundlage des WeBiG investierte Summe beträgt damit rund 30 Mio. CHF (28 Mio. EUR).

16 Mio. CHF (15 Mio. Euro) für vier Jahre erhöht. Dieser Betrag ermöglicht es sieben nationalen Organisationen, deutlich mehr übergeordnete Leistungen für den Weiterbildungsbereich zu erbringen, als dies vor der Einführung des Gesetzes möglich war.

Deutliche Auswirkungen auf die Praxis erzielte auch der Wettbewerbsartikel. In den letzten Jahren war zu beobachten, dass die Kantone zunehmend dazu tendieren, nur noch Angebote zu subventionieren, für die aus ihrer Sicht ein öffentliches Interesse besteht. Dies hat beispielsweise im Kanton Zürich zu einer kompletten Neuausrichtung des einzigen kantonalen Weiterbildungsanbieters geführt. In der Hochschulweiterbildung wird zudem verstärkt darauf geachtet, dass Marktpreise verlangt werden.<sup>6</sup>

### **Fazit aus fünf Jahren Weiterbildungsgesetz**

Obwohl das WeBiG kein innovatives oder visionäres Gesetz ist und bisher kaum Neues angestossen hat, dürfte es die Entwicklung der Weiterbildung längerfristig beeinflussen. Im Vergleich zur Situation vor dem WeBiG hat die Weiterbildung mit dem Gesetz einen Platz im Bildungssystem sowie eine grössere Sichtbarkeit errungen. Erstmals in der Geschichte der Schweiz ist die Weiterbildung mit einer eigenen Abteilung in einem Bundesamt, dem SBFJ, verankert. Ebenfalls erstmals verfügen die Dachverbände über mehrjährige Leistungsvereinbarungen, die längerfristige Entwicklungsperspektiven ermöglichen. In der zweiten Legislaturperiode seit Einführung des WeBiG wurden zudem die finanziellen Ressourcen für Weiterbildung erhöht: Neben einem Ausbau der Förderung bei den Grundkompetenzen und den Dachverbänden im Rahmen des WeBiG verabschiedete das Parlament zusätzlich einen substanziellen Förderbeitrag für die berufsorientierte Weiterbildung. Zudem werden vermehrt politische Vorstösse zu Weiterbildungsanliegen lanciert. Für die Zukunft der Weiterbildung relevant ist nicht zuletzt auch der Aufbau eines Monitorings. Dieses steckt noch in den Anfängen, mit regelmässigen Dialogtreffen besteht aber eine erste Grundlage für die Entwicklung einer koordinierten Weiterbildungspolitik. Einen Beitrag zu Letzterer leistet auch der vom SVEB initiierte Aufbau einer parlamentarischen Gruppe

---

<sup>6</sup> Im Papier „Eckwerte der Hochschulweiterbildung“ vom 26.11.2020 hat Swissuniversities den Umgang mit den WeBiG-Grundsätzen definiert. In diesem wird u. a. festgehalten, dass die Hochschulen ihre Angebote kostendeckend und wettbewerbskonform anbieten.

Weiterbildung, in der sich Vertretungen aller Bundesratsparteien regelmässig zu Themen der Weiterbildungspolitik austauschen.

Trotz dieser positiven Errungenschaften zieht das WeBiG aber nach fünf-einhalb Jahren eine durchgezogene Bilanz. Vieles konnte nicht realisiert werden, weil im WeBiG die entsprechende Grundlage fehlt. Zu den Anliegen, die nicht vorangekommen sind, gehören u. a. die Anrechnung und Validierung von Bildungsleistungen innerhalb der Weiterbildung, die Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen, der Aufbau einer Projektförderung für innovative Entwicklungen oder die Förderung der Weiterbildungsforschung. Ebenfalls nicht realisiert werden konnten Sensibilisierungsmassnahmen wie das frühere nationale Lernfestival oder innovative Anreizsysteme zur Förderung der Weiterbildungsaktivität von Einzelnen und Betrieben. Als problematisch erweist sich zudem, dass die Kantone seit Einführung des WeBiG ihre Aktivitäten im Bereich Weiterbildung fast ausschliesslich auf die Grundkompetenzförderung beschränken. Weitere wichtige Fragen und Ziele der Weiterbildung sind dadurch aus dem Blickfeld geraten.

Das WeBiG hat also trotz seiner Grenzen und Defizite erste Auswirkungen erzielt. In den Zeiten vor dem WeBiG musste die Weiterbildung ihre Relevanz immer wieder aufs Neue beweisen, um eine minimale Förderung zu legitimieren. Heute ist sie im Bildungssystem und in der öffentlichen Wahrnehmung angekommen. Damit ist eine Basis vorhanden, um längerfristige Entwicklungen zu verfolgen und dafür auch öffentliche Unterstützung zu beanspruchen. So gesehen, hat sich der Handlungsspielraum der Weiterbildungsakteure erweitert, auch wenn die finanziellen Mittel im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen nach wie vor bescheiden sind.

## **Rechtsgrundlagen und Kompetenzen auf Bundesebene**

Trotz der Konzentration der Bildungskompetenzen im SBFI sind weiterhin mehrere Bundesämter innerhalb des Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) und des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI) für Teilbereiche der Weiterbildung zuständig. Grund für die zersplitterten Zuständigkeiten ist, dass diese Bundesämter für die Umsetzung der rund 80 Spezialgesetze zuständig sind, die unter anderem Bestimmungen zur Weiterbildung enthalten.

In die Zuständigkeit des WBF fällt der grösste Teil der berufsorientierten Weiterbildung, die höhere Berufsbildung, die Regelung der arbeitsmarktlichen Massnahmen, zu denen auch die Weiterbildung für Erwerbslose gehört, sowie Massnahmen, die die Hochschulen betreffen. Der Bund ist nur dort zuständig, wo eine gesetzliche Basis ihm Kompetenzen zuweist. In allen Bereichen arbeitet er eng mit den Kantonen zusammen. Zum WBF gehören zwei der für die Weiterbildung wichtigsten Bundesämter: das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

Das SBFI fördert die berufsorientierte Weiterbildung in jenen Berufen, die durch das Berufsbildungsgesetz (BBG) geregelt sind, sowie die ebenfalls im BBG geregelte höhere Berufsbildung. Das BBG definiert Weiterbildung wie folgt:

Die berufsorientierte Weiterbildung dient dazu, durch organisiertes Lernen:

- a. bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben, b. die berufliche Flexibilität zu unterstützen (BBG Art. 30 Gegenstand).

Die im BBG vorgesehenen Investitionen für berufliche Weiterbildungsmassnahmen werden in Form von Pauschalen an die Kantone und (seit 2018) von subjektorientierten Beiträgen an die Absolventinnen und Absolventen von Kursen zur Vorbereitung auf eidgenössische Prüfungen ausgerichtet.

Im Weiteren enthält das BBG mit den Artikeln 54 bis 55 Bestimmungen, die u. a. die Gleichstellung der Geschlechter, die Anerkennung non-formal erworbener Kompetenzen und die Qualitätsentwicklung betreffen. Gefördert werden auf dieser Grundlage Massnahmen, die den Verbleib im Beruf oder den beruflichen Wiedereinstieg unterstützen, sowie Massnahmen im Bereich Koordination, Transparenz, Sensibilisierung und Qualität der berufsorientierten Weiterbildung. Finanziell unterstützt werden auf dieser Basis Entwicklungs- und Pilotprojekte mit innovativem Ansatz. Seit 2018 unterstützt das SBFI im Rahmen eines Förderschwerpunktes zudem Kurse, die darauf abzielen, direkt in den Betrieben die Grundkompetenzen von Mitarbeitenden zu verbessern.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> vgl. [www.besser-jetzt.ch](http://www.besser-jetzt.ch)

Auch im SBFI sind Massnahmen angesiedelt, die über das Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) geregelt sind.

Das SECO ist im Weiterbildungsbereich für Massnahmen zuständig, die sich auf das Bundesgesetz zur Arbeitslosenversicherung (AVIG) stützen. Die Bildungsmassnahmen dienen dazu, Erwerbslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. Das SECO investiert über 200 Mio. CHF (186 Mio. Euro) pro Jahr in Weiterbildungsmassnahmen für Erwerbslose.

Zum EDI gehören das Bundesamt für Sozialversicherung BSV, das Bundesamt für Gesundheit BAG und das Staatssekretariat für Migration SEM. Das BSV finanziert auf Grundlage des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) individuelle Leistungen im Rahmen der beruflichen Integration sowie Leistungen an die Dachorganisation der Weiterbildung.

Das BAG unterstützt Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung sowie die interkulturelle Vermittlung im Gesundheitsbereich. Im SEM sind schliesslich Bildungsmassnahmen angesiedelt, die zur Integration von Migrantinnen und Migranten beitragen.

## **Rechtsgrundlagen und Kompetenzen auf kantonaler Ebene**

Die Regelungen zur Weiterbildung auf kantonaler Ebene sind insgesamt sehr heterogen. Dies ist auf die sehr föderale Grundstruktur der Bildung in der Schweiz zurückzuführen. Wie zu erwarten war, hat das Weiterbildungsgesetz bisher zu keiner Vereinheitlichung der Rechtsgrundlagen für die Weiterbildung in den Kantonen geführt. Bis dato hat noch kein Kanton ein kantonales Einführungsgesetz zum WeBiG erlassen.<sup>8</sup>

Am einheitlichsten ist die Situation in der berufsorientierten Weiterbildung, welche in den Kantonen durch die kantonalen Ausführungsgesetze zum Bundesgesetz über die Berufsbildung geregelt ist. Sechs Kantone haben ihr Ausführungsgesetz explizit als *Berufs- und Weiterbildungsgesetz* konzipiert. Nur drei Kantone haben ein Gesetz, das ausschliesslich die Weiterbildung regelt (Freiburg, Genf und Wallis).

---

<sup>8</sup> Der Kanton Zürich hat dies im Jahr 2019 erwogen, sich dann aber doch für eine Erweiterung des kantonalen Berufsbildungsgesetzes entschieden.

Deutlich grösser sind die kantonalen Unterschiede bei den Zuständigkeiten für die allgemeine Weiterbildung. Hier reicht die Palette von generellen Kompetenznormen, die beispielsweise in der Kantonsverfassung festgehalten sind, über einzelne Artikel in Schul- oder Kulturgesetzen bis zu vereinzelten spezifischen Erwachsenenbildungsgesetzen.

Für die Umsetzung des WeBiG in den Kantonen spielt die Interkantonale Konferenz für Weiterbildung (IKW) eine Schlüsselrolle. Die IKW ist eine Fachkonferenz der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK). Mitglieder der IKW sind die Verantwortlichen der Kantone im Bereich der allgemeinen und berufsorientierten Weiterbildung. Die IKW befasst sich seit Einführung des WeBiG intensiv mit der Förderung der Grundkompetenzen.

## **Koordination zwischen Bund, Kantonen und den weiteren Akteuren**

Im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung übernimmt seit 2021 die Tripartite Berufsbildungskonferenz (TBBK) eine Koordinations- und Steuerungsfunktion. In der TBBK vertreten sind der Bund, die Kantone sowie die Sozialpartner. Neu findet zudem jährlich ein Dialogforum „Aus- und Weiterbildungsanbieter“ statt. Ziele des Dialogforums sind der Austausch und ein möglichst breiter Einbezug der verschiedenen Akteure.

Im Bereich der Förderung der Grundkompetenzen hat die Einführung des WeBiG eine „Governance-Diskussion“ ausgelöst. Seit Sommer 2021 existiert eine „Koordinationsgruppe Grundkompetenzen WeBiG (KGGK)“, welche die fachlichen und strategischen Themen im Bereich Grundkompetenzen diskutiert. In der KGGK vertreten sind der Bund, die Kantone, die Sozialpartner sowie die Dachverbände, die im Bereich Grundkompetenzen öffentliche Aufgaben übernehmen (darunter der SVEB). Als Fachkonferenz für Weiterbildung übernimmt die IKW im Bereich Grundkompetenzen eine Koordinationsfunktion zwischen den Kantonen.

Das wichtigste Instrument der operativen Koordination im Bereich Grundkompetenzen ist das Grundsatzpapier zwischen Bund und Kantonen, das jeweils für eine BFI-Periode die wichtigsten Ziele festlegt. Auf dieser Grundlage werden kantonale Programme im Bereich Grundkompetenzen erarbeitet und mit dem SBFI vereinbart.

Für die Koordination der Zusammenarbeit im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen sorgt der Verband Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA), in dem das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und das Staatssekretariat für Migration (SEM), die 26 kantonalen Arbeitsämter, rund 30 städtische und kommunale Arbeitsämter sowie das Amt für Volkswirtschaft des Fürstentums Liechtenstein zusammengeschlossen sind.

Im Bereich der Integrationsförderung arbeitet das SEM mit der Konferenz der Integrationsdelegierten (KID) zusammen. Wichtigstes Instrument der Koordination zwischen Bund und Kantonen sind (wie im Bereich Grundkompetenzen) kantonale Programme, auf deren Grundlage Vereinbarungen geschlossen werden.

Seit der Einführung des Weiterbildungsgesetzes 2017 organisiert das SBFI einen jährlichen „Dialog der Weiterbildung“. Dazu eingeladen werden die Akteure der Weiterbildung, namentlich alle Bundesämter, die im Bereich Weiterbildung eine Rolle übernehmen, die Kantone, die Sozialpartner sowie die Dachverbände der Weiterbildung. Der Dialog versteht sich als Teil des Monitoringprozesses.

## 4 Institutionen

In der Schweiz besteht ein breites Spektrum an Weiterbildungsanbietern unterschiedlicher Grösse und Ausrichtung in einem unkoordinierten, historisch gewachsenen Nebeneinander von staatlichen und privaten Institutionen. Sie stellen ein umfassendes Weiterbildungsangebot in einem weitgehend ungesteuerten Markt sicher. Eine offizielle Anbieterstatistik existiert nicht, und es ist nicht bekannt, wie viele Institutionen in der Schweiz Weiterbildung anbieten; der SVEB schätzt, dass es rund 3.000 sind. Das Bundesamt für Statistik erfasst Anbieterdaten lediglich indirekt über die Befragung von Teilnehmenden (→ Kap. 7) und Betrieben, wobei die Betriebsbefragung sich auf die betrieblich organisierte oder unterstützte Weiterbildung beschränkt. Weiterführende Informationen und standardisierte Strukturdaten über den Weiterbildungsmarkt bietet die Anbieterbefragung des SVEB, im Rahmen derer jährlich rund 2.500 Schweizer Weiterbildungsanbieter angeschrieben werden. Jedoch ist die Repräsentativität der Umfrage nicht gewährleistet, da die Grundgesamtheit aller in der Schweiz aktiven Anbieter nicht bekannt ist (Gollob, Poopalapillai & Sgier, 2021).<sup>9</sup>

### Merkmale der Weiterbildungsanbieter

Im Sinne einer groben Übersicht der im schweizerischen Weiterbildungsmarkt tätigen Akteure lassen sich die Anbieterinstitutionen nach folgenden Kriterien unterscheiden:<sup>10</sup>

- *Trägerschaft und Ausrichtung*: öffentlich, privat, gemischt,
- *Finanzierungsquellen*: öffentliche Hand, private Organisationen, Teilnehmergebühren, Arbeitgeber,
- *Interessen*: öffentlich oder partikular, gewinnorientiert oder gemeinnützig,

---

<sup>9</sup> Es ist geplant, die Repräsentativität in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik in den nächsten Jahren zu erhöhen.

<sup>10</sup> Diese Liste ist nicht abschliessend. Zu beachten ist ausserdem, dass die Kriterien kein trennscharfes Entweder-oder, sondern ein Kontinuum beschreiben.

- *Tätigkeitsfelder*: Weiterbildung als Haupt- oder als Nebentätigkeit,
- *strukturelle Einbindung*: Eigenständigkeit oder Einbindung in grössere Strukturen (Betrieb, Verwaltung, Kirche, Gewerkschaft u. a.),
- *Angebotspalette*: breite Palette oder auf bestimmte Angebotsfelder spezialisiert, allgemeine und berufsorientierte Angebote,
- *Zielgruppen*: breite Bevölkerung oder spezifische Zielgruppen,
- *Zugänglichkeit des Angebots*: öffentlich ausgeschrieben und allen Interessierten offenstehend oder nur bestimmten Personengruppen zugänglich.

## Profil des Weiterbildungsmarktes

Im Weiterbildungsmarkt mit seinen schätzungsweise 3.000 Anbietern sind überwiegend private Organisationen tätig, wobei sowohl gewinnorientierte Anbieter als auch Non-Profit-Organisationen und Mischformen vorkommen. Auch bezüglich der Finanzierung stehen die privaten Quellen – allen voran die Teilnehmenden und die Arbeitgeber – im Vordergrund. Öffentliche Subventionen spielen eine Rolle bei der Entwicklung der Weiterbildung sowie in Bereichen mit einem öffentlichen Bildungsauftrag (z. B. Integration oder Grundkompetenzen). Im Weiterbildungsmarkt als Ganzes sind staatliche Subventionen als Finanzierungsquelle aber von untergeordneter Bedeutung.

Mangels Erhebungen zur Angebotspalette lässt sich nicht sagen, wie viele Anbieter ein breites bzw. spezialisiertes Angebot bereitstellen. Insgesamt dürften in der berufsorientierten Weiterbildung die Anbieter mit spezialisiertem Angebot vorherrschen, während vorwiegend in der allgemeinen oder freizeitorientierten Weiterbildung tätige Anbieter häufiger ein breites Angebot bereitstellen. In Themenbereichen schliesslich, die in beiden Bereichen gleichermaßen angeboten werden, weist der Markt eine Reihe kleiner und mittelgrosser Anbieter mit thematisch spezialisiertem Angebot auf. Allen voran sind hier Sprachschulen und Anbieter von Informatikkursen zu nennen.

Rund zwei Drittel der Weiterbildungsangebote dürften allgemein zugänglich sein, die übrigen (vornehmlich innerbetriebliche Weiterbildungen) stehen nur einem klar eingegrenzten Personenkreis zur Verfügung. Auch

Angebote von Branchenverbänden sind oft nur teilweise öffentlich zugänglich; die von Verbänden geführten Bildungszentren stellen Angebote für Betriebe ihrer Branche bereit und bieten häufig auch massgeschneiderte betriebsinterne Weiterbildungen an.

Die Zugänglichkeit ist allerdings kein trennscharfes Kriterium und nicht immer klar zu beurteilen. So sind beispielsweise viele berufsorientierte Weiterbildungen oder Angebote im Tertiärbereich zwar öffentlich zugänglich, aber an Zulassungsbedingungen geknüpft, die nur ein begrenzter Personenkreis erfüllen kann.

## **Kennzahlen der Anbieter**

Die jährliche Anbieterbefragung des SVEB,<sup>11</sup> im Rahmen derer jährlich rund 2.700 Schweizer Weiterbildungsanbieter angeschrieben werden, gibt Aufschluss über Anbietergrösse, Anbietertypen, Trägerschaft und Finanzierung, sprachregionale Verteilung, Kursstunden und Belegungen sowie die Anzahl der Mitarbeitenden.

### **Anbietergrösse**

In der Anbieterstatistik des SVEB wird die Grösse der Weiterbildungsanbieter als Index aus drei Kennzahlen berechnet: Anzahl Mitarbeitende, jährlich durchgeführte Kursstunden und Anzahl Belegungen.<sup>12</sup> Gemäss dieses Index dominieren die kleinen Anbieter auf dem Markt, sie machen über die Hälfte (54 %) aller Institutionen aus. 39 Prozent entfallen auf mittlere und sieben Prozent auf grosse Anbieter.

---

<sup>11</sup> Wo nichts anders vermerkt, stammen die statistischen Angaben im folgenden Abschnitt aus der Anbieterbefragung des SVEB (Gollob, Fleischli & Sgier, 2021). Die Umfrage wurde an rund 3.000 Weiterbildungsanbieter versandt und fand zwischen Juli und August 2020 statt; die Kennzahlen (Belegungen, Kursstunden etc.) beziehen sich auf das Jahr 2019. Die Nettostichprobe enthält 549 bereinigte Fälle. Aufgrund der unbekanntenen Grundgesamtheit und der Heterogenität des Weiterbildungsfeldes ist die Repräsentativität der Stichprobe schwierig zu beurteilen.

<sup>12</sup> Die Kursstunden und die Belegungen werden doppelt gewichtet, weil sie im Hinblick auf den Umfang der Weiterbildungstätigkeit eines Anbieters eine höhere Relevanz haben als die Mitarbeiterzahl.

### **Anbietertypen**

Das Spektrum der Anbietertypen ist breit, eine verbindliche Typologie existiert jedoch nicht (→ Abschnitt „Anbietertypen“ in diesem Kapitel). Die Mehrheit der Anbieter bezeichnet sich als Weiterbildungsinstitution (50 %), gefolgt von den Einzelunternehmen und selbstständigen Erwachsenenbildnern und Erwachsenenbildnerinnen (14 %).

### **Trägerschaft und Finanzierung**

Rund die Hälfte der in der Anbieterbefragung erfassten Institutionen (53 %) haben eine privat-kommerzielle Trägerschaft, während 33 Prozent eine privat-gemeinnützige und 15 Prozent eine öffentliche Trägerschaft aufweisen.<sup>13</sup> Rund jeder dritte Anbieter (36 %) erhält zumindest teilweise Subventionen für seine Angebote oder seine Einrichtung.

### **Sprachregionale Verteilung**

Rund die Hälfte der Institutionen (54 %) sind in der Deutschschweiz tätig, ein Viertel (25 %) in der französischen Schweiz und 8 Prozent in der italienischen Schweiz. Die restlichen 12 % sind gesamtschweizerisch und somit überregional, manche auch international tätig.

### **Kursstunden und Belegungen**

29 Prozent der Anbieter führten 2019 weniger als 500 Kursstunden durch. Weitere 30 Prozent setzten bis zu 2.000 und 21 Prozent bis zu 10.000 Kursstunden um. Höher lagen die jährlichen Kursstunden bei 20 Prozent der Anbieter. Auf mehr als 50.000 Kursstunden kamen lediglich 6 Prozent der Institutionen.

Fast jeder dritte Anbieter (30 %) verzeichnete weniger als 100 Belegungen, etwa gleich viele Institutionen kamen auf bis zu 500 Belegungen und weitere 21 Prozent auf bis zu 1.500 Belegungen. Höhere Belegungszahlen erreichten 21 Prozent der Anbieter, wobei nur ein kleiner Teil (5 %) auf mehr als 10.000 Teilnehmende kamen.

---

<sup>13</sup> Einer gemischten Trägerschaft ordnen sich beispielsweise Weiterbildungsabteilungen öffentlicher Spitäler zu, die – ähnlich wie private Anbieter – als relativ autonome Einheiten funktionieren und ihr öffentliches Angebot kostendeckend anbieten, dabei aber unter der Aufsicht der öffentlichen Einrichtung stehen.

### Anzahl Mitarbeitende

Knapp die Hälfte der Anbieter (47 %) beschäftigte 2019 weniger als zehn Mitarbeitende, wobei Festangestellte sowie Mitarbeitende im Auftragsverhältnis mitgezählt sind. Bei einem Drittel der Anbieter (33 %) waren zwischen zehn und 49 Mitarbeitende beschäftigt. 14 Prozent der Anbieter waren mittelgrosse Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitenden. Weiterbildungsinstitutionen mit mehr als 250 Mitarbeitenden sind in der Schweiz selten (5 %).

### Anbietertypen

Bei den Anbietern können grundsätzlich zwei Gruppen unterschieden werden, je nachdem, ob sie vorwiegend eine private oder eine öffentlich-rechtliche Trägerschaft haben. Diese Unterscheidung verliert im Weiterbildungsmarkt zunehmend an Bedeutung; im Zusammenhang mit der Vergabe von Subventionen spielt sie aber weiterhin eine Rolle. Bei dieser Einteilung ist zu beachten, dass Trägerschaft und Finanzierung nicht identisch sind. Sowohl öffentliche als auch private Anbieter finanzieren ihre Angebote meist aus mehreren Quellen. So dürfen die kantonalen subventionierten Hochschulen für ihre Weiterbildungsangebote keine öffentlichen Gelder einsetzen, während auf der anderen Seite Privatschulen für bestimmte Angebote, wie beispielsweise Kurse im Bereich Grundkompetenzen oder Erwerbslosenkurse, Subventionen beziehen können.

Ebenfalls zu unterscheiden gilt es zwischen der Trägerschaft und den Interessen eines Anbieters. So können öffentliche Anbieter, die einen staatlichen Bildungsauftrag zu erfüllen haben, mit nicht-subventionierten Angeboten auch kommerzielle Interessen verfolgen. Und private, gewinnorientierte Anbieter können mit manchen Angeboten öffentlichen Interessen nachgehen, wenn sie mit dem Staat entsprechende Leistungsvereinbarungen abschliessen. Eine überzeugende, für den schweizerischen Markt passende Anbieter-typologie, die die komplexen Zusammenhänge zwischen Trägerschaft, Finanzierung und Interessen differenziert berücksichtigt, gibt es bislang nicht.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ansatzpunkte zur Entwicklung einer solchen Typologie bieten Schrader, 2011, und Weber & Tremel, 2008. Die Modelle wurden aber nicht zur Kategorisierung der Anbieter entwickelt und eignen sich in der verfügbaren Form deshalb nicht für die hier beabsichtigte Übersicht.

## **Anbieter mit mehrheitlich öffentlich-rechtlicher Trägerschaft**

Zu den Anbietern mit mehrheitlich öffentlich-rechtlicher Trägerschaft gehören Hochschulen, Berufsfachschulen sowie die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe.

### **Hochschulen**

Zu den Hochschulen gehören die Universitäten, die Fachhochschulen, die Pädagogischen Hochschulen (PH), die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH) und die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB). Die meisten Hochschulen sind in öffentlicher Trägerschaft. Die Rektorenkonferenz der Schweizerischen Hochschulen (swissuniversities) listet insgesamt 46 akkreditierte Hochschulen auf.<sup>15</sup> Zusätzlich gibt es einige nicht-akkreditierte Hochschulen, deren Abschlüsse nicht formal anerkannt sind.

Die zehn öffentlichen Universitäten fallen in die Zuständigkeit der Kantone und haben im Lauf der 1990er-Jahre Koordinationsstellen für Weiterbildung geschaffen, welche öffentlich zugängliche Angebote durchführen. Für die beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen und die Fachhochschulen ist der Bund zuständig. Die anerkannten Fachhochschulen sind bis auf zwei Ausnahmen in öffentlicher Trägerschaft und in sieben Fachhochschulregionen mit mehreren Teilschulen organisiert, darunter eine Fernfachhochschule. Die beiden nicht in diese Regionen eingebundenen Fachhochschulen sind privat, aber ebenfalls staatlich anerkannt (die eine gehört zum privaten Bildungskonzern Kalaidos, die andere ist in der Westschweiz tätig). Die 17 Pädagogischen Hochschulen sind in der Zuständigkeit der EDK. Drei von ihnen sind als Teilschulen von Fachhochschulen organisiert, die übrigen als eigenständige Institutionen. Die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) schliesslich ist aus dem früheren Institut für Berufspädagogik hervorgegangen. Sie arbeitete ab 2007 als vom Bund geführtes Hochschulinstitut mit vier Standorten. Seit dem 1. August 2021

---

<sup>15</sup> Vgl. <https://www.swissuniversities.ch/themen/studium/anerkannte-oder-akkreditierte-schweizer-hochschulen>

ist sie eine Pädagogische Hochschule<sup>16</sup>, sie bleibt aber weiterhin im Unterschied zu den übrigen Pädagogischen Hochschulen in der Zuständigkeit des Bundes. Die Hochschule hat die Rolle eines Bindeglieds zwischen den Organisationen der Arbeitswelt und den 26 Kantonen mit ihren mehreren hundert Berufsfachschulen und höheren Fachschulen. Zielgruppen der Angebote sind vor allem Lehrpersonen und Führungsverantwortliche in der Berufsbildung.

Neben den erwähnten Hochschulen existieren sechs weitere vom Bund anerkannte Hochschul institute sowie eine Reihe privater Institutionen, die sich als Hochschulen bezeichnen, aber nicht anerkannt und somit nicht an die Regelungen gebunden sind, die für akkreditierte Hochschulen gelten.

Während die öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen und Eidgenössischen Technischen Hochschulen den Auftrag haben, Weiterbildung für ein wissenschaftlich interessiertes Publikum anzubieten, konzentriert sich die Weiterbildung der Pädagogischen Hochschulen und der EHB auf spezifische Berufsgruppen. Der Zugang zur Weiterbildung der Hochschulen ist nicht ausschliesslich, aber grösstenteils auf Personen mit einem tertiären Abschluss beschränkt.

### **Berufsfachschulen**

Die rund 140 Berufsfachschulen haben in der Regel eine öffentliche kantonale Trägerschaft und sind auf die Berufsbildung ausgerichtet. Es existieren aber auch private Berufsfachschulen, wobei einzelne ursprünglich in öffentlicher Trägerschaft waren. Die Angebote der Berufsfachschulen im Weiterbildungsbereich sind vielfältig und vorwiegend im Umfeld der jeweiligen Ausbildungsberufe angesiedelt. Das Engagement der Berufsfachschulen in der Weiterbildung ist kantonal sehr unterschiedlich (vgl. [www.sbbk.ch](http://www.sbbk.ch); [www.sdk-csd.ch](http://www.sdk-csd.ch)).

Zu den wichtigsten Berufsfachschulen gehören die kaufmännischen Schulen. Diese sind im Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV), einem privaten Angestelltenverband, zur Bildungsgruppe zusammengeschlossen. Die KV Bildungsgruppe Schweiz AG ist der grösste Anbieter für Aus-

---

<sup>16</sup> Die Institution ist noch nicht als Hochschule akkreditiert. Die Akkreditierung ist für 2022 geplant.

und Weiterbildung im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld und gehört auch in der Weiterbildung mit rund 30.000 Teilnehmenden pro Jahr zu den grossen Anbietern. Die kaufmännischen Berufsfachschulen haben sich teilweise privatisiert und zu sehr dynamischen Organisationen entwickelt. Sie bieten meist berufsorientierte Weiterbildung an und weisen eine starke Präsenz im Bereich der höheren Berufsbildung auf. Die meisten Berufsfachschulen bieten Aus- und Weiterbildung für spezifische Branchen und Berufe an.

### **Öffentliche Verwaltungen und Betriebe**

Ähnlich wie die Betriebe stellen auch die öffentlichen Verwaltungen ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten für ihr Personal bereit. Dieses Angebot steht nur in Ausnahmefällen auch Personen offen, die nicht bei der Verwaltung tätig sind. Grosse Verwaltungen wie jene des Bundes, vieler Kantone und der grösseren Städte führen eigene Weiterbildungsabteilungen, die teilweise ein umfassendes und sehr breites Angebot bereitstellen. Die Bundesverwaltung gehört landesweit zu den wichtigsten Anbietern innerbetrieblicher Weiterbildung (vgl. WeBiG-Botschaft, S. 15). Neben den verwaltungseigenen Weiterbildungsabteilungen arbeiten die Verwaltungen teilweise auch mit anderen öffentlichen Anbietern, beispielsweise Berufsfachschulen, zusammen und ermöglichen ihrem Personal auch den Besuch von Weiterbildungen privater Anbieter.

## **Anbieter mit mehrheitlich privater Trägerschaft**

Die Anbieter von Weiterbildung mit mehrheitlich privater Trägerschaft lassen sich unterteilen in gewinnorientierte Anbieter, Non-Profit-Organisationen, Höhere Fachschulen, Betriebe und Unternehmen, Bildungszentren von Branchenverbänden und Anbieter mit einem weltanschaulichen oder politischen Auftrag, aber auch selbstständig erwerbende Erwachsenenbildner und Trainerinnen sowie selbstorganisierte Gruppen.

### **Gewinnorientierte Anbieter**

Seit Mitte des 20. Jahrhunderts haben sich kommerziell betriebene private Institutionen in spezifischen Themenbereichen etabliert, so etwa in den Bereichen Sprachen, Informatik, Management oder dem zweiten Bildungs-

weg. Andere kommerzielle Anbieter stellen ein breites Angebot im beruflich orientierten Umfeld bereit. Viele dieser Institutionen sind auch in dem Gebiet der teilzeitlichen Vorbereitung auf Berufsdiplome, Fachprüfungen oder höhere Fachprüfungen aktiv.

Die Grösse dieser Institutionen variiert von Kleinstinstituten bis hin zu Unternehmen mit mehreren Zweigstellen. Teilweise können ihre Angebote subventioniert werden, beispielsweise wenn sie Angebotslücken für benachteiligte Bevölkerungsgruppen schliessen oder anerkannte Kurse für Erwerbslose anbieten.

### **Non-Profit-Organisationen**

In diese Kategorie gehören zum einen gemeinnützige Organisationen, zum anderen nicht-gewinnorientierte Weiterbildungsinstitutionen, die sich über ehrenamtliche Tätigkeit, staatliche Subventionen oder private Stiftungen und Teilnehmerbeiträge finanzieren.

Hier sind vor allem zwei Organisationen zu erwähnen, die die Erwachsenenbildung seit Mitte des 20. Jahrhunderts mitgeprägt haben und mit ihrem flächendeckenden Netz an Kursorten in der ganzen Schweiz immer noch zu den wichtigsten Anbietern gehören: die Volkshochschulen (VHS) und die Klubschulen. Die Volkshochschulen sind kantonal organisiert und beruhen zu einem grossen Teil auf ehrenamtlicher Arbeit. Da die einzelnen Volkshochschulen eigenständige Einrichtungen sind, bestehen bezüglich Struktur, Angebot, Ausrichtung und Finanzierung grosse Unterschiede.

So ist beispielsweise die Volkshochschule Zürich eine zwar gemeinnützig orientierte, aber private Aktiengesellschaft mit dem Schwerpunkt auf allgemeine Weiterbildung auf akademischem Niveau, während die Volkshochschule Tessin eine öffentliche, subventionierte Einrichtung mit einem niederschweligen Angebot ist. Wegen des Rückgangs an öffentlichen Subventionen mussten die Volkshochschulen ihr Angebot in den vergangenen rund 15 Jahren teilweise reduzieren, was ihre Bedeutung im Weiterbildungsmarkt merklich verringert hat. Heute zählen sie nicht mehr zu den grossen Anbietern, sind aber immer noch in allen Kantonen aktiv.

Ein Sonderfall unter den privaten Anbietern sind die Migros-Klubschulen. Diese sind Teil eines wirtschaftlichen Unternehmens (Detailhandelskette Migros), haben aber insofern eine gemeinnützige Ausrichtung, als dass das

Unternehmen seit seiner Gründung über ein Leitbild verfügt, welches neben dem wirtschaftlichen Erfolg das kulturelle und soziale Engagement als gleichberechtigtes Unternehmensziel definiert. So ist zwar das Unternehmen profitorientiert, die Klubschulen sind es aber nicht. Pro Jahr fliesst ein Prozent des Umsatzes der Detailhandelskette in das Kulturprozent. Die Klubschulen sind landesweit an 50 Standorten<sup>17</sup> präsent und können ihr breites Angebot dank Kulturprozent kostengünstig anbieten. Mit rund 50.000 Kursen und 330.000 Teilnehmenden pro Jahr gehören sie zu den grössten Weiterbildungsanbietern der Schweiz. Einen noch grösseren Angebotsumfang erreicht Pro Senectute, eine ebenfalls nicht profitorientierte Stiftung, die sich für Ältere engagiert und mit ihren Kursen jährlich rund 410.000 Personen erreicht.

Abgesehen von den Volkshochschulen und den Klubschulen verfolgen die meisten Non-Profit-Organisationen, die Weiterbildung anbieten, Hauptziele, die nicht im engeren Sinn zur Bildung gehören:

- Sozialhilfe,
- Berufs- und Fachvertretung,
- politische Partizipation,
- Vertretung von Arbeitnehmerinnen und -nehmern,
- Frauenrechte,
- Natur- und Umweltschutz usw.

Ebenfalls in diese Kategorie gehören Elternbildungsorganisationen, die Mütter und Väter in der Erziehungsarbeit unterstützen und damit zugleich einen präventiven Beitrag im Sozial- und Gesundheitswesen leisten.

### **Höhere Fachschulen und eidgenössische Prüfungen**

Die Höheren Fachschulen (HF) sind sowohl in der höheren Berufsbildung als auch in der Weiterbildung tätig. Alle Bildungsgänge der Höheren Fachschulen basieren auf einem vom Bund genehmigten Rahmenlehrplan aus den Bereichen Technik, Landwirtschaft, Wirtschaft, Tourismus und Hotellerie, Gesundheit und Soziales, Künste oder Verkehr. Neben diesen Lehrgängen bieten die Höheren Fachschulen auch Vorbereitungskurse zu eidgenössischen Prü-

---

<sup>17</sup> Die Klubschulen befinden sich in einer Umstrukturierung. Bis Mitte 2022 waren sie genossenschaftlich organisiert. Nun werden die meisten Genossenschaften aufgelöst und in die neu gegründete Aktiengesellschaft Miduca integriert. Ab 2023 sollen sie sich auf 20 Standorte konzentrieren.

fungen (Berufs- und höhere Fachprüfungen) an. Während der Inhalt und die Durchführung der Prüfungen eidgenössisch anerkannt sind und damit zum formalen Ausbildungssystem gehören, gelten die Vorbereitungskurse als non-formal und damit als Weiterbildung. Gut die Hälfte der Höheren Fachschulen hat eine private, fast ebenso viele eine öffentlich-rechtliche Trägerschaft.

### **Unternehmen**

Ein Grossteil der Unternehmen in der Schweiz (89 %) sind weiterbildungsaktiv (BFS, 2018b). Sie agieren sowohl als Träger als auch als Nachfrager von Weiterbildungsangeboten. Das beliebteste Weiterbildungsformat sind Weiterbildungskurse, sie werden von 82 Prozent der Unternehmen genutzt. 58 Prozent organisieren betriebsinterne Kurse, 82 Prozent nutzen Kurse externer Anbieter (BFS, 2018b, S. 8). Im Unterschied zu vielen anderen Anbietern ist die Weiterbildung in Unternehmen nicht primäres Ziel, sondern wird in Abhängigkeit von den Zielen der Organisation konzipiert. Betriebliche Weiterbildung ist in der Regel nicht öffentlich zugänglich und sogar innerhalb eines Betriebes oft bestimmten Gruppen vorbehalten. Es sind vor allem die grösseren Firmen und die öffentliche Verwaltung, welche interne Weiterbildungskurse für ihre Angestellten anbieten. Gelegentlich werden Kurse, die für interne Zwecke konzipiert wurden, aber auch einem ausserstehenden Publikum geöffnet, um zusätzliche Einnahmen zu gewinnen. Bei grösseren Firmen ist seit einigen Jahren eine Tendenz zur verstärkten Zusammenarbeit mit externen Bildungsanbietern zu beobachten.

Kleinere und mittlere Unternehmen – die über 99 Prozent der Schweizer Betriebe ausmachen und mehr als zwei Drittel der Erwerbstätigen beschäftigen – weisen üblicherweise einen deutlich geringeren Anteil an Weiterbildungsaktivitäten auf als grosse Unternehmen (vgl. dazu Gonon et al., 2005 und BFS, 2018b).

### **Bildungszentren von Branchenverbänden**

Einige grosse Branchenverbände führen eigene Aus- und Weiterbildungszentren, die berufsbildende Angebote für die Betriebe und für die Berufsfachschulen ihrer Branche bereitstellen. Zu den grössten Zentren gehört jenes von Swissmem, dem Branchenverband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Das Bildungszentrum bietet neben Berufsbildung auch

Weiterbildungen, firmeninterne Ausbildungen und Kaderschulungen sowie Beratung für Betriebe an.

Grosse Bildungszentren führen auch die Branchenverbände im Gesundheitsbereich, in der Gastronomie, in der Baubranche und in weiteren Bereichen. Verbände, die solche Zentren führen, haben oft auch die Rolle der Organisationen der Arbeitswelt inne. Sie vertreten damit neben fachspezifischen Interessen auch die übergreifenden bildungspolitischen Interessen der Branche und engagieren sich in der Entwicklung der Berufs- und Weiterbildung.

### **Anbieter mit einem weltanschaulichen oder politischen Auftrag**

Anbieter dieser Kategorie sind gemeinnützig und nicht gewinnorientiert. Sie sind in grosse, meist landesweit tätige Organisationen eingebunden, die eine gewisse gesellschaftliche Relevanz haben und sich für bestimmte, öffentlich kommunizierte Werte engagieren. Charakteristisch für Anbieter dieses Typs ist, dass sie den Interessen, Leitbildern und Werthaltungen der übergeordneten Organisation verpflichtet sind. Damit vertreten sie in unterschiedlichem Ausmass gesellschaftliche Interessen, die über die Partikularinteressen des einzelnen Bildungsanbieters hinausgehen.

Die übergeordneten Organisationen sind meist konfessionelle Vereinigungen, Gewerkschaften oder Organisationen, die aus sozialen Bewegungen wie der Arbeiter- oder der Frauenbewegung hervorgegangen sind. Die in ihrem Auftrag realisierten Weiterbildungsaktivitäten sind auch in historischer Hinsicht bedeutsam, denn viele soziale Bewegungen – wie etwa die Arbeiterbewegung – betrachteten Bildung von Beginn an als wichtige Voraussetzung für die Emanzipation ihrer Mitglieder. Im Laufe der Zeit haben sich diese Angebote meist für eine breitere Zielgruppe geöffnet und ihr Profil entsprechend angepasst. Einige Organisationen, insbesondere die Gewerkschaften, konnten sich bis heute als Weiterbildungsanbieter auf dem Markt behaupten, während andere, darunter die kirchlichen Organisationen, stark geschrumpft sind und im Vergleich etwa zu ihren deutschen Pendanten in der Schweiz als Bildungsanbieter nur noch eine marginale Rolle spielen. Die meisten Bildungszentren der Kirchen mussten ihren Betrieb inzwischen einstellen und sind teilweise noch als Seminarhotels tätig.

Die Stiftung ECAP gehört mit 20 Ausbildungszentren in 16 Kantonen und rund 40.000 Teilnehmenden pro Jahr zu den grossen Anbietern. Ihre Bildungsangebote richten sich vor allem an Migrantinnen und Migranten sowie an wenig qualifizierte Arbeitnehmende. Die ECAP wurde von der italienischen Gewerkschaft CGIL gegründet und arbeitet heute mit verschiedenen Gewerkschaften im In- und Ausland zusammen.

Zu den landesweit tätigen Trägern dieses Typs gehören auch das Bildungsinstitut Movendo, das vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund geführt wird, das Schweizerische Arbeiterhilfswerk (SAH) und das vom Arbeitnehmerdachverband Travail.Suisse geführte Institut Are. Die meisten Kurse und Seminare dieser Anbieter sind öffentlich und betreffen Fragen rund um die Arbeitswelt. Die thematischen Schwerpunkte liegen in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Kommunikation sowie Arbeits- und Lebensgestaltung.

#### **Selbstständig erwerbende Trainer, Ausbildende und Erwachsenenbildnerinnen**

Neben den institutionellen Trägern vermitteln auch Einzelpersonen aus unterschiedlichsten Fachbereichen als Kursleitende spezifische Kenntnisse wissenschaftlicher, handwerklicher, sportlicher, künstlerischer und weltanschaulicher Art. Dabei kommen vielfältige Angebotsformen zum Einsatz, wie Kurse, Einzelunterricht, Diavorträge, Stadtführungen, Referate, Workshops, Lesegruppen und Ähnliches.

#### **Weiterbildung in selbstorganisierten Gruppen**

Zahlreiche Personen und Vereinigungen, die sich ad hoc formieren oder über eine bestimmte Zeitspanne bestehen, integrieren Weiterbildung als Teil ihrer Aktivität im Selbsthilfebereich oder im Rahmen anderer Ziele. Dazu gehören Gruppen in den Bereichen Gesundheit, Sucht, Erziehung, interkultureller Austausch, Minderheiten, Soziokultur und gesellschaftspolitische Bildungsarbeit.

## **Organisationen der Arbeitswelt und Weiterbildung**

In der Weiterbildung sind diverse Dachverbände tätig. Sieben national tätige Verbände verfügen seit Einführung des Weiterbildungsgesetzes 2017 über eine Leistungsvereinbarung mit dem Bund. Auf dieser Basis erbringen sie Leistungen in den Bereichen Information, Koordination, Qualität und Entwicklung des Weiterbildungssystems. Zu diesen „Organisationen der Weiterbildung“ gehören der SVEB, der Verband der Volkshochschulen, der Dachverband Lesen und Schreiben, Elternbildung Schweiz, Movendo, Travail.Suisse Formation sowie Plusbildung, der ökumenische Verband der kirchlichen Erwachsenenbildung.

Als übergreifende Struktur („Dach der Dächer“) vertritt der SVEB die Interessen der Weiterbildung auf gesamtschweizerischer und auf internationaler Ebene. Der SVEB ist ein Interessen- und ein Fachverband. Als repräsentative Dachorganisation und Organisation der Arbeitswelt (OdA) kommt dem SVEB die Aufgabe zu, Anliegen des Weiterbildungsbereichs in nationalen Gremien und Expertengruppen zu vertreten und an der Entwicklung des Weiterbildungssystems mitzuwirken. 2021 zählte er rund 760 Mitglieder (je zur Hälfte Organisationen und Einzelmitglieder), wobei alle Weiterbildungsbereiche und Anbietertypen vertreten sind. Zu den Mitgliedern gehören auch Dachverbände, die ihrerseits die Anbieter eines bestimmten Bereichs vertreten, sowie Bildungsgruppen (vgl. [www.alice.ch](http://www.alice.ch)). Zu den Aufgaben des SVEB als Fachverband gehören Forschung und Entwicklung, die Bereitstellung von Fachwissen und konzeptionellen Grundlagen für die Entwicklung des Weiterbildungsfeldes sowie die Unterstützung von Austausch und Vernetzung zwischen den Weiterbildungsakteuren.

## 5 Finanzierung und Nutzen von Weiterbildung

Messer & Wolter (2009) schätzen das Volumen des Weiterbildungsmarktes pro Jahr auf 5,3 Mrd. CHF (4,4 Mrd. Euro), was ein Prozent des Brutto-sozialproduktes ausmacht. Rund 85 Prozent der Kosten werden von Teilnehmenden und Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen getragen. Dieser Anteil ist seit Jahrzehnten in etwa konstant. Jahressubventionen an Anbieter, wie sie beispielsweise in Deutschland an die Volkshochschulen entrichtet werden, kommen in der Schweiz nur in Ausnahmefällen vor und werden in Zukunft eher noch seltener werden. Das Weiterbildungsgesetz, das seit 2017 in Kraft ist, verpflichtet die öffentliche Hand, Weiterbildung primär nachfrageorientiert zu unterstützen.

Der Bund gibt pro Jahr über die Spezialgesetze rund eine halbe Milliarde Franken (470 Mio. Euro) aus (Bundesrat, 2020, S. 3.752). Der Hauptteil dieser Ressourcen fliesst in Kurse für Erwerbslose und Migrantinnen und Migranten sowie in die höhere Berufsbildung (Vorbereitungskurse auf eidgenössische Prüfungen).

### Öffentliche Beiträge

Die öffentlichen Beiträge verteilen sich auf die non-formale Weiterbildung, die höhere Berufsbildung und die Dachverbände der Weiterbildung.

#### Finanzierung der non-formalen Weiterbildung durch Bund und Kantone

Bund und Kantone finanzieren Weiterbildung nur subsidiär. Sie springen ergänzend ein, wenn „Mängel festgestellt werden oder eine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand für die Erfüllung staatlicher Aufgaben notwendig ist“ (Bundesrat, 2020, S. 3.751 f.).

An dieser Situation hat die Einführung des WeBiG im Jahr 2017 nichts verändert, im Gegenteil: Die Subsidiarität wurde nun auch im Gesetz (Art. 5) als Prinzip der öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung verankert.

Wie das seit 2004 gültige Berufsbildungsgesetz (BBG) untersagt auch das Weiterbildungsgesetz Wettbewerbsverzerrungen zwischen privaten und

öffentlich-rechtlichen Weiterbildungsinstitutionen. Öffentliche Anbieter, die zu nicht-subventionierten privaten Anbietern in Konkurrenz stehen, müssen für Weiterbildungsangebote Marktpreise verlangen. Subventioniert werden können nur Angebote, die von öffentlichem Interesse sind und einem „Service public“ entsprechen. In den letzten zwei Jahrzehnten hat diese Regelung im BBG dazu geführt, dass die Kantone ihre Unterstützung von Anbietern berufsorientierter Weiterbildung stark reduziert haben. Seit der Einführung der Grundkompetenzförderung via WeBiG im Jahr 2017 wurden diese Reduktionen nur zu einem kleinen Teil kompensiert. In der BFI-Förderperiode 2021 bis 2024 ist vorgesehen, dass die Kantone insgesamt jährlich rund 10 Mio. CHF (9,3 Mio. Euro) in die Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener investieren.

### **Förderstrukturen über die Spezialgesetze**

Gemäss einer Aufstellung in der BFI-Botschaft 2021–2024 fliessen auf Grundlage des Gesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) jährlich über 200 Mio. CHF (186 Mio. Euro) in die Finanzierung von Bildungsmassnahmen für Erwerbslose. Mit diesen Kursen können Erwerbslose oder von Erwerbslosigkeit bedrohte Personen ihre Fachkenntnisse vertiefen und neue Techniken und Methoden erlernen. Der Löwenanteil der Bildungsmassnahmen sind „persönlichkeitsorientierte Kurse“ (jährlich ca. 100 Mio. CHF), gefolgt von Sprachkursen (jährlich ca. 40 Mio. CHF bzw. ca. 37 Mio. Euro) (SECO, 2021).

Eine zweite wichtige Förderstruktur in der Weiterbildung ist die Integrationsförderung. Diese zielt auf Grundlage des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) darauf ab, die Integration von Ausländerinnen und Ausländern zu erleichtern und sie an die Regelstrukturen der Berufsbildung heranzuführen. Jährlich werden über das AIG rund 30 Mio. CHF (28 Mio. Euro) in Weiterbildungsmassnahmen investiert, der Grossteil davon für Sprachkurse.

Eine dritte wichtige öffentliche Förderstruktur in der Weiterbildung ist die Invalidenversicherung. Über diese werden jährlich Bildungsangebote im Rahmen der beruflichen Integration im Umfang von 55 Mio. CHF (51 Mio. Euro) finanziert.

### **Finanzierung der höheren Berufsbildung**

Im Jahr 2018 weitete der Bund sein finanzielles Engagement zugunsten der höheren Berufsbildung aus. Zuvor handelte es sich bei der Unterstützung der höheren Berufsbildung um eine angebotsorientierte Finanzierung, wobei Kantonsbeträge an die Anbieter von vorbereitenden Kursen ausgeschüttet wurden. Mit der neuen subjektorientierten Finanzierung fließen die Bundesbeiträge direkt an die Absolventinnen und Absolventen. Diese können die Beiträge für den Besuch von Vorbereitungskursen zu einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung beziehen (BFS, 2020a). Bedingung für die Unterstützung ist, dass die Kurse von den Anbietern in einer Meldeliste erfasst wurden.

Insgesamt entrichtete der Bund im Jahr 2018 über 16 Mio. CHF (15 Mio. Euro) an Absolventinnen und Absolventen von Vorbereitungskursen. 2018 waren über 650 Anbieter mit über 5.000 Kursen auf der Meldeliste eingetragen (BFS, 2020a).

Über 4.000 Absolventinnen und Absolventen kamen in den Genuss der subjektorientierten Finanzierung, was einem Anteil von 17 Prozent der Prüfungskohorte im Jahr 2018 entspricht. Die Geschlechterverteilung unterscheidet sich stark nach Prüfungsart. Bei den Bundesbeiträgen für Berufsprüfungen sind Männer und Frauen in etwa gleich stark vertreten (Frauenanteil 46 %). Bei den Bezügerinnen und Bezüger für eine höhere Fachprüfung handelt es sich hingegen lediglich bei 25 Prozent um Frauen. Dieser Unterschied lässt sich möglicherweise durch die Zusammensetzung der Prüfungskohorte erklären (BFS, 2020a).

### **Unterstützung der Dachverbände**

Die Unterstützung der Dachverbände in der Weiterbildung wurde mit dem Weiterbildungsgesetz auf eine neue Grundlage gestellt. In der laufenden vierjährigen BFI-Periode stehen insgesamt 16 Mio. CHF für die Finanzierung von Leistungen der Dachverbände zur Verfügung. Damit unterstützt der Bund über Leistungsvereinbarungen sieben Dachverbände. Gefördert werden Informations- und Koordinationsaufgaben, Massnahmen zur Qualitätssicherung, Sensibilisierung für lebenslanges Lernen sowie internationale Projekte. Die Leistungen der Dachverbände sind auf der Systemebene angesiedelt und zielen darauf ab, zur Entwicklung des Weiterbildungssystems beizutragen.

## Private Investitionen

Weiterbildung wird zu einem grossen Teil von den Teilnehmenden selbst oder von ihren Arbeitgebern finanziert. Eine Untersuchung der SKBF (2014) zeigte, dass erwerbstätige Frauen häufig ihre Weiterbildung selbst finanzierten, während Männer häufiger vom Arbeitgeber unterstützt wurden. Die vormals festgestellte Diskrepanz in der finanziellen Unterstützung der Weiterbildung vom Arbeitgeber zwischen Mann und Frau ist heute kaum mehr erkennbar (SKBF, 2018). Ein grosser Unterschied besteht aber im Beschäftigungsgrad. So werden Personen mit einem höheren Pensum anteilmässig häufiger (65 %) unterstützt als Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent (43 %) (BFS, 2017).

### Finanzierung durch die Teilnehmenden

Die direkten, von den Teilnehmenden getragenen Weiterbildungskosten belaufen sich im Median auf 700 CHF (645 Euro). Dieser Betrag variiert je nach Bildungsgrad, wobei Hochqualifizierte mehr ausgeben als Geringqualifizierte (SKBF, 2018). Im Bildungsbericht 2014 (SKBF) betrugen die durchschnittlichen Ausgaben für einen Weiterbildungskurs 450 CHF (419 Euro), wobei über die Hälfte der Teilnehmenden von einer vollständigen Kostenübernahme profitieren konnte (SKBF, 2014, S. 275 f.).

Gutverdienende investieren ausserdem wesentlich mehr in ihre Weiterbildung als Personen ohne nachobligatorische Bildung. Der Bericht zum nationalen Monitoring empfiehlt dementsprechend:

Solange diese Ungleichheiten bestehen bleiben, müsste bei der staatlichen Subventionierung von Weiterbildung eine verbesserte Chancengerechtigkeit beim Zugang zur Weiterbildung durch selektive Förderung formal gering qualifizierter Personen prioritär sein (SKBF, 2014, S. 277).

Aktuelle Fördermodelle wie die Erhöhung der Steuerabzüge für Weiterbildungskosten oder die geplante massive Unterstützung der höheren Berufsbildung zielen allerdings gerade nicht auf die selektive Förderung Geringqualifizierter. Sie werden die Ungleichheit zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten im Gegenteil sogar verstärken.

### Finanzierung durch Arbeitgeber

Die Arbeitgeber unterstützen 94 Prozent der Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden finanziell und/oder indem sie ihnen ermöglichen, Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit zu absolvieren. Darin zeigt sich, dass Betriebe die Weiterbildung als wertvoll einstufen und mit ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Unterstützungsformen vereinbaren.

Tabelle 2: Betriebliche Unterstützung von Weiterbildung (Quelle: BFS, 2018b)

Art der Unterstützung	Anteil der beruflichen Weiterbildung, 18- bis 65-Jährige
nur finanzielle Unterstützung	8 %
finanzielle Unterstützung und Arbeitszeit	83 %
Arbeitszeit	3 %
keine Unterstützung	6 %

Zur Förderung der Mitarbeitenden können Betriebe teilweise eigene Ressourcen, teilweise die Unterstützung von Fonds in Anspruch nehmen, wobei drei Fondssysteme existieren:

- *allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds*  
im Bundesgesetz über die Berufsbildung gesetzlich geregelte branchenspezifische Fonds, die landesweit aktiv sind (zurzeit existieren rund 30 solche Fonds)
- *tripartite kantonale Berufsbildungsfonds*  
branchenübergreifende Fonds, die innerhalb eines Kantons agieren (zurzeit verfügen acht Kantone über solche Fonds, wovon ein einziger in der Deutschschweiz [Zürich] existiert)
- *paritätische Fonds der Sozialpartner*  
an Gesamtarbeitsverträge gebundene Fonds

Im Jahr 2015 hat durchschnittlich jedes vierte Unternehmen einen Beitrag an einen Fonds bezahlt. Die Höhe des Beitrags variiert nicht nach Betriebsgrösse. Der Unterschied nach Betriebsgrösse gemessen an der Anzahl Beschäftigter zeigt sich hingegen bei den Beiträgen pro weiterbildungsaktivem

Arbeitnehmer bzw. weiterbildungsaktiver Arbeitnehmerin. Da kleine Unternehmen weniger weiterbildungsaktive Arbeitnehmende zählen, fällt der Betrag an einen Fonds pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer hier höher aus (623 CHF respektive 574 Euro) als bei grösseren Unternehmen (157 CHF respektive 145 Euro) (BFS, 2018b).

Beiträge an Branchenfonds werden meist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin einbezahlt. Genutzt werden die Beträge dann zur Übernahme von Kurskosten und/oder als Lohnausfallentschädigung. Gerade weil die Unternehmen in diesem Falle als Geldgeber agieren, liegt der Fokus einer Weiterbildung auf dem Nutzen für das Unternehmen und weniger auf dem Nutzen für das Individuum. Das wahre Manko des Branchenfonds ist damit die Zielgruppenerreichung. Anders als die Bildungsgutscheine werden nicht spezifische Zielgruppen wie Geringqualifizierte gefördert, sondern die Beiträge richten sich an spezifische Angebote der Weiterbildung (Anbieter oder Kurse). Ein denkbarer Lösungsansatz für diesen Schwachpunkt sind staatliche Beiträge, wie sie in den Niederlanden eingesetzt werden. Ein Beitrag des Bundes könnte für die förderungsbedürftige Zielgruppe eingesetzt werden. Ein solcher Lösungsansatz ist Teil einer weiteren politischen Diskussion (B,S,S, 2016).

Wie eine umfangreiche, schon ältere Studie zur Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zeigte (Gonon et al., 2005), sind KMU oft nicht in Gesamtarbeitsverträgen organisiert. Aus diesem Grund gewährt zum Beispiel der tripartite Fonds des Kantons Genf spezielle Unterstützung an KMU für Kurse und Gleichwertigkeitsbeurteilungen. Ebenfalls unterstützt werden können Bildungsurlaube. Diese Möglichkeit wird jedoch selten in Anspruch genommen, was teilweise auf das mangelnde Engagement der Arbeitgeber zurückzuführen ist, ihre Angestellten auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Ein weiterer Hinderungsgrund ist die geringe Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Freizeit für Weiterbildung zu nutzen.

## **Finanzierungsquellen aus Sicht der Anbieter**

Die vom SVEB (2015) durchgeführte Anbieterbefragung zeigt, dass die Anbieter die Teilnehmenden als häufigste Finanzierungsquelle wahrnehmen:

47 Prozent der Anbieter geben die Teilnehmenden als Finanzierungsquelle an, während nur 19 Prozent die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen nennen. Die Differenz zu den BFS-Daten dürfte sich hauptsächlich durch den Umstand erklären, dass Kursgebühren häufig durch die Teilnehmenden bezahlt und anschliessend vom Arbeitgeber rückvergütet werden. Die Anbieter wissen darum oft nicht, in welchem Ausmass ihre Angebote über die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen der Teilnehmenden finanziert werden.

In der Anbieterstatistik zeigt sich zudem, dass jeder vierte Anbieter (25 %) die öffentliche Hand als Finanzierungsquelle nutzt. Gleichzeitig zeigt sich bei den Angaben zur Trägerschaft, dass sich lediglich 20 Prozent der befragten Anbieter als öffentlich-rechtlich kategorisieren. Dieser Unterschied liegt in der Komplexität der Finanzierungsformen begründet. So bedeutet „öffentlich“ heute nicht mehr automatisch „subventioniert“. Ob ein Angebot gefördert wird, hängt nicht von der Trägerschaft des Anbieters ab, sondern vom Angebot. Insbesondere handelt es sich hierbei um eine indirekte Form der nachfrageorientierten Förderung, denn subventioniert werden jene Angebote, die sich an bestimmte als förderungswürdig definierte Zielgruppen richten. Angebote beispielsweise im Bereich der Grundkompetenzen können nicht nur von öffentlichen Institutionen angeboten werden, sondern auch private Institutionen können im Rahmen von Leistungsvereinbarungen oder Mandaten subventionierte Angebote anbieten.

## **Künftige Finanzierungsmodelle**

Finanzierungsmodelle sind ein aktuelles Thema, das Politik und Praxis stark beschäftigt, nicht zuletzt wegen des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG). Gemäss Art. 10 WeBiG hat die öffentliche Weiterbildungsförderung im Grundsatz nachfrageorientiert zu erfolgen.

Hintergrund dieser politischen Entscheidung ist die Überzeugung, dass der Staat Weiterbildung, die zum öffentlichen Auftrag gehört – also zum „Service public“ –, über die Nachfrage effizient fördern könne, ohne unnötig in den Markt einzugreifen oder zusätzliche bürokratische Strukturen schaffen zu müssen.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass das WeBiG mit Ausnahme der Einführung der Subjektfinanzierung der Vorbereitungskurse in

der höheren Berufsbildung nicht zu einem grundlegenden Systemwechsel in der Finanzierung der Weiterbildung geführt hat. Dies hat damit zu tun, dass einerseits bereits vor 2017 die „reine“ Finanzierung von Anbietern die Ausnahme war. Andererseits sind die Förderstrukturen der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung sowie der Integrationsförderung relativ starr auf eine Angebotsfinanzierung ausgerichtet.

In der aktuellen Diskussion um Fördermodelle geht es deshalb nicht mehr um den Grundsatzentscheid, entweder das Angebot oder die Nachfrage zu unterstützen, sondern darum, je nach Kontext verschiedene Finanzierungsinstrumente zu nutzen und ihre Parameter effektiv zu handhaben. Für jedes Förderziel den richtigen Mix an Förderinstrumenten in Kombination mit adäquaten Unterstützungsmassnahmen zu finden, ist allerdings eine anspruchsvolle Aufgabe. Welche Wirkungen die einzelnen Instrumente im „Orchester der Förderprogramme“ (Käpplinger, Klein & Haberzeth, 2013, S. 29) letztlich hervorbringen, hängt von zahlreichen Faktoren ab, die noch wenig erforscht sind.

Im Zentrum der Diskussion um nachfrageorientierte Finanzierungsmodelle stehen neben der neuen Subjektfinanzierung in der höheren Berufsbildung weiterhin Gutscheinmodelle, wobei die Idee des Bildungsgutscheins an sich schon über 50 Jahre alt ist.<sup>18</sup> Im Kanton Genf bereits seit 2001 im Einsatz und damit in der Praxis erprobt, gelten Bildungsgutscheine als vielversprechender Ansatz.

Parallel dazu existiert eine Reihe weiterer Ansätze, die weder als anbieter- noch eindeutig als nachfrageorientiert einzustufen sind. In vielen Fällen handelt es sich dabei um angebotsorientierte Finanzierungen oder um die indirekte Förderung der Teilnehmenden. Zu Letzterer gehören beispielsweise Subventionen von Angeboten, die pro Teilnehmenden berechnet, aber nicht direkt an die Teilnehmenden ausbezahlt werden.<sup>19</sup> Diese werden auch als „Quasi-Gutscheine“ bezeichnet (Käpplinger, Klein & Haberzeth, 2013, S. 43).

---

<sup>18</sup> Milton Friedman skizzierte die Idee bereits 1962 in seinem Buch „Kapitalismus und Freiheit“.

<sup>19</sup> Für eine differenzierte Sicht auf die Problematik der Anbieter-, Angebots- und Nachfragefinanzierung vgl. Wolter et al., 2003.

In einem vorwiegend privat organisierten Weiterbildungssystem drängen sich Fördermodelle geradezu auf, welche unmittelbar bei jenen Personen ansetzen, die sich Weiterbildung aus finanziellen Gründen nicht leisten können. So plausibel das klingt, für die bisher öffentlich unterstützten Anbieter würde ein umfassender Systemwechsel zu einer beträchtlichen Unsicherheit bei der Planung und Budgetierung ihrer Kurse führen. Eine weitere Schwierigkeit nachfrageorientierter Finanzierung ist, dass die Wirkung der verschiedenen Instrumente im Weiterbildungsbereich schwierig nachzuweisen und überdies kaum erforscht ist. So ist beispielsweise die zentrale Frage, inwiefern nachfrageorientierte Finanzierung dazu beiträgt, spezifische Zielgruppen zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren, bisher nur in einzelnen Studien überhaupt gestellt und uneinheitlich beantwortet worden.

### **Bildungsgutscheine**

Der Genfer „Chèque annuel de formation“ (CAF) ist das bislang am weitesten entwickelte Modell nachfrageorientierter Finanzierung in der Schweiz. Er wurde auf der Basis des kantonalen Weiterbildungsgesetzes 2001 mit dem Ziel eingeführt, die Beteiligungsquote in der Weiterbildung zu erhöhen. Anvisiert wird vor allem die Förderung der beruflichen Kompetenzen und der Grundkompetenzen. Bezugsberechtigt sind alle Einwohnerinnen und Einwohner, deren Einkommen einen bestimmten Betrag nicht überschreitet (bei Einzelpersonen sind dies rund 74.000 Euro). Das Modell ist nicht zielgruppenspezifisch ausgerichtet. Der Gutschein beträgt pro Jahr maximal 625 Euro (750 CHF) und kann nach freier Wahl bei anerkannten Anbietern im Kanton sowie für Standortbestimmungen und Validierungen eingelöst werden, unabhängig davon, ob es sich um berufsorientierte oder um allgemeine Weiterbildung handelt. Pro Jahr beziehen 5.000 bis 6.000 Personen Gutscheine.

Die periodischen Evaluationen des Programms zeigen, dass Personen ohne nachobligatorische Bildung bei den Gutscheinnutzern übervertreten sind. Damit erreicht das Programm sein im Gesetz festgehaltenes Teilziel, Geringqualifizierte speziell zu fördern. Interessant dabei ist, dass das Programm diese Zielgruppe erreicht, ohne auf sie ausgerichtet zu sein. Den Grund dafür vermuten Programmverantwortliche und Evaluatoren darin, dass das Programm eine Stigmatisierung dieser Zielgruppe vermeide, in-

dem es auf einen expliziten Zielgruppenbezug und das entsprechende Etikett verzichte. Eine Studie (Schläfli & Sgier, 2013) stützt diese Sicht und zeigt ausserdem, dass das in Genf praktizierte Modell die Autonomie der Nutzer bei ihren Weiterbildungsentscheidungen fördert. Das internationale Forschungsprojekt, zu dem diese Studie gehört, zeigt ausserdem in einer vergleichenden Analyse aus vier Ländern, dass die Wirkung von Bildungsgutscheinen stark davon abhängt, wie die Parameter oder „Stellschrauben“ eingesetzt werden (Käpplinger, Klein & Haberzeth, 2013).

Neben Genf haben weitere Kantone das Modell „Bildungsgutscheine“ geprüft und teilweise über Pilotprojekte erprobt. Ein aktuelles Beispiel ist der Kanton Luzern, welcher seit Herbst 2020 mit Gutscheinen die Teilnahme an Kursen im Bereich Grundkompetenzen finanziert. Eine erste Evaluation des Projekts zeigt, dass mit den Gutscheinen die Nachfrage nach Kursen im Bereich Grundkompetenzen deutlich gesteigert werden konnte. Positiver Nebeneffekt der Gutscheine ist zudem, dass das Kursangebot deutlich ausgebaut und diversifiziert wurde. Aufgrund dieser positiven Erfahrungen planen derzeit mehrere Kantone den Einsatz von Bildungsgutscheinen zur Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener.

Auch private Organisationen nutzen vereinzelt Gutscheinmodelle, um spezifische Zielgruppen zu fördern. Ein Beispiel ist die im Jahr 2019 gestartete gemeinsame Aktion der Schweizer Berghilfe und des SVEB, um die digitalen Kompetenzen von Mitarbeitenden in KMU in den Bergregionen zu stärken. Auch der Branchenfonds Temptraining pilotiert aktuell ein Gutscheinprojekt, mit welchem spezifisch die geringqualifizierten Mitarbeitenden der Branche zu einer Weiterbildung motiviert werden sollen.

### Stipendien

Ein weiteres Instrument der nachfrageorientierten Finanzierung sind Stipendien. In der Schweiz werden diese aber vorwiegend für die Erstausbildung verwendet. Stipendien werden nach dem Subsidiaritätsprinzip vergeben. Das heisst, dass sie nur bewilligt werden, wenn die antragstellende Person (oder ihre Eltern) nicht in der Lage ist, die Kosten selbst zu tragen. Für die Vergabe zuständig sind die Kantone, wobei sie sich auf ihre jeweiligen kantonalen Gesetze stützen. Grundsätzliches Ziel von Stipendien ist die Unterstützung von Personen, die eine nachobligatorische Ausbildung

absolvieren, welche zu einem staatlich anerkannten Abschluss führt. Der Zugang zu Stipendien ist ausserdem meist auf unter 30-Jährige beschränkt. Wie diese Förderung in der Praxis aussieht, ist von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich. Die Fokussierung auf anerkannte Abschlüsse führt generell dazu, dass Stipendien in der Weiterbildungsförderung nur sehr begrenzt zum Einsatz kommen. So entfällt denn auch weniger als ein Prozent der jährlichen Ausbildungsbeiträge aller Kantone auf die Weiterbildung bei Gesamtausgaben von rund 380 Mio. CHF (353 Mio. Euro).

### Steuerabzüge

Nach langem „Tauziehen“ hat das Parlament 2014 beschlossen, dass Weiterbildungskosten individuell von den Steuern abgezogen werden können. Die frühere Praxis zeigte grosse kantonale Unterschiede. Gewährten die einen relativ grosszügige individuelle Abzüge, akzeptierten andere Kantone überhaupt keine Weiterbildungsabzüge oder gewährten allen Erwerbstätigen einen Pauschalabzug. Gemäss neuer Regelung können bei den Bundessteuern maximal 12.000 CHF pro Person und Steuerperiode abgezogen werden. Die Obergrenze bei den kantonalen Steuern fällt in die Zuständigkeit der Kantone. Die frühere Regelung ermöglichte Abzüge nur bei der berufsorientierten Weiterbildung, nicht aber bei Zweitausbildungen oder Umschulungen. Neuerdings sind – mit Ausnahme der Erstausbildung – sämtliche beruflichen Aus-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten abzugsfähig. Die Regelung besagt ausserdem, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber getragenen Weiterbildungskosten nicht als Einkommen versteuern müssen.

Der Weg zu dieser Regelung war lang: Fast acht Jahre hat es gedauert, bis sich das Parlament auf diese für die Weiterbildung erfreuliche Lösung einigen konnte. Kantonale Unterschiede gibt es bei den Abzügen weiterhin, sie werden aber geringer sein als bisher. Die Ungleichheit in der Förderung Hoch- und Geringqualifizierter verringert die Steuerabzüge allerdings nicht, im Gegenteil: Hochqualifizierte können sich dank ihres höheren Einkommens in der Regel teurere Weiterbildungen leisten als Geringqualifizierte, wodurch sie von den Steuerabzügen stärker profitieren. Steuerabzüge sind demnach eine Form der nachfrageorientierten Finanzierung von Weiterbildung, die bestehende Ungleichheiten tendenziell verstärkt.

### **Weitere nachfrageorientierte Finanzierungsinstrumente**

Es existieren weitere vereinzelte Ansätze, die aber nur eine marginale Rolle spielen. Dazu gehören Lernversicherungen, Darlehen oder Lernzeitkonten. Darlehen oder private Kredite für Aus- oder Weiterbildungszwecke zu bekommen, ist in der Schweiz schwierig.

## **Effizienz der Weiterbildung aus betrieblicher Sicht**

Seit 2011 untersucht das BFS die berufliche und die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen. Wo nichts anderes vermerkt ist, beruhen die statistischen Angaben im Folgenden auf den Resultaten dieser Befragung (BFS, 2018b).

Ob Weiterbildung inner- oder ausserbetrieblich stattfindet, entscheiden die Betriebe selbst. Im Gegensatz zu anderen Ländern existieren in der Schweiz so gut wie keine staatlichen Vorgaben bezüglich der Mitarbeiterförderung. Einen gewissen Einfluss können allenfalls Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern ausüben. Wie eine frühere Studie zeigte, wünschen sich kleine und mittlere Unternehmen häufig mehr staatliche Unterstützung in der Weiterbildungsförderung (Gonon et al., 2005).

Die BFS-Studie zeigt, dass Weiterbildung in den Betrieben einen hohen Stellenwert genießt: Mehr als vier Fünftel (89 %) der Unternehmen unterstützen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden in Form von Konferenzen, Workshops, Ausbildungen am Arbeitsplatz, internen oder externen Kursen. Unterstützt werden auch Vorbereitungskurse, die Abschlüsse der höheren Berufsbildung anvisieren.

Die finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an der berufsorientierten Weiterbildung der Mitarbeitenden hängt ausserdem von der Betriebsgrösse ab: Je grösser der Betrieb, umso eher beteiligt sich der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten. Bei Betrieben mit über 250 Beschäftigten bieten 98 Prozent interne Kurse an, bei KMU unter 250 Beschäftigten sind es lediglich 51 Prozent.

Die mittleren Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeitenden betragen über 600 CHF (550 Euro), Reisekosten und Spesen inbegriffen. Wird die Arbeitszeit bei den Kosten mitberücksichtigt, erhöhen sich die Kosten auf knapp 1.500 CHF (1.380 Euro). Das entspricht in etwa 0,8 Prozent der Arbeitskosten, die in die Weiterbildung investiert werden.

Im internationalen bzw. europäischen Vergleich schneidet die Schweiz mehrheitlich überdurchschnittlich gut ab. So handelt es sich bei 88 Prozent der Schweizer Unternehmer um weiterbildungsaktive Arbeitgeber. Dieser hohe Anteil weist kaum Unterschiede nach Unternehmensgrösse auf. Die Beteiligungsquote der Mitarbeitenden an Weiterbildungen an Schweizer Unternehmen liegt jedoch unterhalb des EU-Durchschnittes. Da es sich aber um Länderdurchschnitte handelt, können keine validen Gründe für diese Unterschiede genannt werden (BFS, 2018b, S. 28–31).

Unternehmen, die keine Weiterbildung unterstützen, begründen dies vor allem mit mangelndem Bedarf, hoher Arbeitsbelastung (speziell bei KMU) oder damit, dass der Schwerpunkt bei der beruflichen Grundbildung liege (BFS, 2014a, S. 32).

Grosse Unterschiede bestehen ferner zwischen den Branchen. Besonders gering sind die Investitionen im Gastgewerbe, obwohl ein Gesamtarbeitsvertrag (Tarifvertrag) vorliegt, der drei bezahlte Urlaubstage pro Jahr vorsieht. Am höchsten ist die Unterstützung im öffentlichen Sektor und in der Finanzbranche.

Zu erwähnen sind ausserdem die branchenspezifischen Berufsbildungsfonds, welche staatlich geregelt, aber nicht vom Staat finanziert sind, sowie die bipartiten Fonds, welche von den Sozialpartnern gemeinsam getragen werden. Ein finanzielles Engagement leisten manche Kantone zudem über branchenübergreifende, tripartite Fonds; dabei handelt es sich um Fonds, in denen Branchenorganisationen, Sozialpartner und der Staat gemeinsam finanzielle Mittel für die Berufsbildung – und zu einem geringen Teil auch für die Weiterbildung – bereitstellen.

## **Nutzen der Weiterbildung**

Den Nutzen in der Teilnahme, insbesondere bei der arbeitgeberfinanzierten Weiterbildung, sehen die Arbeitnehmenden vor allem bei Aspekten wie der Steigerung der Produktivität oder der Ausblick auf neue Aufgabengebiete. Auch der persönliche Nutzen steht weit oben. Aspekte wie Beförderung und Lohnerhöhung hingegen werden weniger als Nutzen einer Weiterbildung eingeschätzt (SKBF, 2018, S. 296–297).

Personen mit grossen Qualifikationsdefiziten und niedriger formaler Bildung haben einen erschwerten Zugang zur Weiterbildung und zeigen eine geringere Motivation, an Kursen teilzunehmen. Die geringere Weiterbildungsaktivität dieser Zielgruppe erhöht ihr Risiko von Erwerbslosigkeit und Armut, was wiederum hohe gesellschaftliche Kosten nach sich ziehen kann. Es besteht heute ein Konsens darüber, dass Kosteneinsparungen in Milliardenhöhe möglich sind, wenn es gelingt, diese Zielgruppe auf der Basis des neuen Weiterbildungsgesetzes stärker zu unterstützen.

Eine andere Situation zeigt sich in der höheren Berufsbildung. Deren Bildungsrenditen liegen deutlich über jenen der übrigen Weiterbildungen und Abschlüsse. Besonders hoch sind die Bildungsrenditen bei den Berufs- und höheren Fachprüfungen. Der Bildungsbericht (SKBF, 2014) erklärt diese hohe Rendite damit, dass es sich um eine selektive Anzahl von praxisorientierten Studierenden handle, die bereits vor der Prüfung auf dem hohen Niveau tätig waren, das sie mit dem Ablegen der Prüfung formal nachweisen. Die höhere Entlohnung wäre demnach keine aus der höheren Qualifikation resultierende Rendite, sondern lediglich eine verzögerte Anpassung des Einkommens an ein bereits bestehendes Kompetenz- und Leistungsniveau (ebd., S. 262).

## 6 Angebote

In der Schweiz steht ein breites und vielfältiges Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das jedoch oft als unübersichtlich und intransparent wahrgenommen wird. Tatsächlich existiert keine umfassende Übersicht, und der Weiterbildungsmarkt ist, da vorwiegend privat organisiert, auch nicht Teil der offiziellen Bildungsstatistik – mit einer Ausnahme: Seit 2011 erfasst der Bund die Weiterbildungsaktivität von Betrieben. Für die übrigen Bereiche erlaubt der vom Bund erhobene Mikrozensus zur Aus- und Weiterbildung, der die Seite der Teilnehmenden beleuchtet, gewisse Rückschlüsse auf das Angebot (BFS, 2018a).

Der Mikrozensus zeigt, dass Erwachsene aus vielfältigen Motiven lernen: 34 Prozent besuchen Weiterbildungen aus rein beruflichen Gründen, 16 Prozent aus beruflichen und ausserberuflichen und 13 Prozent bilden sich ausschliesslich aus ausserberuflichen Gründen weiter (BFS, 2018a, S. 15). Eine klare Trennung zwischen beruflicher und ausserberuflicher oder allgemein orientierter Bildung ist allerdings nicht immer möglich und oft auch nicht sinnvoll. Aus den meisten Kursen ziehen die Teilnehmenden in irgendeiner Form sowohl einen beruflichen als auch einen persönlichen Nutzen (→ Kap. 7). Wo und wie das Gelernte genutzt wird, hängt nicht von der Kurskategorie ab, sondern von den Lernenden und den Kontexten, in denen sie sich bewegen.

Die Unterscheidung zwischen beruflich motivierter und allgemein orientierter Weiterbildung kann dennoch nützlich sein, um das weite Feld der Weiterbildungsangebote inhaltlich zu strukturieren.

Im Folgenden unterscheiden wir drei berufliche Angebotsbereiche sowie die allgemeine Weiterbildung,

- berufsorientierte Weiterbildung,
- Weiterbildung auf Tertiärstufe,
- Nachholbildung,
- allgemeine Weiterbildung.

Anschliessend werfen wir einen Blick auf die Bereiche Kompetenzmanagement, Validierung informell erworbener Kompetenzen und Weiterbildungsabschlüsse.

## Berufsorientierte Weiterbildung

Die berufsorientierten Weiterbildungen umfassen Angebote, die mit Blick auf berufliche Kontexte entworfen werden und das Ziel verfolgen, arbeitsmarktrelevante oder berufliche Fähigkeiten der Teilnehmenden zu stärken. Die Zwecke und Inhalte der Weiterbildungen sind vielfältig. Gemäss Mikrozensus lauten die fünf meistgenannten Gründe für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung „à jour bleiben/Wissen erhalten“, „Arbeitsleistung/Karrierechancen erhöhen“, „persönliches Interesse am Thema“, „organisatorischer/technologischer Wandel“ und „obligatorische Teilnahme“ (BFS, 2018a, S. 16). Dabei dominieren in den beruflichen Weiterbildungsaktivitäten die Themen „Wirtschaft und Arbeit“, „Wissenschaft und Technik“ sowie „Gesundheit“. Auch wenn diese Zahlen auf Teilnehmerbefragungen beruhen, können sie Hinweise auf das breite Spektrum der berufsorientierten Weiterbildung geben (BFS, 2018a, S. 17).

Im Folgenden vertiefen wir zwei Bereiche der berufsorientierten Weiterbildung: die betriebliche Weiterbildung und Kurse im Rahmen arbeitsmarktlicher Massnahmen (AAM).

### Betriebliche Weiterbildung

Zu den betrieblichen Weiterbildungen zählen alle Massnahmen und Aktivitäten, die von den Unternehmen mit Blick auf den betrieblichen Kompetenzbedarf veranlasst werden. Dazu gehören beispielsweise die Schulung von Mitarbeitenden zu einem bestimmten Produkt, die Einführung in neue IT-Systeme oder die Vertiefung von Wissen zu einem aufgabenspezifischen Thema.

Betriebe nutzen verschiedene Weiterbildungsformen, die teilweise betriebsintern und teilweise betriebsextern stattfinden: Kurse, Seminare und Webinare, Messen und Konferenzen, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Lernzirkel und selbstgesteuertes Lernen, Job-Rotation und anderes. Gemäss Betriebsbefragung nutzen fast 90 Prozent der Betriebe<sup>20</sup> mindestens eine Form von Weiterbildung. An erster Stelle steht klar der Weiterbildungskurs: Vier von fünf Betrieben nutzen Kurse (82 %), wobei externe Kurse von mehr Betrieben (74 %) genutzt werden als betriebsinterne (58 %). Zweitwichtigste

---

<sup>20</sup> Berücksichtigt wurden Betriebe mit mindestens zehn Mitarbeitenden.

Lernform sind Konferenzen, Seminare und Messen (70 %). Ebenfalls häufig genutzt wird Weiterbildung am Arbeitsplatz (59 %) (BFS, 2018b, S. 10).

Auch wenn der Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen insgesamt hoch ist, zeigen sich Unterschiede nach Betriebsgrösse: Bei den Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden betätigen sich 100 Prozent in der Weiterbildung, bei den mittelgrossen Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeitende) sind es 98 Prozent und bei den kleinen Unternehmen (10 bis 49 Mitarbeitende) 87 Prozent (BFS, 2018b, S. 7). Zu den Mikrounternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitenden liegen keine Zahlen vor.

Die Betriebsgrösse spielt auch eine grosse Rolle, wenn es um die Teilnahmequote der Mitarbeitenden an Weiterbildungsaktivitäten geht: In 60 Prozent aller Kleinbetriebe und in 62 Prozent aller mittelgrossen Betriebe wurden maximal 40 Prozent der Belegschaft in Weiterbildungsvorhaben unterstützt. Bei den Grossbetrieben sind es 51 Prozent. Das bedeutet, dass grössere Unternehmen häufiger als die kleinen und mittleren Unternehmen mehr als 40 Prozent der Belegschaft unterstützen (BFS, 2018b, S. 15).

Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen lassen sich auch nach Branche feststellen: Überdurchschnittlich aktiv sind die Betriebe in der Energiebranche (100 %) und im Bereich Gesundheit und Soziales (99 %), unterdurchschnittlich in der Gastronomie (66 %) und in der Branche „Kunst, Unterhaltung, Erholung“ (79 %). Zudem kann die Aktivität und die Art der genutzten Weiterbildung auch von regionalen und konjunkturellen Faktoren abhängen (BFS, 2018b, S. 8).

Über alle Branchen und Betriebe hinweg findet betriebliche Weiterbildung am häufigsten in den Themenbereichen „Gesundheit und Medizin“, „Informatik“ und „Dienstleistungen/Sicherheit“ statt. Den im Weiterbildungsmarkt generell beliebten Sprachkursen messen die Betriebe insgesamt geringere Bedeutung bei (BFS, 2018b, S. 11).

### **Kurse im Rahmen arbeitsmarktlicher Massnahmen (AAM)**

Weiterbildung für Stellensuchende ist Teil der AAM, spielt im Angebotsmix der AAM aber seit der letzten Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes im Jahr 2011 eine geringere Rolle als früher. Die Haupttypen der AAM sind (Seco, 2021):

- Vermittlungsdienst,
- Basisprogramme (berufliche Standortbestimmung und Bewerbungstrainings),
- Ausbildungs- und Berufspraktika,
- Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Kurse,
- andere AAM.

Morlok et al. (2014) haben die Wirkungsweisen dieser Angebote im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) genauer untersucht. Thematisch dominiert in den AAM erwartungsgemäss die berufsorientierte Bildung (35 % der Massnahmen) vor den Bewerbungstrainings (19 %) und der Allgemein- und Grundbildung (15 %). Die übrigen Massnahmen verteilen sich auf Sprachkompetenzen (12 %), Schlüsselkompetenzen/Orientierung (11 %) und weitere Ziele (7 %) (ebd., S. 54).

Weiterbildungskurse stehen nicht im Zentrum der AAM. Sie werden in der Regel nur dann bewilligt, wenn ein direkter Nutzen für eine möglichst rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erwartet werden kann. Gefördert werden in erster Linie drei Kategorien von Kursen (ebd., S. 34):

- *Sprachkurse*  
v. a. Deutsch-, Französisch- und Italienischkurse für fremdsprachige Stellensuchende in der jeweiligen Sprachregion;
- *Fachkurse*  
Kurse zur Aktualisierung der fachlichen Qualifikation und zur Schliessung von Bildungslücken, die die Wiedereingliederung erschweren;
- *andere persönlichkeitsorientierte Kurse (APO)*  
wobei sich der Zusatz „andere“ darauf bezieht, dass die Basisprogramme ebenfalls persönlichkeitsorientierte Angebote enthalten;
- *andere Kurse* z. B. zur beruflichen Selbstständigkeit.

Die Hälfte (50 %) der AAM wird von privaten Firmen durchgeführt, gut ein Drittel (36 %) organisieren Stiftungen und Vereine. Kantone und Gemeinden spielen als Anbieter eine geringe Rolle (8 % respektive 4 % der Massnahmen), ebenso wie die Arbeitsmarktbehörden selbst, welche die Angebote einkaufen. Die Behörden stellen „nur in Ausnahmefällen“ selbst solche Angebote bereit (ebd., S. 61).

Die Evaluation untersucht die Wirksamkeit der Massnahmen und attestiert den Weiterbildungskursen eine mittlere Wirksamkeit bezüglich des Bewerbungserfolgs. Die Wirkungen sind je nach Zielgruppen unterschiedlich ausgeprägt. So wurden bei Stellensuchenden ausländischer Nationalität deutlich stärkere Wirkungen festgestellt als bei Schweizer Staatsangehörigen, und bei Frauen zeigen die Massnahmen eine grössere Wirkung als bei Männern (Morlok et al., 2014).

## **Weiterbildung auf der Tertiärstufe**

Der Bereich der Weiterbildungen auf Tertiärstufe überschneidet sich mit den berufsorientierten Weiterbildungen. Trotzdem wird der Bereich hier als eigenes Kapitel behandelt, weil diese Weiterbildungen eng mit dem formalen Bildungssystem verzahnt sind und teilweise auch zu formalen Abschlüssen führen. Die Tertiärstufe umfasst zwei Bereiche: Tertiär A und Tertiär B (→ Kap. 1). In beiden Bereichen besteht ein umfangreiches Angebot, das grösstenteils zur non-formalen Weiterbildung gehört.

### **Tertiär A**

Die Hochschulen haben ihre Weiterbildungsangebote seit der Jahrtausendwende kontinuierlich ausgebaut und stellen heute ein breites Spektrum an Angeboten zur Verfügung, deren Bedeutung im Weiterbildungsmarkt weiter ansteigt.

Obwohl die Weiterbildung der Hochschulen dem non-formalen System zugeordnet wird und somit nicht staatlich geregelt ist, haben sich die Hochschulen auf einheitliche Formate und Abschlüsse geeinigt. Das sind:

- Zertifikatslehrgänge (min. 10 ECTS) mit Abschluss Certificate of Advanced Studies (CAS),

- Diplomlehrgänge (min. 30 ECTS) mit Abschluss Diploma of Advanced Studies (DAS) und
- Weiterbildungsmaster (min. 60 ECTS) mit Abschluss Master of Advanced Studies (MAS) (die MAS ersetzen die früheren Nachdiplomstudien).

Diese Weiterbildungsformate sind modularisierte Angebote, wobei CAS und DAS häufig Teilabschlüsse eines MAS sind. Was Umfang und Inhalt der Angebote betrifft, bestehen zwischen den Hochschulen und Fachrichtungen grosse Unterschiede. Die einzelnen Hochschulen geben sich jedoch verbindliche Reglements für ihre Weiterbildungsangebote und -abschlüsse und binden diese in die hochschulischen Organe und Strukturen ein.

In Ergänzung zu diesen Angeboten bieten die Hochschulen auch kürzere, nicht-zertifizierte Kurse sowie Seminare und Tagungen an, die ebenfalls zur non-formalen Weiterbildung gehören. Das Themenspektrum ist sehr breit und das Angebot unübersichtlich.

Die Hochschulen sind gesetzlich verpflichtet, ihre Weiterbildungsangebote kostendeckend anzubieten. Diese Angebote dürfen also nicht durch Steuergelder subventioniert werden. Inhaltlich und formal ist die non-formale Weiterbildung der Hochschulen jedoch nicht gesetzlich geregelt.

### **Tertiär B**

Die wichtigsten Angebote der als Tertiär B definierten höheren Berufsbildung sind die höheren Fachschulen sowie die eidgenössischen Berufsprüfungen (eidgenössischer Fachausweis) und die höheren Fachprüfungen (eidgenössisches Diplom) (SBFI, 2021).

Insgesamt erwerben jährlich rund 28.000 Personen einen Abschluss der höheren Berufsbildung. Die meisten (etwa 15.000) erhalten einen eidgenössischen Fachausweis der höheren Berufsprüfung, etwa 3.000 ein eidgenössisches Diplom der höheren Fachprüfung und ungefähr 10.000 ein HF-Diplom.

### **Bildungsgänge an höheren Fachschulen (HF)**

An den höheren Fachschulen gibt es rund 450 Bildungsgänge. Pro Jahr schliessen fast 10.000 Personen einen solchen Bildungsgang mit einem Di-

plom HF ab (SBFI, 2021). Die meisten Abschlüsse werden in folgenden Bildungsgängen erworben: Pflege, Betriebswirtschaft, Sozialpädagogik, Maschinenbau, Unternehmensprozesse (SBFI, 2021).

Im Fall der HF sind sowohl die Lehrgänge als auch die Abschlüsse vom Bund geregelt und anerkannt. Sie gehören somit zum formalen Bildungssystem und nicht zur Weiterbildung. Die höheren Fachschulen bieten jedoch auch Nachdiplomlehrgänge an, die der non-formalen Bildung zuzuordnen sind.

### **Vorbereitungskurse für die eidgenössische Berufsprüfung und die eidgenössische höhere Fachprüfung**

Im Gegensatz zu den HF-Lehrgängen sind bei den Berufs- und höheren Fachprüfungen nur die Abschlüsse formal und vom Bund anerkannt, nicht aber die zugehörigen Angebote. Diese Kurse sind non-formal, vom Bund nicht geregelt und für die Teilnehmenden freiwillig. In der Ausgestaltung der Kurse sind die Anbieter frei, und die Teilnehmenden können die Prüfungen auch ohne Kursbesuch ablegen. Allerdings ist es faktisch schwierig, die Prüfungen ohne vorbereitenden Kursbesuch zu bestehen.

Angeboten werden die Kurse meist von kantonalen Berufsfachschulen, Berufsverbänden und privaten Bildungszentren. Der eidgenössische Fachausweis Ausbilder/in ist Teil des modularen Systems zur Ausbildung der Auszubildenden (→ Kap. 8).

Die Vorbereitungskurse zu eidgenössischen Prüfungen dauern in der Regel zwei bis drei Semester und werden berufsbegleitend tageweise, abends oder übers Wochenende besucht. Eine Gesamtstatistik der Kurse ist nicht verfügbar, da nur die Prüfungen statistisch erfasst werden.

### **Abschlüsse der eidgenössische Berufsprüfung und der eidgenössischen höheren Fachprüfung**

Die Abschlüsse der eidgenössischen Berufsprüfung und der eidgenössischen höheren Fachprüfung gehören zum formalen Bildungsbereich. Zurzeit existieren rund 220 Berufsprüfungen (BP) und 170 höhere Fachprüfungen (HFP) (SBFI, 2021).

Die fünf am häufigsten erworbenen Abschlüsse pro Kategorie sind (BFS, 2021b):

- *Eidgenössischer Fachausweis (Berufsprüfungen)*  
HR-Fachmann/-frau, Technische/r Kaufmann/-frau, Polizist/in, Fachmann/-frau im Finanz- und Rechnungswesen, Ausbilder/in (zwischen rund 800 und 500 Abschlüsse pro Jahr)
- *Eidgenössische Diplome (Höhere Fachprüfungen)*  
Wirtschaftsprüfer/in, Verkaufsleiter/in, Elektroinstallateur/in, Experte/Expertin in Rechnungslegung und Controlling, Landwirt/in (zwischen rund 250 und 110 Abschlüsse pro Jahr)

## **Nachholbildung/Berufsabschlüsse für Erwachsene**

Die Nachholbildung – oder die Berufsabschlüsse für Erwachsene, wie dieser Bereich in der bildungspolitischen Diskussion auch genannt wird – gehört strukturell zum formalen Bildungssystem, hat aber auch Bezüge zur Weiterbildung. Nachholbildung richtet sich an heterogene Zielgruppen und ist mit ähnlichen andragogischen Fragen konfrontiert wie die Weiterbildung. Dementsprechend empfiehlt ein Bericht des Bundes zur Nachholbildung aus dem Jahr 2014, bei der Entwicklung von Angeboten auf Erkenntnisse aus der Erwachsenenbildung zurückzugreifen, wobei sechs Schlüsselfaktoren eruiert werden:

- Einbezug vorhandener Kompetenzen,
  - Flexibilität,
  - Zielgruppenorientierung,
  - erwachsenengerechte Lernumgebung,
  - Information, Beratung und Begleitung sowie
  - Finanzierung.
- (SBFI, 2014, S. 35)

Zurzeit gehören rund zehn Prozent aller jährlichen Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung zur Nachholbildung; das heisst, sie werden von Erwachsenen ab 25 Jahren auf einem der vier möglichen Wege erreicht:

- reguläre berufliche Grundbildung,
  - verkürzte berufliche Grundbildung,
  - direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren oder
  - Validierung von Bildungsleistungen.
- (BFS, 2021a)

Ergänzend dazu bietet der Markt diverse modularisierte Angebote, die gestaffelte Teilprüfungen anstelle einer integralen Abschlussprüfung ermöglichen.

Im Zusammenhang mit Themen wie dem Fachkräftemangel und der Qualifizierung von zugewanderten Arbeitskräften steht die Nachholbildung seit einigen Jahren verstärkt zur Diskussion. Vor allem politische Kreise und Gewerkschaften fordern Massnahmen zur Nachqualifizierung von bereits in der Praxis tätigen Personen. Nachholbildung ist in der Sozialpolitik insbesondere ein Thema, weil Bildungsdefizite als Armutsrisiko gelten (Strahm, 2010, S. 78). Gefordert wird neben entsprechenden Angeboten, finanzieller Unterstützung und Sensibilisierungsmassnahmen auch die Entwicklung neuer, niederschwelliger Teilabschlüsse.

Mit der letzten Revision des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 wurde gesetzlich verankert, dass neben dem Besuch regulärer Bildungsgänge und Abschlussprüfungen weitere Möglichkeiten bestehen sollen, einen Berufsabschluss zu erlangen. Dabei öffnet die bewusst offengehaltene Formulierung „andere Qualifikationsverfahren“ einen grossen Spielraum für neue, erwachsenengerechte Ansätze in der Nachholbildung. Das im Vergleich bislang wichtigste „andere Qualifikationsverfahren“ ist die Validierung in der beruflichen Grundbildung. Zahlenmässig spielt die Validierung bei den Berufsabschlüssen jedoch eine bescheidene Rolle: Von den fast 10.000 Personen über 25, die jährlich einen Berufsabschluss nachholen, nutzen nur etwa 8 Prozent ein Validierungsverfahren, während etwa 20 Prozent den direkten Zugang zum Qualifikationsverfahren und ungefähr 70 Prozent eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung wählen (SBFI, 2021).

## **Allgemeine Weiterbildung**

In der non-formalen Bildung kann zwischen allgemeiner und berufsorientierter Weiterbildung unterschieden werden. Knapp ein Drittel der Weiterbildungsaktivitäten findet in der allgemeinen Weiterbildung statt. Diese wird teilweise auch als ausserberufliche oder als gesellschafts- und freizeitorientierte Bildung bezeichnet und umfasst verschiedene Themenbereiche:

- Sport und Gesundheit,
- Persönlichkeitsbildung,
- Sprachen,
- kreative Aktivitäten,
- Kunst und Kultur (Literatur, Musik etc.),
- Gesellschaft,
- Wissenschaft,
- Informatik und Medien.

Gemäss Mikrozensus finden die am häufigsten besuchten Veranstaltungen in den Themenbereichen „Sport, Kunst, Kreatives“ (35 %), „Sprachen“ (13 %) und „Wissenschaft und Technik“ (12 %) statt (BFS, 2018a, S. 16). Die meistgenannten Gründe für die Teilnahme an ausserberuflichen Weiterbildungen sind „persönliches Interesse am Thema“ (91 %), „Vergnügen“ (78 %) und „für den Alltag“ (70 %). Grundsätzlich kann jedes Thema sowohl in der berufsorientierten als auch in der allgemeinen Weiterbildung Platz finden (→ Kap. 7).

Der Weiterbildungsmarkt stellt zahlreiche Angebote für spezifische Zielgruppen bereit, die der allgemeinen Weiterbildung zuzuordnen sind, obwohl sie auch berufliche Bezüge aufweisen können. Zwei Beispiele dafür sind: Personen mit geringen Grundkompetenzen und ältere Personen.

### **Personen mit geringen Grundkompetenzen**

Personen mit geringen Grundkompetenzen wurden bis vor wenigen Jahren kaum als Zielgruppe von Weiterbildung wahrgenommen, obwohl einzelne Fachleute und spezialisierte Organisationen wiederholt auf die Problematik hinwiesen. Dies änderte sich, als der internationale Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL) auch für die Schweiz einen klaren Handlungsbedarf nachwies. Mit der Publikation der ALL-Resultate ab 2006 begannen neben der Bildungspolitik auch die Weiterbildungsanbieter, sich vermehrt mit Erwachsenen auseinanderzusetzen, deren Grundkompetenzen trotz Besuch der obligatorischen Schulen nicht ausreichen, um einfache Aufgaben zu lösen.

In allen untersuchten Kompetenzbereichen war der Anteil an Personen mit sehr niedrigem Niveau wesentlich höher als von Fachkreisen und

Bildungspolitikern erwartet (Notter et al., 2006, S. 6).<sup>21</sup> Die Studie war ein Auslöser für die Entwicklung von Massnahmen zur Förderung der Grundkompetenzen, wobei die wichtigste Massnahme die Verankerung der Grundkompetenzen im nationalen Weiterbildungsgesetz ist.

Im selben Jahr, als die ALL-Studie in der Schweiz publiziert wurde, gründeten sprachregionale Organisationen, die sich für den Zugang zum Lesen und Schreiben einsetzten, den nationalen Dachverband Lesen und Schreiben. Aktiv geworden ist im Anschluss an die ALL-Studie auch der SVEB. Zusammen mit Bildungsanbietern und Praxispartnern initiierte der SVEB mit finanzieller Unterstützung des Bundes unter dem Namen „GO – Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen“ 2009 ein Projekt mit dem Ziel, die Grundlagen zur Förderung der Grundkompetenzen zu schaffen. Im Rahmen dieses und weiterer Folgeprojekte entwickelten verschiedene Organisationen Grundlagen für die Förderung von Grundkompetenzen sowie entsprechende Arbeitsinstrumente (z. B. GO-Toolkit) und Weiterbildungskonzepte für Kursleitende. Dabei wurde ein zentraler Fokus auf die arbeitsplatzorientierte Förderung gelegt. Seither arbeiten verschiedene Akteure, darunter der SVEB, der Dachverband Lesen und Schreiben und die Volkshochschulen, kontinuierlich an den Grundlagen und Förderkonzepten. Weitere Schwerpunkte sind die Sensibilisierung von Vermittlerinstitutionen und der Öffentlichkeit sowie das Erreichen von Einzelpersonen. Nach Einführung des Weiterbildungsgesetzes (→ Kap. 3) etablierte der Bund den Förderschwerpunkt „Einfach besser ... am Arbeitsplatz“ zur arbeitsplatzbezogenen Förderung der Grundkompetenzen. Diese Massnahme wird über das Berufsbildungsgesetz finanziert und soll bis mindestens 2024 finanziert werden.

Im Bereich der sprachlichen Integration wurde im Auftrag des Staatssekretariates für Migration das System „fide“ entwickelt („fide“ steht für „französisch, italienisch, deutsch“). Dieses inzwischen etablierte Fördermodell umfasst ein Rahmenkonzept zur sprachlichen Integration und basiert auf einem alltagsnahen, szenariobasierten Ansatz. Es richtet sich an fremdsprachige Migrantinnen und Migranten.

---

<sup>21</sup> Neue Zahlen zum Thema Grundkompetenzen von Erwachsenen werden in der PIAAC-Studie erhoben. Die Studie wird in mehr als 30 Ländern durchgeführt und untersucht die Lese-, Rechen- und Problemlösungskompetenzen von Erwachsenen. Die Ergebnisse sind ab 2024 verfügbar unter <https://www.oecd.org/skills/piaac/>

Neben den erwähnten Initiativen sind weitere Entwicklungs- und Forschungsprojekte im Gang, die sich in den nächsten Jahren auf das Weiterbildungsangebot im Bereich Grundkompetenzen auswirken werden. Die meisten konzentrieren sich auf die Entwicklung konzeptioneller und didaktischer Grundlagen sowie auf die Aus- und Weiterbildung von Fachleuten, die mit der Zielgruppe arbeiten. Schwerpunkte liegen bei den Zielgruppen „Geringqualifizierte in Betrieben“, „Migrantinnen und Migranten“ sowie „Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger“<sup>22</sup> (→ Kap. 7). Die meisten Projekte orientieren sich bezüglich Definition der Grundkompetenzen am WeBiG (→ Kap. 3).

### **Bildung im Alter**

Im Zusammenhang mit der demografischen Alterung ist Bildung seit Längerem ein Thema in der Schweiz. Eine einheitliche Definition von „Altersbildung“ hat sich jedoch nicht etabliert. Entsprechend richten sich Angebote, die auf das Alter der Teilnehmenden Bezug nehmen, je nach Thema und Kontext an Personen über 50, über 55 oder über 60, an Pensionierte, Betagte oder Personen in der dritten (meist 65 bis 80) oder vierten (über 80) Lebensphase. Explizit als Angebote für eine spezifische Altersgruppe (z. B. 50+) ausgeschrieben wird aber nur ein geringer Teil der Angebote, die von Älteren genutzt werden. Inzwischen hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass ältere Personen – ob noch im Erwerbsprozess oder nicht – keine homogene Gruppe darstellen. Ihre Bildungsbedürfnisse und Erwartungen sind stark von ihrer Biografie, ihrem Lebensstil und ihren Lernerfahrungen geprägt. Eine wichtige Rolle spielt bei älteren Lernenden auch das informelle Lernen.

Angeboten werden Weiterbildungen, die sich explizit auf Ältere beziehen, von den unterschiedlichsten Organisationen. Der grösste Anbieter ist Pro Senectute, eine nationale Stiftung, die sich für die Anliegen Älterer einsetzt und unter anderem eine breite Palette an Kursen anbietet, vorwiegend in den Bereichen Kunst und Kultur, Sprachen, Bewegung und Gesundheit. Mit rund 410.000 Teilnehmenden pro Jahr überflügelt die Pro Senectute als

---

<sup>22</sup> Weitere Informationen vgl. Websites des SVEB ([www.alice.ch](http://www.alice.ch)) und des Dachverbandes Lesen und Schreiben ([www.lesenschreiben.ch](http://www.lesenschreiben.ch)).

Weiterbildungsanbieter die Klubschulen (330.000 Belegungen)<sup>23</sup>, den Anbieter mit der breitesten Angebotspalette in der Schweiz (→ auch Kap. 4).

Die öffentliche Aufmerksamkeit für Weiterbildung „im Alter“ hat in der Schweiz in jüngerer Zeit deutlich zugenommen. Breiter geworden ist auch das Spektrum an Angeboten, Projekten und Netzwerken, die sich explizit an „Ältere“ richten. So haben u. a. auch Krankenkassen begonnen, Kurse für Ältere anzubieten, insbesondere im Bereich Prävention. Inwiefern das Angebot an non-formaler Weiterbildung für diese Zielgruppe quantitativ gewachsen ist, kann aufgrund der vorhandenen Daten nicht eruiert werden. Klar ist aber, dass Personen, deren Lernbedürfnisse zunehmend weniger an berufliche Kontexte und Verwendungszwecke gebunden sind, eine wachsende Zielgruppe von Weiterbildungsangeboten darstellen.

## **Kompetenzmanagement und Validierung**

Neben dem traditionellen Weg – dem Besuch organisierter Lernangebote und dem Ablegen von Prüfungen – hat auch die Erfassung und Bilanzierung von Kompetenzen, die ausserhalb von Bildungsangeboten erworben wurden, in der Schweiz eine lange Tradition, insbesondere im französischsprachigen Landesteil. Eine rechtliche Grundlage dafür, Kompetenzen unabhängig vom Lernweg anzuerkennen, besteht auf nationaler Ebene seit der Einführung des revidierten Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004.

Trotz der Unterschiede der einzelnen Instrumente orientieren sich alle in der Schweiz verbreiteten Formen von Kompetenzmanagement an folgendem Stufenmodell:

- 1) Information und Beratung,
- 2) Bilanzierung (selbstständige oder begleitete Zusammenstellung der Kompetenzen),
- 3) Beurteilung (Beurteilung der Kompetenzenbilanz durch Experten),
- 4) Anrechnung (Entscheidung des Validierungsorgans),
- 5) Zertifizierung (offizielle Vergabe eines Ausweises oder Abschlusses).

---

<sup>23</sup> Die Angaben stammen aus dem Jahr 2019. Quelle: Jahresberichte.

Im Bereich der beruflichen Grundbildung existiert ebenfalls ein Validierungsverfahren, das Erwachsenen auf dem Weg zum Berufsabschluss zur Verfügung steht. Dieses Verfahren ist bisher allerdings nur für einzelne Berufe verfügbar. Informationen dazu bieten die „Eingangsportale“ der Kantone.

Ein weiterer etablierter Ansatz ist das Modell F. Dieses bietet individuelle Anrechnungs- und Validierungsverfahren mit dem Ziel, den Einstieg in formale Bildungsgänge zu erleichtern.

Im Baukastensystem zur Ausbildung der Auszubildenden (→ Kap. 8) steht das Validierungsverfahren „Gleichwertigkeitsbeurteilung“ (GWB) zur Verfügung. Dieses ist – im Gegensatz zu EFFE oder Modell F – spezifisch auf einen Abschluss ausgerichtet und umfasst neben der Bilanzierung auch die Validierung und die Anerkennung von Kompetenzen.

Der Weiterbildungsbereich hat ein besonderes Interesse an Validierungsverfahren, weil ihre Flexibilität und der (im Vergleich zum Besuch von Bildungsgängen) verhältnismässig geringe zeitliche und finanzielle Aufwand den Bedürfnissen Erwachsener entgegenkommen. Die Entwicklung ist jedoch in den letzten Jahren ins Stocken geraten, nachdem der Bund seine Unterstützung für Projekte und Initiativen auf diesem Gebiet mit Ausnahme der beruflichen Grundbildung weitgehend eingestellt hat.

## Weiterbildungsabschlüsse

Im Weiterbildungsbereich werden zahlreiche private Abschlüsse vergeben. Diese reichen vom Inhouse-Zertifikat einzelner Anbieter über Branchenzertifikate bis zu internationalen Diplomen. Da die meisten Abschlüsse weder staatlich anerkannt noch zentral koordiniert werden, ist ihr Wert für Teilnehmende und Arbeitgeber oft schwierig einzuschätzen.

Einige Weiterbildungsabschlüsse sind jedoch gut etabliert und genießen bei Arbeitgebern trotz fehlender staatlicher Anerkennung eine hohe Akzeptanz. Dazu gehören standardisierte Verbands- und Branchenzertifikate. Im Unterschied zu Zertifikaten einzelner Anbieter werden diese Abschlüsse in der Regel von einer zentralen Stelle, meist einer Organisation der Arbeitswelt (Oda), getragen und koordiniert. Verfügbar sind sie in unterschiedlichsten Branchen, darunter Erwachsenenbildung, Pflege, In-

formatik, Versicherungen, Baubranche, Human Resources etc. Eine Studie des SVEB untersuchte die Anerkennungsprozesse von Branchenabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt. Die Untersuchung zeigt, dass etablierte, auf dem Arbeitsmarkt anerkannte Branchenzertifikate in den einzelnen Branchen wichtige Funktionen erfüllen. Sie ergänzen das formale Bildungssystem und sind mit diesem auf vielfältige Weise verzahnt. Zu ihren Stärken gehören etwa die grosse Flexibilität, die Praxisnähe und die ausgeprägte Bedarfsorientierung (Schüepp & Sgier 2019).

Etabliert sind auch Abschlüsse im Sprachbereich, die auf dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) beruhen, wie beispielsweise die Cambridge-Zertifikate. Einige dieser Abschlüsse werden für formale Ausbildungen angerechnet und schlagen so Brücken zwischen dem formalen und dem non-formalen System. Dies gilt auch für das SVEB-Zertifikat Ausbilder/in, das als privates Verbandszertifikat Teil der formalen Abschlüsse des AdA-Baukastens ist (→ Kap. 8).

Ebenfalls etabliert sind die non-formalen Abschlüsse der Hochschulen CAS, DAS, MAS (→ Kap. 6). Diese werden vorwiegend, aber nicht ausschliesslich von Institutionen des formalen Bildungssystems – Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen – angeboten und können Teilangebote aus regulären Studiengängen des Bologna-Systems enthalten. Da sie nicht zu staatlich anerkannten Abschlüssen führen, gehören sie zum non-formalen Weiterbildungssystem.

Die erwähnten Beispiele – standardisierte Verbands-/Branchenzertifikate, tertiäre Abschlüsse CAS/DAS/MAS, Vorbereitungskurse der höheren Berufsbildung – zeigen, dass non-formale Weiterbildung eng mit dem formalen Bildungssystem verzahnt ist. Weiterbildungsabschlüsse schlagen Brücken zwischen den Bereichen des Bildungssystems und fördern damit dessen Durchlässigkeit.

Weiterbildungsabschlüsse waren in den letzten Jahren oft Gegenstand politischer und fachlicher Debatten, insbesondere im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsgesetz und dem NQR. Da der Bund bislang nicht bereit war, den NQR für non-formale Abschlüsse zu öffnen, haben private Organisationen, Organisationen der Arbeitswelt und Branchenverbände begonnen, eigene Lösungen zu entwickeln, um die Transparenz und die internationale Vergleichbarkeit ihrer Abschlüsse sicherzustellen. Weit entwickelte

Ansätze existieren in der Informatik- und der Versicherungsbranche, wo einzelne Abschlüsse mit internationalen Partnern koordiniert und auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) abgestimmt wurden.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch die Auseinandersetzung um international verständliche Titel für die formalen Abschlüsse der höheren Berufsbildung. Diverse Organisationen fordern die Einführung der Titel „Professional Bachelor“ für den eidgenössischen Fachausweis und „Professional Master“ für das eidgenössische Diplom. Diese Abschlüsse hängen eng mit dem Weiterbildungsbereich zusammen, da ihre Vorbereitungskurse non-formal sind.

Noch wenig diskutiert werden in der Schweiz Entwicklungen im Bereich der sogenannten Micro-Credentials, also Mikro-Kompetenznachweisen. In der EU ist zurzeit eine Konsultation zu einer Standardisierung von Micro-Credentials in Gang, die eine Vereinheitlichung der Anrechnungspunkte anstrebt.

## 7 Teilnahme

In der Schweiz existieren kaum repräsentative Daten zur Weiterbildung. Insbesondere zu den Weiterbildungsangeboten sowie den Anbietern ist wenig bekannt. Statistisch gut erfasst ist dagegen die individuelle Weiterbildungsteilnahme. Seit 1991 erhebt das BFS im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung (SAKE) jährlich Daten zur Bildungsteilnahme. Erfasst wird die Weiterbildungsteilnahme der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung während eines Zeitraums von vier Wochen vor der Befragung; die Erhebung findet quartalsweise statt und erfasst nur die Teilnahme ohne weitere Differenzierungen.<sup>24</sup> Seit 2011 führt das BFS zusätzlich alle fünf Jahre den Mikrozensus Aus-/Weiterbildung<sup>25</sup> durch. Diese vertiefende Erhebung untersucht die Bildungsaktivität der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz im Alter von 15 bis 75 Jahren in einem Zeitraum von 12 Monaten vor der Befragung. Sie berücksichtigt drei verschiedene Typen von Bildungsaktivitäten: Ausbildung, non-formale Bildung und informelles Lernen. Unter „Weiterbildung“ wird generell non-formale Bildung verstanden. Die folgenden Angaben zur Weiterbildung sowie zum informellen Lernen beruhen grösstenteils auf dem Mikrozensus 2016 (BFS, 2017; BFS, 2018a).

### Weiterbildungsbeteiligung der Schweizer Bevölkerung

Im Jahr 2016 haben rund 63 Prozent der Schweizer Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 75 Jahren an mindestens einem non-formalen Bildungsangebot während eines Zeitraums von 12 Monaten vor der Befragung teilgenommen. Zur non-formalen Bildung gehören berufliche sowie allgemeine Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen einer Schüler-Lehrer-Beziehung. Sie umfasst zahlreiche Formate, am beliebtesten sind Seminare/Workshops/Tagungen (34 % der besuchten Weiterbildungen), gefolgt von Kursen (33 %), Privatunterricht (11 %) und Schulungen am Arbeitsplatz (22 %) (BFS, 2018a, S. 15).

<sup>24</sup> Die SAKE weist für 2021 eine durchschnittliche Teilnahmequote von 17 % aus. In den Jahren vor der Coronapandemie lag die Quote bei rund 26 %.

<sup>25</sup> Die folgenden Zahlen stammen aus der Befragung 2016. Der Mikrozensus 2021 befand sich bei Erscheinen dieser Publikation erst in der Auswertungsphase.

Neben der non-formalen Bildung spielt das informelle Lernen, auch als „selbstständige Weiterbildung“ bezeichnet, eine wichtige Rolle für das lebenslange Lernen. Das informelle Lernen ist schwierig zu erfassen, da es individuell ausserhalb organisierter Angebote stattfindet. Im Einklang mit internationalen Entwicklungen, die dem informellen Lernen steigende Bedeutung beimessen, versucht man seit einigen Jahren auch in der Schweiz, Daten zu dieser Lernform zu erheben. Dabei wird allerdings nur eine Auswahl möglicher Lernformen erfasst, wozu „Lernen von anderen, beispielsweise von Freunden, Familienmitgliedern oder Kollegen“, „Lernen anhand von Fachliteratur“, „Lernen mithilfe des Computers“ und „Lernen durch Fernsehen, Radio, Videos etc.“ gehören (BFS, 2014b, S. 55 ff.). Gemäss Mikrozensus haben sich 2016 rund 41 Prozent der Bevölkerung selbstständig weitergebildet (BFS, 2018a, S. 11).

## **Demografische und sozio-ökonomische Unterschiede**

Die Weiterbildungsbeteiligung lässt sich nach demografischen Merkmalen wie Alter und Geschlecht differenzieren. Eine grosse Rolle bei der Bildungsbeteiligung spielen insbesondere der Bildungsstand und der Arbeitsmarkstatus. Besondere Aufmerksamkeit kommt zudem der Teilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderung zu.

### **Geschlecht**

Der Mikrozensus weist für das Jahr 2016 insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern nach, doch haben Männer eine leicht höhere Bildungsaktivität als Frauen.<sup>26</sup> So haben 63 Prozent der Männer und 62 Prozent der Frauen eine non-formale Weiterbildung besucht (BFS, 2018a, S. 12). Allerdings nehmen Männer häufiger an beruflichen Weiterbildungen teil (53 %) als Frauen (46 %). Bei ausserberuflichen Aktivitäten dreht sich das Verhältnis um: 34 Prozent der Frauen und 24 Prozent der Männer nehmen an ausserberuflichen Angeboten teil (BFS, 2017, S. 10).

---

<sup>26</sup> 2011 war es umgekehrt, das heisst, die Bildungsbeteiligung der Frauen war etwas höher (vgl. BFS, 2014a, S. 10).

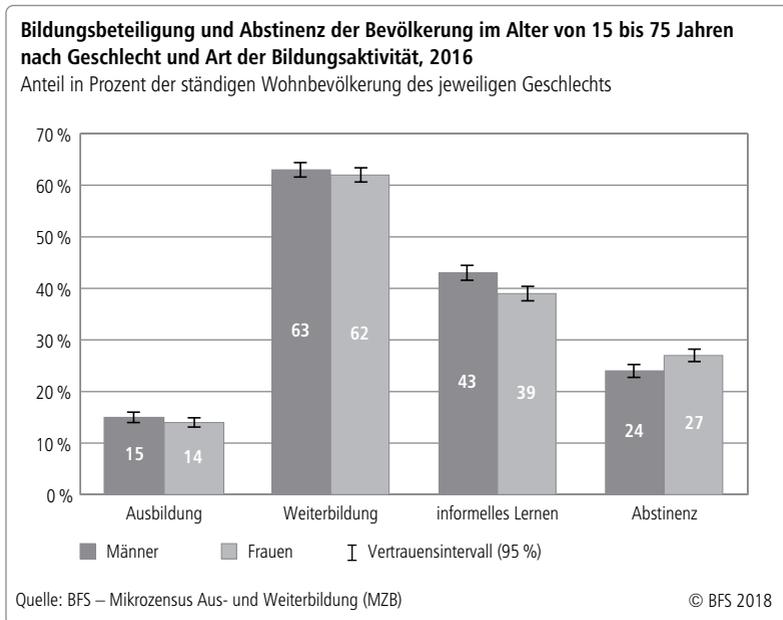


Abbildung 4: Bildungsbeteiligung und Abstinenz der Bevölkerung nach Geschlecht und Art der Bildungsaktivität (BFS, 2018a, S. 12, G.3.2.3)

## Alter

Differenziert man die Beteiligung nach Alter, so zeigt sich, dass die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen am aktivsten ist (76 % beteiligen sich an non-formalen Weiterbildungen). In diesem Zeitraum machen viele den Schritt von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt, und kurze und zielgerichtete Weiterbildungen gewinnen an Bedeutung. Die Aktivität sinkt mit zunehmendem Alter. Zunächst bleibt der Anteil in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen und der 45- bis 54-Jährigen auf einem ähnlichen Niveau (70 % respektive 68 %), geht im letzten Jahrzehnt vor der Pensionierung jedoch nochmals deutlich zurück (57 %). Bei den 65- bis 75-Jährigen ist gerade noch ein Drittel weiterbildungsaktiv. Diese geringe Teilnahmequote ist eine Folge des Rückzugs aus dem Erwerbsleben und der berufsorientierten Weiterbildung. Auch die Personen unter 25 nehmen weniger an Weiterbildung teil, weil sich viele von ihnen noch in Ausbildung befinden (BFS, 2018a, S. 11).

### Bildungsstand

Besonders grosse Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme zeigen sich bei den Bildungsabschlüssen: Mit einer Teilnahmequote von 40 Prozent besuchen Personen ohne nachobligatorischen Abschluss deutlich seltener ein non-formales Weiterbildungsangebot als höher Qualifizierte. Bei den Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II liegt der Anteil bei 58 Prozent und steigt bei Personen mit einem Tertiärabschluss (Hochschulen und höhere Berufsbildung) sogar auf 81 Prozent. Beim informellen Lernen zeigt sich ein ähnliches Bild (BFS, 2018a, S. 14). Die Teilnahmequoten liegen im internationalen Vergleich für alle Bildungsstufen über dem Durchschnitt, wobei allerdings auch die Disparität zwischen den Teilnehmenden mit obligatorischem Abschluss und jenen mit Tertiärabschluss überdurchschnittlich hoch ist (SKBF, 2018, S. 294). Dieser Befund deutet auf ungleiche Chancen beim Weiterbildungszugang und bei der Förderung hin.

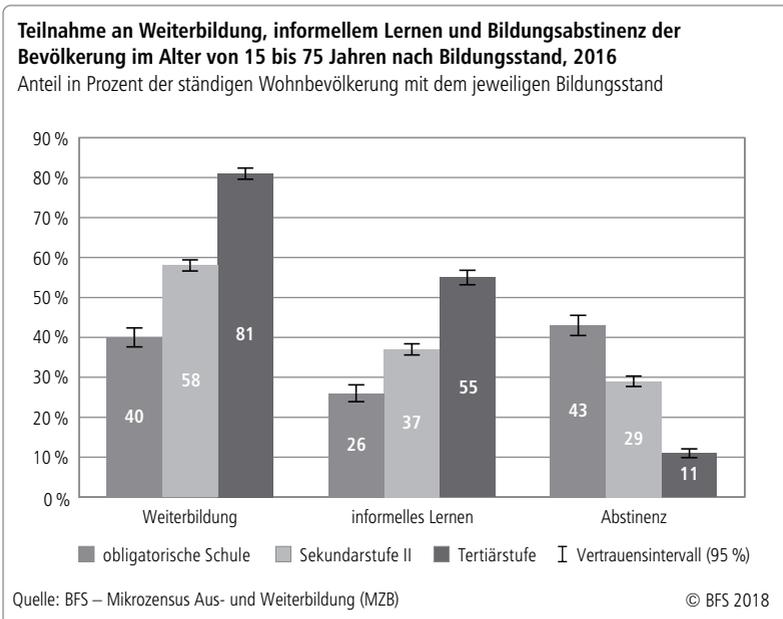


Abbildung 5: Teilnahme an Weiterbildung, informellem Lernen und Bildungsabstinenz nach Bildungsstand (BFS, 2018a, S. 14, G 3.2.8)

### Arbeitsmarktstatus

Die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung variiert auch nach Arbeitsmarktstatus. Während die Quote bei den Erwerbstätigen 71 Prozent beträgt, liegt sie bei Erwerbslosen (57 %) und bei Nichterwerbspersonen (37 %) deutlich tiefer (BFS, 2018a, S. 14).

### Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund

Um die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund zu erfassen, muss zwischen der ersten und der zweiten Generation unterschieden werden. Die Teilnahmequoten von Personen der zweiten Generation liegen sowohl bei der non-formalen Bildung als auch beim informellen Lernen sehr nahe bei jenen von Personen ohne Migrationshintergrund (66 % respektive 43 %/44 %). Dagegen ist die Beteiligung von Personen der ersten Generation bei beiden Lernformen tiefer (54 % und 36 %) (BFS, 2018a, S. 12).

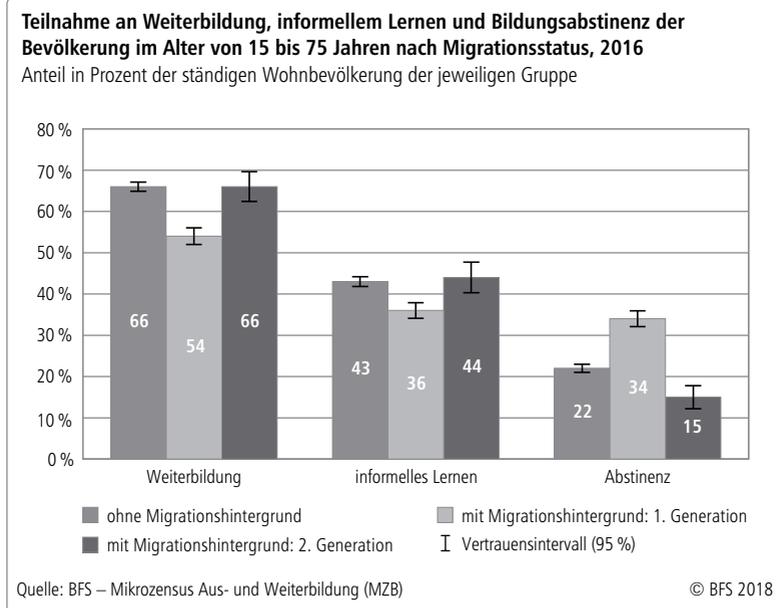


Abbildung 6: Teilnahme an Weiterbildung, informellem Lernen und Bildungsabstinenz nach Migrationsstatus (BFS, 2018a, S. 13, G 3.2.6)

### Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Behinderung

Der Mikrozensus erfasst auch die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Behinderung, wobei sich diese Bevölkerungsgruppe über selbst wahrgenommene physische und psychische Beeinträchtigungen, die das Leben im Alltag behindern, konstituiert. Die Erhebung macht deutlich, dass Menschen mit Behinderung seltener an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen, jedoch etwa gleich häufig informell lernen wie Menschen ohne Behinderung (BFS, 2018a, S. 12).

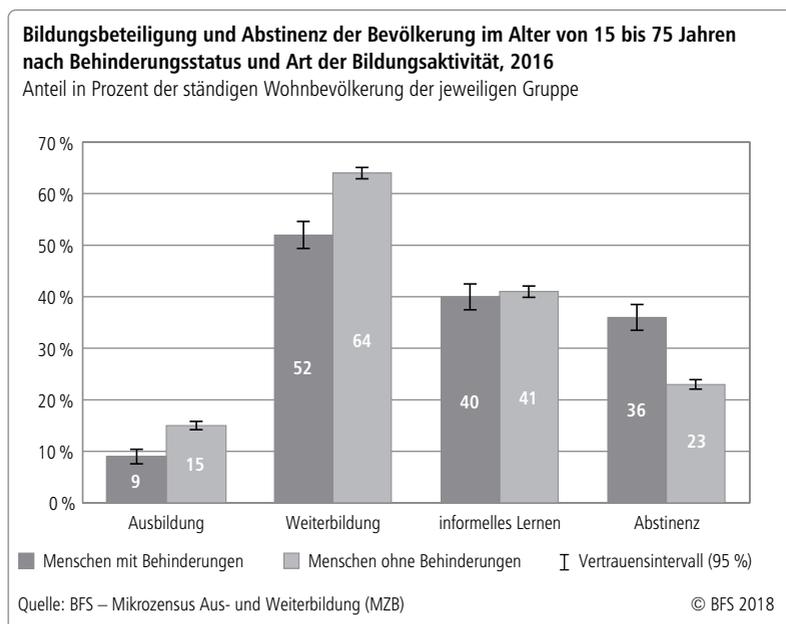


Abbildung 7: Bildungsbeteiligung und Abstinenz nach Behinderungsstatus und Art der Bildungsaktivität (BFS, 2018a, S. 12, G 3.2.4)

### Hintergründe und Themen

Die Schweizer Bevölkerung zwischen 15 und 75 Jahren hat 2016 vorwiegend zu beruflichen Zwecken an non-formalen Bildungsaktivitäten teilgenommen. 34 Prozent nennen berufliche Motive, während nur 13 Prozent

ausserberufliche Motive angeben. Ein Teil der Bevölkerung hat sich in beiden Bereichen weitergebildet (16 %). Etwas mehr als ein Drittel (37 %) verzichtete komplett auf non-formale Weiterbildungen (BFS, 2018a, S. 15).

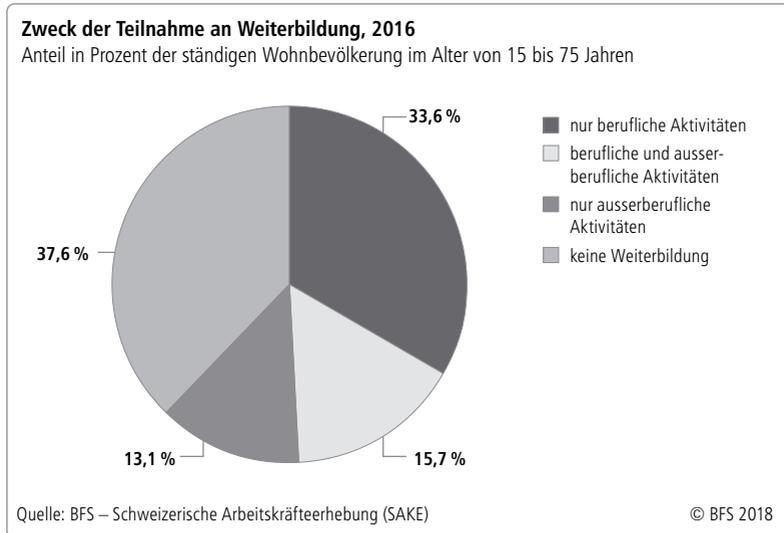


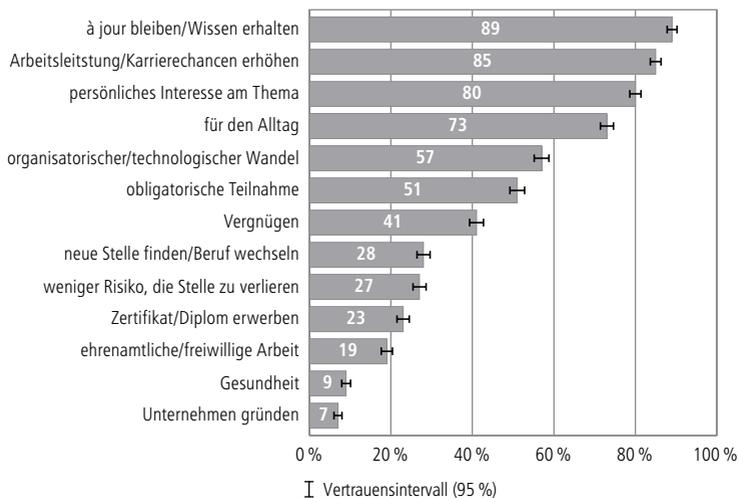
Abbildung 8: Zweck der Teilnahme an Weiterbildung (BFS, 2018a, S. 15, G 4.1.1)

## Gründe

Der Mikrozensus hat auch die Gründe für Weiterbildungen untersucht. Die zentrale Motivation, sich beruflich weiterzubilden, besteht darin, „à jour bleiben/Wissen erhalten“ (89 %), „Arbeit besser machen können/Karrierechancen erhöhen“ (85 %), „Persönliches Interesse am Thema“ (80 %) und „Sachen lernen, die im Alltag nützlich sind“ (73 %). Das persönliche Interesse und der Wunsch, nützliche Kenntnisse für den Alltag zu erwerben und à jour zu bleiben, sind auch in der ausserberuflichen Weiterbildung wichtige Motive. Allerdings steht hier auch das Vergnügen stärker im Vordergrund (BFS, 2018a, S. 16).

### Gründe für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen, 2016

Anteil in Prozent der beruflichen Weiterbildungen der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 75 Jahren

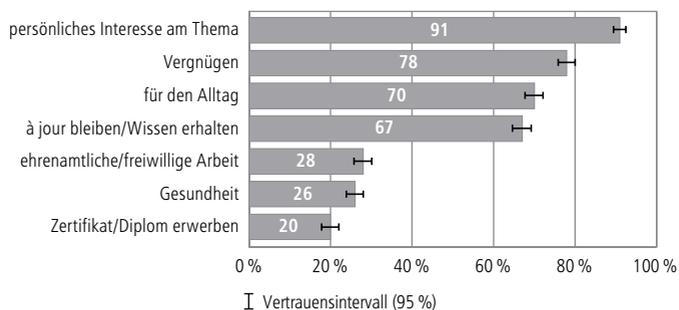


Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB)

© BFS 2018

### Gründe für die Teilnahme an ausserberuflichen Weiterbildungen, 2016

Anteil in Prozent der ausserberuflichen Weiterbildungen der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 75 Jahren



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB)

© BFS 2018

Abbildung 9: Gründe für die Teilnahme an beruflicher und ausserberuflicher Weiterbildung (BFS, 2018a, S. 16, G 4.1.3 und G 4.1.4)

## Nutzen

Der effektive Nutzen von Weiterbildung ist empirisch schwierig zu erfassen. Werden die Teilnehmenden von Weiterbildung direkt gefragt, für welche Aspekte ihre Weiterbildung nützlich war, zeigt sich, dass der Nutzen von Weiterbildung – sogar bei der berufsorientierten – weniger in konkreten Zielen wie etwa einer Beförderung oder einer Lohnerhöhung gesehen wird, sondern in allgemeinen Aspekten wie dem persönlichen Nutzen oder der Verbesserung der Produktivität (SKBF, 2018, S. 296 f.).

## Themen

Die beliebtesten Weiterbildungsthemen im Jahr 2016 waren „Wirtschaft, Arbeit“ (24 %), „Wissenschaft, Technik“ (18 %) und „Gesundheit“ (14 %).

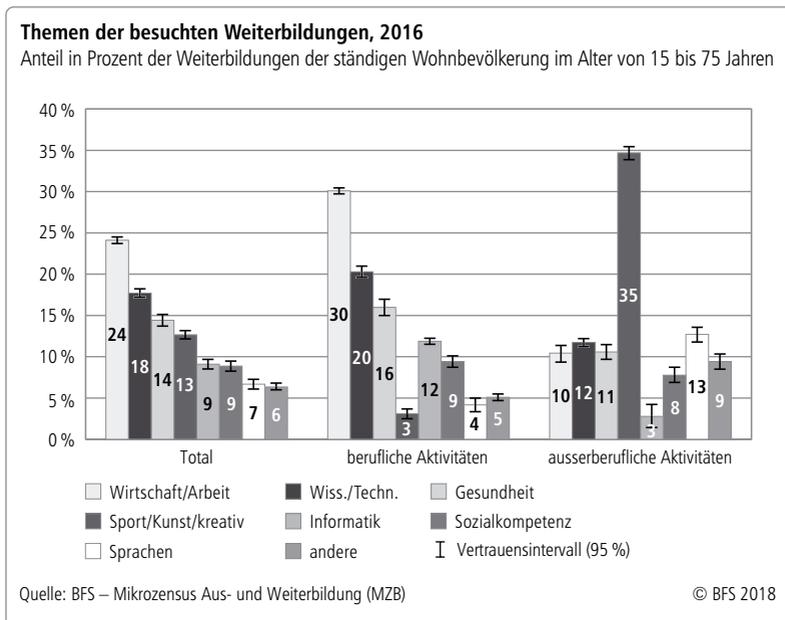


Abbildung 10: Themen der besuchten Weiterbildungen (BFS, 2018a, S. 17)

Betrachtet man die berufsorientierte und die allgemeine Weiterbildung separat, ergibt sich folgendes Bild: Die drei Bereiche „Wirtschaft, Arbeit“ (30 %), „Wissenschaft, Technik“ (20 %) und „Gesundheit“ (16 %) stehen auch bei der berufsorientierten Weiterbildung an erster Stelle, während bei der allgemeinen Weiterbildung das Thema „Sport, Kunst, Kreatives“ (35 %) klar priorisiert wird. Informatik und Sozialkompetenz spielen in beiden Bereichen eine gleichermassen wichtige Rolle. Bemerkenswert sind die Sprachen: Diese rangieren in der beruflichen Weiterbildung mit 4 Prozent an letzter Stelle, während sie in der allgemeinen Weiterbildung an zweiter Stelle stehen (13 %). Weiterbildungen im Bereich Sprachen werden also primär aus ausserberuflichen Gründen besucht (BFS, 2018a, S. 12).

## **Umfang, Kosten und Zertifizierung**

Besucht wurden Weiterbildungsaktivitäten von sehr unterschiedlicher zeitlicher Dauer. Sie reichen vom einstündigen Kurs bis zum mehrmonatigen Lehrgang. Im Jahr 2016 dauerten 42 Prozent der besuchten Weiterbildungen weniger als acht Stunden (waren also kürzer als ein Arbeitstag) und 41 Prozent zwischen 8 und 40 Stunden. Bei 17 Prozent überschritt der zeitliche Umfang 40 Stunden (BFS, 2017, S. 8). Ausserberufliche Weiterbildungen nahmen in der Regel mehr Zeit in Anspruch als berufliche Weiterbildungen. Knapp die Hälfte der beruflichen Weiterbildungen (46 %) dauerten weniger als acht Stunden, während nur 14 Prozent die 40-Stunden-Grenze überschritten. Umgekehrt umfasste fast ein Viertel der ausserberuflichen Aktivitäten (23 %) mehr als 40 Stunden, wogegen nur 34 Prozent unter acht Stunden lagen. Wird allerdings nicht die Dauer der Weiterbildungen, sondern der Zeitaufwand pro Person berücksichtigt, so verschwinden die Unterschiede zwischen beruflicher und ausserberuflicher Weiterbildung fast vollständig (BFS, 2018a, S. 16).

Wie 2011 besuchten auch 2016 rund zwei Drittel der weiterbildungsaktiven Bevölkerung in der Referenzperiode nicht mehr als zwei verschiedene Weiterbildungen. 40 Prozent haben nur an einer Aktivität teilgenommen, 28 Prozent an zwei, 15 Prozent an drei und 17 Prozent besuchten vier oder mehr Weiterbildungen. Die durchschnittliche Anzahl besuchter Weiterbildungen liegt bei 2,3. Die Zahl besuchter Weiterbildungsaktivitä-

ten nimmt mit dem Qualifikationsniveau zu. Während über die Hälfte der weiterbildungsaktiven Personen ohne nachobligatorische Ausbildung eine einzige Weiterbildungsaktivität besucht haben, besuchen höher qualifizierte häufiger mehrere Weiterbildungsaktivitäten (BFS, 2017, S. 8).

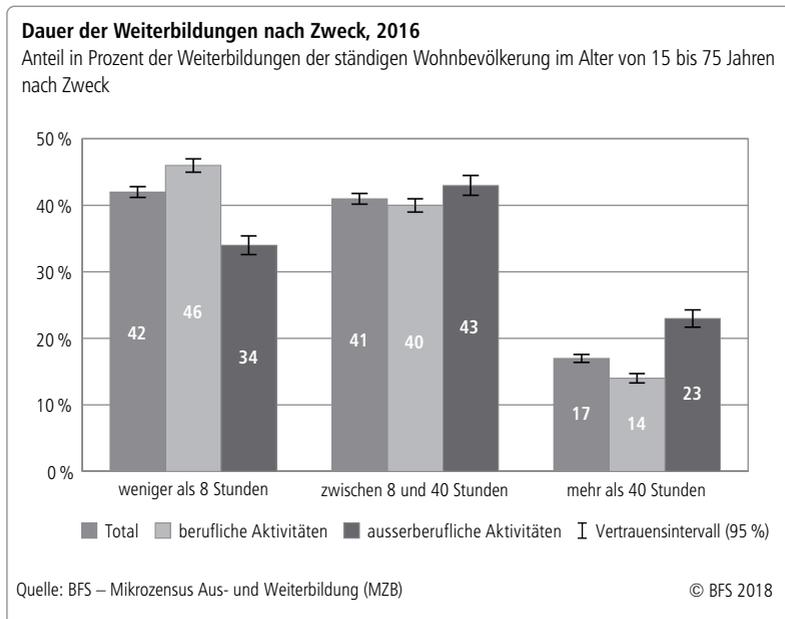


Abbildung 11: Dauer der Weiterbildungen nach Zweck (BFS, 2018a, S. 16, G 4.2.1)

### Kosten

Mehr als die Hälfte der weiterbildungsaktiven Personen musste 2016 keine Ausgaben für ihre Weiterbildungen tätigen (inbegriffen sind Kurskosten, Einschreibe- oder Prüfungsgebühren, Lernmaterial oder technische Hilfs-mittel). Dies liegt daran, dass ein Grossteil der Weiterbildungen für die Teilnehmenden selber kostenfrei war. Bei 60 Prozent der besuchten Weiterbildungen fielen keine Kosten an, da die Ausgaben entweder von einer Drittinstanz wie dem Arbeitgeber oder dem Staat übernommen wurden oder die Angebote tatsächlich kostenlos waren. Bei 22 Prozent der besuchten Weiterbildungen entstanden den Teilnehmenden Ausgaben von bis zu

500 CHF (465 Euro), bei acht Prozent zwischen 501 und 1.000 CHF und bei neun Prozent über 1.000 CHF (930 Euro). Während in der berufsorientierten Weiterbildungen 80 Prozent der Teilnehmenden keine Ausgaben tätigten, lag der Anteil in der allgemeinen Weiterbildung lediglich bei 25 Prozent. Ein Drittel der Teilnehmenden gab für ausserberufliche Aktivitäten mehr als 500 Franken aus. Bei den beruflichen Weiterbildungen waren es nur 11 Prozent. (BFS, 2018a, S. 18).

### Zertifizierung

Weiterbildungen sind meistens nicht abschlussorientiert. 2016 führten mehr als die Hälfte der non-formalen Aktivitäten zu keinem dokumentierten Abschluss. Bei knapp 30 Prozent wurde eine Teilnahmebestätigung ausgestellt und nur bei 18 Prozent erhielten die Teilnehmenden ein Diplom oder ein Zertifikat, wobei es sich bei der Hälfte dieser Fälle um Zertifikate des Anbieters und bei einem Drittel um Branchenzertifikate handelte. 14 Prozent der Kurse mit Diplom dienen der Vorbereitung auf eine Berufs- oder höhere Fachprüfung (dies entspricht 2,4 Prozent aller besuchten Weiterbildungen). Bei gerade einmal 4 Prozent der Aktivitäten handelt es sich um eine Weiterbildung an einer Hochschule (CAS, DAS oder MAS), was 0,8 Prozent aller besuchten Kurse entspricht. (BFS, 2018a, S. 17) (→ Kap. 6).

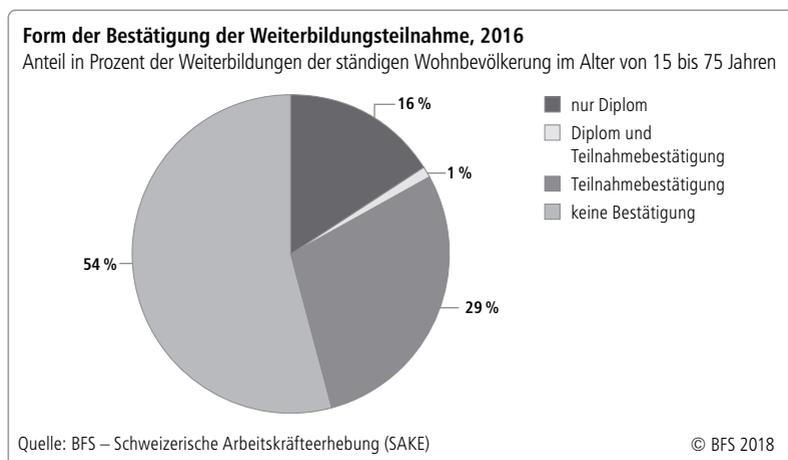


Abbildung 12: Form der Bestätigung der Weiterbildungsteilnahme (BFS, 2018a, S. 17, G.4.4.1)

## Verhinderte Bildungsteilnahme

Es gibt immer auch einen Anteil der Bevölkerung, der nicht an Aus- und Weiterbildung teilnimmt oder nicht im gewünschten Mass daran teilnehmen kann.<sup>27</sup> Dabei lässt sich unterscheiden zwischen Nichtteilnehmenden ohne Bildungsabsicht, Nichtteilnehmenden mit Bildungsabsicht sowie Teilnehmenden, die daran gehindert werden, im gewünschten Ausmass Aus- und Weiterbildung zu besuchen. 2016 hatten 25 Prozent der Schweizer Bevölkerung im Alter von 15 bis 75 Jahren im Referenzzeitraum keinen Bildungswunsch. Weitere 30 Prozent konnten sich nicht wie erwünscht aus- oder weiterbilden, wobei ein Drittel dieser Gruppe (9 % der Bevölkerung) trotz Wunsch keine einzige Bildungsaktivität besuchte und zwei Drittel (21 %) an mindestens einer Aktivität teilnahmen, doch gerne mehr gemacht hätten (BFS, 2018a, S. 19).

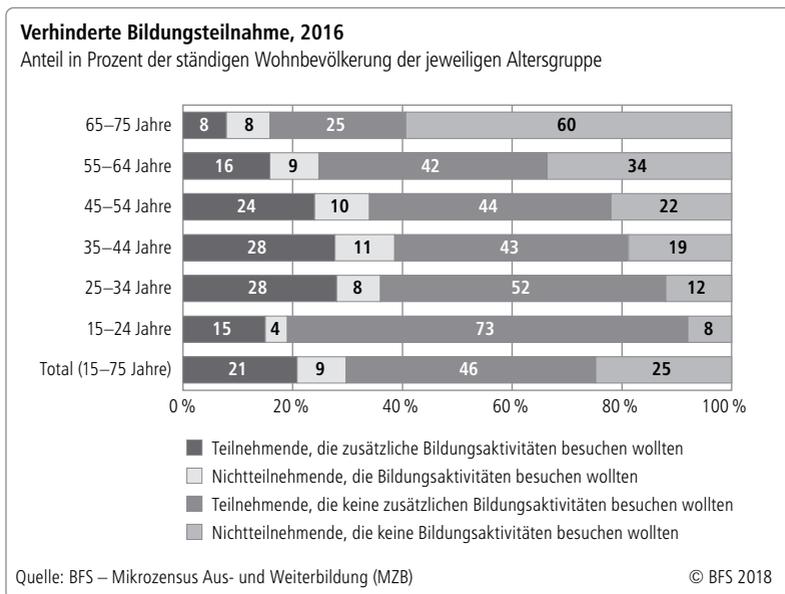


Abbildung 13: Verhinderte Bildungsteilnahme (BFS 2018a, S. 20, G 5.1.1)

<sup>27</sup> Das BFS differenziert bei der verhinderten Bildungsteilnahme nicht zwischen Aus- und Weiterbildung. Da nicht von grossen Abweichungen ausgegangen wird, werden die Zahlen zur Aus- und Weiterbildung hier ebenfalls zusammengefasst betrachtet.

In den mittleren Altersgruppen (25 bis 54 Jahre) ist der Anteil an Personen mit unerfülltem Aus- und Weiterbildungswunsch am höchsten. Der Anteil an Nichtteilnehmenden ohne Bildungswunsch steigt mit zunehmendem Alter und macht in der Gruppe der Personen im Pensionsalter sogar 60 Prozent aus. Die Nichtteilnahme respektive die verhinderte Bildungsteilnahme sind auch in anderen Bevölkerungsgruppen grösser als im Bevölkerungsdurchschnitt. So sind die Anteile der Personen mit unerfülltem Bildungswunsch bei Erwerbslosen (23 %), bei Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation, bei Menschen mit Behinderung und bei Personen ohne postobligatorischen Abschluss (je 14 %) am höchsten. Allerdings ist im Fall der drei letzten Gruppen auch der Anteil an Nichtteilnehmenden ohne Bildungsabsicht sehr hoch. Das heisst, die tiefere Bildungsbeteiligung dieser Gruppen lässt sich auch auf ein fehlendes Bedürfnis oder fehlende Motivation zurückführen (BFS, 2018a, S. 19).

### **Gründe für die Nichtteilnahme**

Der Mikrozensus erhebt die Gründe, welche Menschen daran hindern, an non-formalen Bildungsangeboten teilzunehmen. Mit Abstand am häufigsten wurde Zeitmangel als Teilnahmehindernis genannt (65 %). Oft genannt wurden zudem die hohen Kosten (34 %) sowie ungünstige Zeiten und die Beanspruchung durch die Familie (je 31 %). Weitere Gründe waren unter anderem „Nichts Passendes gefunden“ (22 %), „Ort zu weit weg“ (16 %) oder „Mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber“ (15 %), (BFS, 2018a, S. 20).

### **Förderung der Weiterbildungsteilnahme**

Die Schweiz gehört international gesehen zu den Ländern mit den höchsten Teilnahmequoten in der Weiterbildung. In Bezug auf die Bildungschancen liegt sie hingegen im Mittelfeld. Es gibt auch hier Bevölkerungsgruppen, die sich kaum oder gar nicht weiterbilden. Wie in diesem Kapitel deutlich wird, bringen insbesondere der Bildungsstand und der Erwerbsstatus grosse Unterschiede bei der Weiterbildungsteilnahme mit sich. So nehmen tertiär gebildete Personen etwa viermal häufiger an Weiterbildungen Teil als Personen, welche die obligatorische Schule besucht haben (SKBF, 2018, S. 288).

## **Bildungsgutscheine**

Ein wirksames nachfrageorientiertes Instrument zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme von geringqualifizierten Erwachsenen sind die sogenannten Bildungsgutscheine. Bildungsgutscheine erhöhen den Anreiz zur Teilnahme an Weiterbildung, indem ein Teil der Kosten übernommen wird, das Geld bei Nichtteilnahme jedoch verfällt (Müller & Salvi, 2021, S. 45). Die Wirksamkeit von Bildungsgutscheinen wurde bereits 2006 im Rahmen eines Feldexperiments von Wolter und Messner überprüft (Wolter & Messer 2009), allerdings mit einer einseitigen Fokussierung auf ökonomischen Nutzen und Mitnahmeeffekte. Spätere Studien bieten differenziertere Einblicke in das Potenzial und die Grenzen dieses Förderinstrumentes (Käpplinger, Klein & Haberzeth 2013). Einen Überblick über aktuelle Gutscheinprogramme in der Schweiz geben Haberzeth und Sgier (2021). (Zu aktuellen Gutscheinprogrammen vgl. Kap. 5 Finanzierung, S. 63 f.)

## **Förderung der Weiterbildung am Arbeitsplatz**

Mit dem Weiterbildungsgesetz (WeBiG), das seit 1. Januar 2017 in Kraft ist, haben Bund und Kantone neue Rahmenbedingungen für die Steuerung und Förderung der Weiterbildung geschaffen. Ein Ziel des Gesetzes ist es, die Chancengleichheit im Bereich Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen. Ein expliziter Fördertatbestand betrifft die Grundkompetenzen Erwachsener. Finanziert wird das WeBiG über die Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft). Allerdings ist die finanzielle Unterstützung nur subsidiär und soll gemäss Art. 10 WeBiG im Grundsatz nachfrageorientiert erfolgen (BFS, 2018a, S. 12, vgl. Kap. 5 Finanzierungsmodelle).

Der Bundesrat hat im November 2017 einen Förderschwerpunkt für die Weiterbildung von Arbeitnehmenden im Bereich Grundkompetenzen beschlossen („Einfach besser! ... am Arbeitsplatz“). Finanziert wird diese Förderung nicht über das WeBiG, sondern über das Berufsbildungsgesetz (Art. 55). Der Förderschwerpunkt besteht aus einer Mischung von nachfrage- und angebotsorientierten Massnahmen. Einerseits richtet er sich an Betriebe, Branchenfonds und Organisationen der Arbeitswelt, welche die Grundkompetenzen der Arbeitnehmenden mit arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen fördern wollen. Dabei handelt es sich um kurze,

praxisbezogene Kurse, die darauf abzielen, die Kompetenzen im Lesen und Schreiben, der Sprache, der Alltagsmathematik und im Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln zu verbessern. Für jeden teilnehmenden Arbeitnehmenden wird eine Pauschale von 15 CHF pro Lektion zugesprochen. Zudem kann für die Entwicklung einer neuen Bildungsmassnahme ein Pauschalbeitrag von 3.000 CHF (2.800 Euro) geltend gemacht werden. Den konzeptionellen Rahmen des Förderprogramms bildet das vom SVEB entwickelte GO-Modell.

### Sensibilisierung

Die öffentliche Präsenz, die das Thema Weiterbildung im Zusammenhang mit der Entwicklung des Weiterbildungsgesetzes erfahren hat, leistet einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung für Lebenslanges Lernen. Diese Diskussion hat unter anderem zu einer differenzierteren Wahrnehmung der Weiterbildungsbeteiligung geführt und dazu beigetragen, Personen mit geringen Grundkompetenzen als Zielgruppe von Weiterbildung wahrzunehmen (→ Kap. 6 Angebote). In der Schweiz existieren diverse Aktionstage und Kampagnen zur Sensibilisierung für das Lebenslange Lernen. Dazu gehört der internationale Weltalphabetisierungstag (8. September). Zu diesem Anlass werden jedes Jahr Aktionen unternommen, die meist auf Initiative von Fachleuten und Organisationen aus dem Bereich Grundkompetenzen zustande kommen. In diesem Rahmen findet auch die nationale Kampagne „Einfach besser“ statt, die von den Kantonen finanziert wird (vgl. [www.besser-jetzt.ch](http://www.besser-jetzt.ch)). Bei den übrigen Aktionen zum Weltalphabetisierungstag ist mittlerweile das Thema Digitalisierung in den Vordergrund gerückt. So haben der Schweizerische Arbeitgeberverband und digitalswitzerland anlässlich der dritten Schweizer Digitaltage im Jahr 2019 die nationale Kampagne #LifelongLearning lanciert, um das Bewusstsein für Lebenslanges Lernen bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebern zu stärken.

Zu den Sensibilisierungsmassnahmen gehört zudem das in der Tradition des britischen Modells der „Adult Learner’s Week“ stehende Lernfestival, das 20 Jahre lang auf nationaler Ebene durchgeführt wurde, heute aber nur noch vereinzelt lokal stattfindet (z. B. in Winterthur). Indirekt tragen auch Bildungsmessen zur Sensibilisierung und zur öffent-

lichen Wahrnehmung der Weiterbildung bei. Traditionellerweise konzentrierten sich Messen auf den Bereich der formalen Ausbildung. Seit einigen Jahren werden jedoch vermehrt non-formale Angebote für Erwachsene präsentiert.

## 8 Personal und Professionalisierung

Obwohl das Weiterbildungsgesetz (WeBiG, → Kap. 3) keine Bestimmungen zum Weiterbildungspersonal enthält, beeinflussen die neuen Rahmenbedingungen indirekt auch die Professionalisierung der Weiterbildung. „Professionalisierung“ verstehen wir hier „im weiteren Sinn als Herausbildung eines relativ stabilen Tätigkeitsbereichs mit entsprechenden Qualifikationsmöglichkeiten“ (Kraus & Schmid, 2014b, S. 56).

### Personal in der Weiterbildung

Manche Tätigkeiten erfordern fundiertes Fachwissen und umfassende andragogische Kompetenzen – darunter Lehre und Lernberatung –, während bei anderen – wie Marketing und Personalmanagement – die andragogische Kompetenz weniger relevant ist. Im Rahmen der Professionsentwicklung geht man davon aus, dass jede Tätigkeit im Weiterbildungskontext weiterbildungsspezifische Kompetenzen erfordert, die aber je nach Aufgabe, Funktion und Institution variieren (z. B. Buiskool & Broek, 2012, S. 99). So muss das administrative Personal in vielen Anbieterorganisationen in der Lage sein, Teilnehmende bei der Wahl eines passenden Kurses zu beraten, und Marketing-Fachleute müssen mit der Perspektive des lebenslangen Lernens vertraut sein, um Weiterbildungsangebote vermarkten zu können.

Wenn es um die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals geht, stehen freilich Tätigkeiten im Zentrum, die mit der Entwicklung und Durchführung von Bildungsveranstaltungen zusammenhängen oder die Leitung von Programmbereichen und Bildungsinstitutionen betreffen. Im Folgenden wird deshalb kurz das Ausbildungssystem vorgestellt, das diesen Fachleuten in der Schweiz zur Verfügung steht.

### Das modulare System zur Ausbildung der Auszubildenden (AdA)

Die Entwicklung eines Ausbildungsmodells für Weiterbildungsfachleute wurde in den 1990er-Jahren vom SVEB initiiert. Inzwischen ist der AdA-Baukasten (Ausbildung der Auszubildenden) als System in der Schweiz eta-

bliert, das die praxisorientierte Qualifizierung von Auszubildenden von der grundlegenden didaktischen Qualifikation bis hin zur Qualifikation als Ausbildungsleiterin bzw. Ausbildungsleiter (Managementkarriere) oder als Erwachsenenbildnerin/Erwachsenenbildner HF (HF steht für Höhere Fach-

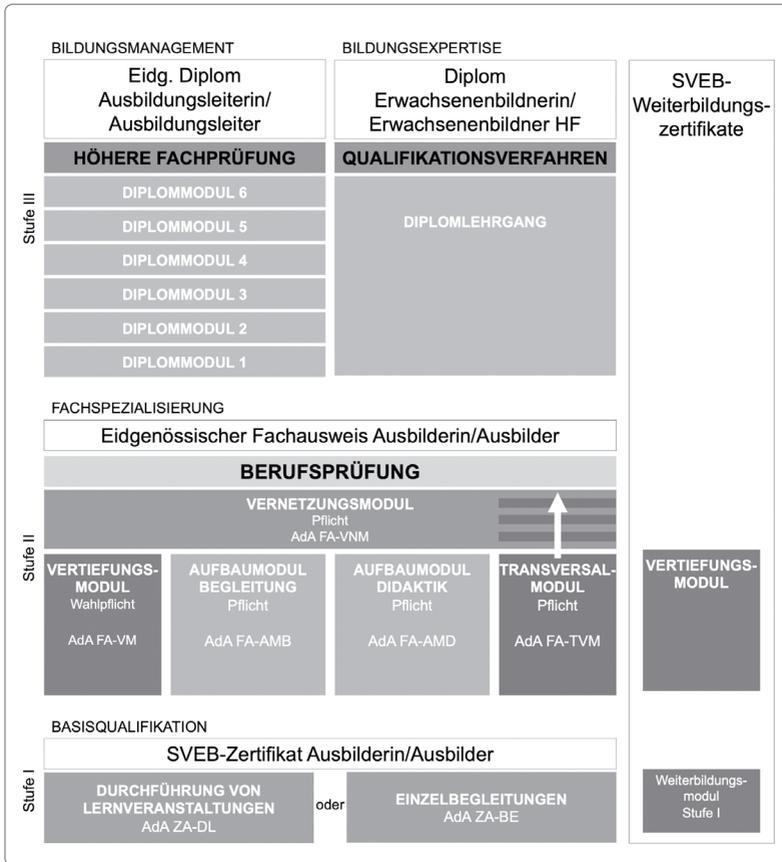


Abbildung 14: Der AdA-Baukasten und seine Module (SVEB, Stand Mai 2022)<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Abb. 14 zeigt den AdA-Baukasten nach der Revision der Stufe 2, die 2022 abgeschlossen wurde und ab 2023 in Kraft tritt. Vor der Revision lauteten die Bezeichnungen der Abschlüsse auf Stufe 1 „SVEB-Zertifikat Kursleiter/in“ bzw. „SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in“. Stufe III befindet sich derzeit in Revision

schule) umfasst. Der SVEB bildete ab 2001 zusammen mit zwei weiteren Verbänden die Trägerschaft des AdA-Baukastens, um die Betriebsausbilder mit in das System zu integrieren.

Heute werden die Module von rund 110 Institutionen angeboten. Im Unterschied zu vielen europäischen Ländern wurde in der Entwicklung des Ausbildungssystems ein Bottom-up-Ansatz mit einem starken Praxisbezug gewählt (Eckhardt-Steffen, 2012; Schläfli, 2012).

Im Folgenden sprechen wir von „Ausbildenden“. Unter dieser Bezeichnung subsumieren sich unterschiedliche Berufsbezeichnungen wie Kursleiter/in, Trainer/in, Erwachsenenbildner/in, Dozent/in, Weiterbildungsfachfrau/-mann etc.

Die Weiterbildungen umfassen drei Stufen und sind modulartig aufgebaut. Die Abschlüsse basieren auf dem System der höheren Berufsbildung, die auch als Tertiärstufe B bezeichnet wird (→ Kap. 1). Während auf der ersten Stufe ein Verbandszertifikat vergeben wird, sind die Abschlüsse der Stufen 2 und 3 innerhalb der höheren Berufsbildung angesiedelt.

Mit einem AdA-Abschluss qualifizieren sich Fachleute unabhängig von ihrem Fachgebiet oder Berufsfeld für die Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Kurz zusammengefasst, lassen sich die Stufen wie folgt charakterisieren:<sup>29</sup>

### Stufe 1

Stufe 1 vermittelt die Grundlagen erwachsenenspezifischen Lernens und Lehrens. Bei erfolgreichem Abschluss wird ein „SVEB-Zertifikat“ abgegeben. Es stehen zwei verschiedene Qualifikationen zur Verfügung: eine, die auf die Bildungsarbeit mit Gruppen von Erwachsenen ausgerichtet ist, und eine für Fachleute, die mit einzelnen Erwachsenen arbeiten: Die Inhaberinnen und Inhaber des „SVEB-Zertifikats Ausbilderin/Ausbilder – Durchführung von Lernveranstaltungen“ sind fähig, in ihrem Fachbereich Lehrveranstaltungen mit Erwachsenen vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten. Die Inhaberinnen und Inhaber eines „SVEB-Zertifikats Ausbilderin/Ausbilder – Einzelbegleitungen“ verfügen über die Kompetenzen, individuelle Praxis- und Lernbegleitungen vorzubereiten, durchzuführen

---

<sup>29</sup> Für umfassendere Informationen zum AdA-Baukasten vgl. <https://alice.ch/de/ausbilden-als-beruf>. Die hier beschriebenen Anforderungen und Profile wurden teilweise von der Website des AdA-Baukastens übernommen.

und auszuwerten. Auf der Stufe I des AdA-Systems sind die Kompetenzen für eine Ausbildungstätigkeit im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel ausgerichtet. Für die Qualifikation SVEB-Zertifikat müssen 150 Stunden Praxiserfahrung in der Erwachsenenbildung nachgewiesen werden.

Dieses Zertifikat wird von Fachleuten erworben, die in ihrem Fachgebiet Erwachsene weiterbilden. Sie sind mehrheitlich (58 %) in einem Kurzpensum von bis zu sechs Stunden pro Woche erwachsenenbildnerisch tätig. Nur gerade ca. zehn Prozent arbeiten über 20 Stunden pro Woche in der Weiterbildung. Dieser Anteil bleibt seit Beginn der entsprechenden Erhebungen (seit 2000) ungefähr konstant (vgl. auch SVEB 2011 und SVEB 2014). Bis heute haben knapp 60.000 Personen ein SVEB-Zertifikat erworben. Dabei handelt es sich um eine Zusatzqualifikation. Fast alle Absolventinnen und Absolventen unterrichten Erwachsene in ihrem angestammten Berufsfeld. So erteilen in der Schweiz insgesamt 90.000 Personen Unterricht in ihrem Fachgebiet.

Die Zusatzqualifikation orientiert sich an den Bedürfnissen der Praxis sowie von Anbietern, die hauptsächlich fachlich versierte Personen einsetzen. Das SVEB-Zertifikat wird sowohl von inner- als auch von ausserbetrieblichen Ausbildenden erworben. Es hat sich als Basisqualifikation im Weiterbildungsmarkt etabliert; in den letzten Jahren hat sich das Teilnehmerfeld verbreitert. Dank seiner Praxisorientierung lässt sich das AdA-System grundsätzlich für jedes Fachgebiet und jedes Berufsfeld adaptieren, in dem andragogische Kompetenzen gefragt sind.

Heute setzen rund 110 Anbieter ihre je eigenen Schwerpunkte, einige von ihnen haben die Module in ihre Fachausbildungen integriert. Das Spektrum reicht von der Elternbildung über die Yogafachausbildung, Betriebsausbildner und die Pflegeausbildung, die Pädagogische Hochschule und die Hochschule der Künste bis hin zu wirtschaftsnahen Ausbildungen und zur Armee.

## Stufe 2

Stufe 2 ist auf Personen ausgerichtet, die sich auf den Bildungsbereich spezialisieren wollen, sei es innerhalb einer Bildungsinstitution oder in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Ein erfolgreiches Absolvieren der Stufe 2

führt zum Abschluss „eidgenössischer Fachausweis Ausbilder/in“. Die Absolventinnen und Absolventen sind fähig, in ihrem Fachbereich eigenständig Kurse zu entwickeln und durchzuführen. Die Ausbildung auf dieser Stufe umfasst fünf Module plus Supervision. Das Qualifikationsverfahren besteht aus einer kompetenz- bzw. performanzorientierten Berufsprüfung (BP).

Rund 13.000 Personen haben den eidgenössischen Fachausweis Ausbilder/in bisher erworben. Ein beträchtlicher Teil dieser Personen verfügte zuvor bereits über einen Hochschulabschluss (Universität oder Fachhochschule) und entschied sich, zusätzlich den Fachausweis zu erwerben. In der Erwachsenenbildung ist der Anteil an Quereinsteigerinnen und -einsteigern, die über ihr Fachgebiet in die Bildungsarbeit mit Erwachsenen einsteigen, hoch.

Die Hälfte der Fachausweisinhaberinnen und -inhaber hat in der Jugend eine Berufslehre absolviert und anschliessend diverse Weiterbildungen besucht. Altersmässig dominiert die Gruppe der 40- bis 50-Jährigen. Bezüglich der Geschlechterverteilung sind eine Dominanz der Frauen und ein kontinuierlicher Anstieg des Männeranteils zu verzeichnen: Lag das Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Jahr 2000 bei 75 Prozent bzw. 25 Prozent, so wuchs der Männeranteil bis 2014 auf ca. 40 Prozent, mit steigender Tendenz (vgl. dazu auch Kraus & Schmid 2014a). Inzwischen erwerben fast gleich viele Männer wie Frauen einen Fachausweis Ausbilder/in.

### Stufe 3

Stufe 3 bietet verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern die Möglichkeit, sich für ihre Ausbildungs-, Entwicklungs-, Beratungs-, Evaluations- und Führungsaufgaben zu qualifizieren. Wir unterscheiden die Ausbildung für eine Fachkarriere und jene für eine Managementkarriere in der Erwachsenenbildung. Beide Wege führen zu einem eidgenössischen anerkannten Diplom bzw. eidgenössischen Diplom.

Beim Ausbildungsweg an den Höhere Fachschulen (HF) steht das differenzierte Wissen über Bildungsentwicklung im Vordergrund. Nach erfolgreichem Ablegen des abschliessenden Qualifikationsverfahrens erlangen die Kandidatinnen und Kandidaten den Titel „Diplom Erwachsenenbildner/in HF“. Bei den Absolventinnen und Absolventen dieses Abschlusses handelt es sich um Fachkräfte, die dazu fähig sind, Curricula, erwachsenengerechte fachdidaktische Materialien oder Kompetenzerfassungsverfahren zu entwi-

ckeln. Zudem werden sie in der Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten ausgebildet. Kurz: Sie sind Expertinnen und Experten für Bildungsanliegen unterschiedlichster Art. Rund 2.000 Personen haben das Diplom Erwachsenenbildner/in HF bisher erworben.

Die Höhere Fachprüfung (HFP) Ausbildungsleitung führt nach erfolgreicher Ausbildung und Absolvierung des gesamtschweizerisch durchgeführten Qualifikationsverfahrens zum eidgenössischen Diplom Ausbildungsleiterin/Ausbildungsleiter. Der berufliche Hintergrund jener, die diesen Weg wählen, ist vielfältig. Alle sind jedoch in einer leitenden Funktion im Kontext von Bildung tätig.

Dieses Diplom, das seit 2005 verfügbar ist, wurde bis heute von knapp 200 Personen erworben. Die Inhaberinnen und Inhaber des Diploms auf Ausbildungsleiter/in sind fähig, in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen anspruchsvolle Bildungs- und Konzeptionsaufgaben zu übernehmen und eine Organisationseinheit oder einen Angebotsbereich zu leiten. Sie sind verantwortlich für Prozesse, Finanzen, Marketing und Akquise; sie entwickeln, organisieren und evaluieren Bildungsangebote, stellen Mitarbeitende ein, beurteilen und begleiten sie.

Unabhängig von den oben beschriebenen Ausbildungswegen bieten Hochschulen (Tertiärstufe A) Weiterbildungen auf verschiedenen Niveaus an. Aktuell sind dies die Universitäten Genf und Basel (in Kooperation mit der Fachhochschule Nordwestschweiz); verschiedene Fachhochschulen oder Pädagogische Hochschulen führen zudem CAS-, DAS- oder MAS-Angebote in ihrem Weiterbildungsbereich.

## **Träger und Anerkennung der Anbieter des AdA-Baukastens**

Für das gesamte System und die entsprechenden Weiterbildungen ist der SVEB verantwortlich. Wie in anderen Branchen wird der SVEB als Organisation der Arbeitswelt (OdA) bezeichnet und ist somit gegenüber dem Staat für die eidgenössischen Abschlüsse der Stufen 2 und 3 verantwortlich. Der SVEB ist zudem Träger des Rahmenlehrplans für die Ausbildung zum Dipl.-Erwachsenenbildner HF, der vom Bund anerkannt wird. Weiterbildungen im Bereich Tertiär A liegen in der Trägerschaft der Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen.

Die Modulanbieter werden durch die dafür zuständigen Organe anerkannt. Ein Anerkennungsverfahren stellt sicher, dass die Anbieter die Standards und Qualitätssicherungsmassnahmen erfüllen.

Im AdA-Baukastensystem sind neben der Trägerschaft selbst ausschliesslich anerkannte Bildungsinstitutionen berechtigt, Modulzertifikate, welche für die Zulassung zu den Berufsprüfungen (eidgenössischer Fachausweis) und höheren Fachprüfungen (eidgenössisches Diplom) Bedingung sind, auszustellen.

Für Auszubildende, die über die erforderlichen Kompetenzen für einen Abschluss verfügen, ohne die Module besucht zu haben, steht unter der Bezeichnung „Gleichwertigkeitsbeurteilung“ (GWB) ein Validierungsverfahren zur Verfügung, das es ihnen ermöglicht, die Modulabschlüsse ohne den Besuch der Module zu erreichen (→ Kap. 6).

## Entwicklungen

Das aktuelle Ausbildungssystem ist im Markt etabliert. In Planung ist die Einordnung der Abschlüsse in den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR). Auf welchen Niveaus die formalen Abschlüsse eingeordnet werden, entscheidet das SBFI.

Der SVEB strebt zusammen mit anderen Organisationen der Arbeitswelt (wie Versicherungen, Marketing, Human Resources u. a.) die Einführung der englischen Titelbezeichnungen „Professional Bachelor“ (für den eidgenössischen Fachausweis) und „Professional Master“ (für das eidgenössische Diplom) an. Diese Titel sollen dem in der Schweiz angesehenen Bereich der höheren Berufsbildung international mehr Gewicht verleihen.

Zu den aktuell wichtigen Themen gehört ferner die Problematik der fachspezifischen Didaktik für diverse Fachbereiche. Hier besteht ein grosser Bedarf an spezifischer Professionalisierung. In verschiedenen Bereichen werden Zusatzmodule entwickelt, beispielsweise bei Sprachkursen für Migrantinnen und Migranten. Diese Zusatzmodule bauen in der Regel auf dem SVEB-Zertifikat auf.

Weitere wichtige Entwicklungen sind in den Bereichen Beratung und Begleitung, Programmplanung, Medien und Bildungsmarketing zu verzeichnen. Im Bereich Beratung und Begleitung wurde inzwischen der eid-

genössische Fachausweis Betriebliche Mentorin/betrieblicher Mentor implementiert (Genehmigung der Prüfungsordnung 2019). Dabei bezieht sich Mentoring auf die Begleitung der Lernprozesse und Kommunikation in der Moderation. Auch berufliche Standortbestimmungen gehören dazu.

Der Bedarf an Weiterbildungsfachleuten wird auch in anderen Bereichen steigen, z. B. in der Qualitätsentwicklung und in der Zertifizierung. Fundraising, Planung von Kampagnen und Unterstützung in der Entwicklung lernender Regionen sind weitere Bereiche, in denen Weiterbildungsfachleute vermehrt eingesetzt werden. Der neue Rahmenlehrplan der höheren Fachschule, der zum Abschluss Dipl.-Erwachsenenbildner/in HF führt, berücksichtigt diese Entwicklungen.

Mit dem revidierten Baukastensystem, das 2023 in Kraft tritt, erhalten Kandidatinnen und Kandidaten eine grössere Flexibilität: Sie können wählen, in welchem Bereich sie ihre Kompetenzen vertiefen möchten; sie reflektieren ihr eigenes Professionsverständnis sowohl in Bezug auf die eigene Person wie auch in Bezug auf den Transfer für die eigene Praxis. Neu müssen sich die Auszubildenden zwingend mit der Digitalisierung vertraut machen und die verschiedenen didaktischen Anforderungen bezüglich Blended Learning erfüllen.

## **Qualitätsentwicklung**

Seit 20 Jahren gibt es in der Schweiz ein Qualitätslabel, das speziell auf Weiterbildungsanbieter zugeschnitten ist. Das ursprünglich von Bund und Kantonen sowie dem SVEB initiierte Label „eduQua“ wird heute privat umgesetzt; der SVEB hat 2018 die Trägerschaft übernommen. EduQua definiert und kontrolliert die Einhaltung von Mindeststandards auf den Ebenen Organisation und Führung, Bildungsangebote und Lernprozesse. Die Norm hat sich im Weiterbildungsbereich als wichtigstes Label durchgesetzt. Seit der Einführung im Jahr 2000 wurden rund 1.050 Institutionen zertifiziert. In rund der Hälfte der Kantone müssen Institutionen eduQua-zertifiziert sein, um für ihre Weiterbildungsangebote, beispielsweise Erwerbslosenkurse, öffentliche Unterstützung beantragen zu können. EduQua wurde in den letzten Jahren einer umfassenden Revision unterzogen; die revidierte Norm eduQua:2021 ist seit November 2021 in Kraft.

Die Qualifikation der Kursleitung hat beim Qualitätslabel einen hohen Stellenwert: In eduQua-zertifizierten Institutionen müssen die Auszubildenden mindestens über ein SVEB-Zertifikat oder einen analogen Abschluss verfügen. Ausserdem verpflichten sich die Anbieter, die Qualität ihres Personals zu fördern, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Die Norm hat viele Institutionen dazu angeregt, differenzierte Instrumente für den didaktischen Austausch, gegenseitige Feedbacks und Teamteaching zu entwickeln.

Die Koppelung des Qualitätslabels an die Qualifikation der Auszubildenden spielt für die Professionalisierung der Weiterbildung in der Schweiz eine wichtige Rolle. Dass eduQua sich im Weiterbildungsmarkt durchsetzen konnte, führte dazu, dass die Qualitätsentwicklung sich nicht auf Strukturen und Abläufe beschränken darf, sondern immer auch die Qualifikation des Lehrpersonals berücksichtigen muss. Dies ist ebenfalls im Interesse der Teilnehmenden, da sie die Qualität von Weiterbildung zu einem grossen Teil an der Kursleitung messen.

Eine vergleichende Studie, die verschiedene Qualitätssicherungssysteme in Europa analysiert, bezeichnet eduQua in verschiedenen Bereichen als Best Practice in der Qualitätssicherung von Weiterbildungsinstitutionen in Europa (OECD, 2021).

## 9 Forschung und Lehre

Weiterbildung spielt als Forschungsthema in der Schweiz trotz einer leichten Zunahme in den letzten Jahren immer noch eine marginale Rolle. Längerfristige, gross angelegte Forschungsprojekte sind eine Seltenheit und kamen in der Vergangenheit lediglich dann zustande, wenn der Nationalfonds, eine vom Bund geführte und finanzierte Einrichtung der Forschungsförderung, entsprechende Schwerpunkte setzte. Es gibt lediglich vereinzelte, eher kürzere und zumeist anwendungsorientierte Forschungsprojekte, die sich explizit der Erwachsenen- und Weiterbildung widmen. Dies liegt darin begründet, dass die Weiterbildungsforschung bis auf wenige Ausnahmen hochschulisch kaum verankert ist.

Professuren für Erwachsenenbildung gibt es an der Universität Genf sowie an der Pädagogischen Hochschule Zürich und an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. An der Universität Zürich wurde Mitte 2021 der bestehende Lehrstuhl für Berufsbildung zum Lehrstuhl für Berufs- und Weiterbildung erweitert.

Als eigenständiges Studienfach kann Erwachsenenbildung jedoch nur an zwei Schweizer Hochschulen belegt werden (Masterstudiengänge an den Universitäten Genf und Basel). Einzelne Universitäten (bspw. Freiburg) führen im Rahmen ihrer erziehungswissenschaftlichen Studiengänge auch Lehrveranstaltungen zur Erwachsenenbildung durch. Weitere Hochschulen bieten Weiterbildungskurse und -lehrgänge (CAS DAS, MAS) im Bereich Erwachsenenbildung an. Bei den Pädagogischen Hochschulen zeichnet sich zudem ein Ausbau der Lehr- und Forschungsaktivität im Weiterbildungsbereich ab.

Dass Erwachsenenbildung nur an wenigen Hochschulen als eigenständiges Studienfach existiert, schlägt sich auch in der Nachwuchsförderung nieder. So gibt es nur vereinzelte Promotionen, mit denen sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf diesen Bereich spezialisieren und Forschungsstrukturen aufbauen könnten. Aufgrund dieser strukturellen Situation ist die Weiterbildungsforschung stark vom Interesse und Engagement einzelner Forscherinnen und Forscher abhängig.

Auf die Forschungsdefizite weisen nationale Akteure – darunter der SVEB, das BFS und die SKBF – und internationale Organisationen wie

die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) regelmässig hin. Auch das periodische nationale Monitoring zum Bildungssystem beklagt die mangelnde Datenbasis und die spärliche Forschung zur Weiterbildung in der Schweiz (SKBF, 2018).

### **Bisherige Forschungsschwerpunkte**

Periodische Erhebungen zu Weiterbildungsthemen sind selten. Die wichtigste systematische Datenquelle zum Thema Weiterbildung sind die periodischen Erhebungen des BFS (→ Kap. 7). Dazu gehört die quartalsweise Erfassung von Teilnahmequoten im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebungen (SAKE) sowie die seit 2011 alle fünf Jahre erstellte Teilnehmerstatistik (Mikrozensus Aus- und Weiterbildung, BFS, 2018a). Der Mikrozensus erfasst die Weiterbildungsbeteiligung der erwachsenen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 75 Jahren mit einer Stichprobe von 10.000 Personen. Er ist die umfassendste Datenquelle zur Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz.

Diese Statistiken liefern wertvolle Informationen, beschränken sich aber auf quantitative, deskriptive Daten und geben, da sie keine Längsschnittuntersuchungen sind, trotz periodischer Durchführung kaum Einblick in die Entwicklung der Weiterbildungsaktivität von Personen und Betrieben.

Seit 2012 realisiert das BFS alle fünf Jahre eine Unternehmensbefragung, die Aufschluss gibt über die Weiterbildungsanstrengungen in Betrieben (BFS, 2018b). Die Erhebung beruht teilweise auf dem Fragebogen des vierten europäischen Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Mit dieser Studie stehen erstmals umfassende, repräsentative Daten zur betrieblichen Weiterbildung in der Schweiz zur Verfügung. Allerdings erfasst die Studie nur Betriebe mit mindestens zehn Mitarbeitenden, weswegen keinerlei repräsentative Daten über Mikrounternehmen vorliegen.

Eine repräsentative Statistik der Weiterbildungsinstitutionen gibt es in der Schweiz nicht, da das BFS keine Strukturdaten zum Weiterbildungsmarkt erhebt. Einen Einblick in die Situation der Anbieter bietet jedoch die jährlich vom SVEB durchgeführte Anbieterbefragung zu wechselnden Fokusthemen (Gollob, Poopalapillai & Sgier, 2021). Im Aufbau befindet sich ein periodisches Branchenmonitoring (Poopalapillai, Gollob & Sgier, 2021).

Einzelne thematische Studien werden an verschiedenen Hochschulen sowie weiteren Organisationen, darunter der SVEB, erstellt. Umfassende oder längerfristige Forschungsprogramme zur Weiterbildung gibt es in der Schweiz derzeit nicht.

### **Ressortforschung**

Das WeBiG verpflichtet den Bund, Ressortforschung zur Weiterbildung zu betreiben. Die Ressortforschung soll Grundlagenwissen für die politischen Strategien des Bundes generieren. Sie bildet zusammen mit den offiziellen Statistiken die Grundlage für das Monitoring des Weiterbildungsbereichs.

Im Rahmen der Ressortforschung förderte der Bund in den ersten vier Jahren seit Einführung des WeBiG nur vereinzelte Forschungsprojekte. Dazu gehören die Konzeption für ein Branchenmonitoring durch den SVEB sowie wenige Einzelstudien.

Für die Förderperiode 2021 bis 2024 definierte das SBFI auf der Basis eines Forschungskonzeptes thematische Schwerpunkte, die gefördert werden können (SBFI, o. J.). Es sind dies:

- Digitalisierung in der Weiterbildung
- Weiterbildung im Lebenslauf
- Professionalisierung des Weiterbildungspersonals

Auf dieser Basis kann das SBFI Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie Gutachten und Evaluationen fördern oder in Auftrag geben, die Grundlagenwissen für politische Strategien des Bundes generieren.

Über die Ressortforschung wird auch die Teilnahme der Schweiz an der internationalen Studie PIAAC zur Erfassung der Grundkompetenzen von Erwachsenen finanziert, deren Ergebnisse 2024 vorliegen sollen.

Um dem Forschungsbedarf im Weiterbildungsbereich zu begegnen, wäre es nötig, zusätzliche Forschungsschwerpunkte an den Hochschulen zu fördern und diese so anzulegen, dass praxisrelevantes Wissen generiert wird.

### **Dokumentation von Forschungsprojekten**

Die von Bund und Kantonen gemeinsam getragene SKBF sammelt kontinuierlich Informationen zur Bildungsforschung und publiziert diese in

einer öffentlich zugänglichen Projekt-Datenbank (vgl. [www.skbf-csre.ch](http://www.skbf-csre.ch)). Neben ihrer Dokumentationsfunktion führt die SKBF auch selbst Studien durch. Sie ist ausserdem für das periodische Bildungsmonitoring zuständig, in dessen Rahmen alle vier Jahre ein umfassender Bericht zum gesamten Bildungsbereich erstellt wird (SKBF, 2018).

Informationen zu Forschungsprojekten stehen auch in der Forschungsdatenbank des Kompetenzzentrums der Sozialwissenschaften FORS zur Verfügung.

### **Forschungsnetzwerke**

Im Jahr 2016 gründeten Vertreterinnen und Vertreter der Pädagogischen Hochschule Zürich, der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz und des SVEB das Netzwerk Weiterbildungsforschung. An halbjährlichen Treffen stellen Forschende aktuelle Studien und laufende Forschungsvorhaben zur Diskussion. Das Netzwerk steht allen Interessierten aus Wissenschaft und Praxis offen. Es dient dem Austausch zwischen Forschenden sowie dem Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis.

Mit Themen aus dem Bereich der berufsorientierten Weiterbildung befasst sich auch das Netzwerk SGAB (Schweizerische Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung). Vereinzelt präsentiert deren Onlinezeitschrift „Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis“ auch Studien zur Weiterbildung (vgl. [www.sgab-srfp.ch](http://www.sgab-srfp.ch)).

### **Fachzeitschrift zur Weiterbildung**

Der SVEB gibt seit 1967 die Fachzeitschrift „Education Permanente“ (EP) heraus, die immer noch einzige Fachzeitschrift für Weiterbildung in der Schweiz. Seit Beginn bot die EP neben Praxisberichten und journalistischen Artikeln auch Einblick in Forschungsprojekte. 2021 wurde die Zeitschrift neu konzipiert. Seither enthält die zweimal jährlich in Deutsch und Französisch publizierte EP ein umfangreiches forschungsbasiertes Dossier zu aktuellen Themen sowie weiterhin Beiträge aus der Praxis (vgl. [www.ep-web.ch](http://www.ep-web.ch)).

## 10 Internationale Kontexte

Als kleines Land und als Nicht-EU-Mitglied ist die Schweiz seit jeher auf internationale Kooperationen angewiesen. Im Bildungsbereich kann sie sich auf eine langjährige Zusammenarbeit mit internationalen Partnern stützen. Die europäische Kooperation wird im Bildungsbereich auch von der Regierung aktiv gefördert. So nutzt der Bund den ihm möglichen Spielraum, um die Schweiz in europäische Forschungs-, Bildungs- und Mobilitätsprogramme einzubinden und internationale Prozesse in der Schweiz einzuführen.

Eine positive Haltung gegenüber internationaler Kooperation haben generell auch die Organisationen der Weiterbildung, zumindest jene, die auf gesamtschweizerischer Ebene tätig sind. Bei lokal und regional tätigen Organisationen spielt die internationale Ebene eine geringere Rolle; diese Organisationen sind eher mit den Tücken des föderalistischen Systems beschäftigt als mit globalen Entwicklungen.

Im europäischen Kontext besteht eine intensive Zusammenarbeit zwischen Nichtregierungsorganisationen (NGO). Ihr grosses Engagement hat massgeblich dazu beigetragen, dass Erwachsenen-/Weiterbildung als eigenständiger und anerkannter Teil des Bildungssystems in die europäischen Bildungsprogramme aufgenommen wurde. Der SVEB hat sich zusammen mit dem Europäischen Verband für Erwachsenenbildung (EAEA) stark dafür engagiert.

Im Folgenden werden nur die wichtigsten Kooperationen dargestellt, die für die Entwicklung der Weiterbildung in der Schweiz von Bedeutung sind. Daneben existiert eine Reihe von Kooperationen, wie sie beispielsweise Bildungsanbieter in den Grenzregionen mit Partnerorganisationen aus den Nachbarländern Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich pflegen. Auf diese kann an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden.

### OECD

Als die OECD Mitte der 1990er-Jahre begann, sich aktiv mit dem Paradigma des lebenslangen Lernens zu befassen, spielte die Organisation auch für die Schweiz eine wichtige Rolle. Im Jahr 2001 erstellte die OECD einen Länderbericht zur Schweiz, der auch Empfehlungen enthielt und im Weiterbildungs-

bereich auf grosses Interesse stiess. Der Bericht enthielt Empfehlungen zur Entwicklung des Weiterbildungssystems und wies auch auf problematische Aspekte hin, wie beispielsweise die im internationalen Vergleich grosse Disparität zwischen Niedrig- und Hochqualifizierten in der Schweiz.

Seither werden ländervergleichende Studien der OECD zu Weiterbildungsthemen stark beachtet. So gibt beispielsweise der Bericht der OECD „Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning: Learning from European Best Practices on Quality Assurance“ aus dem Jahr 2021 Einblick in die Qualitätsentwicklung und -sicherung in ausgewählten europäischen Ländern, darunter die Schweiz. Die Publikation zeigt Best-Practice-Beispiele und analysiert die Erfolgsfaktoren unterschiedlicher Ansätze der Qualitätssicherung. Darin aufgenommen wurde auch das Schweizer edu-Qua-Label, welches auf Grund seiner klaren Zielsetzung, der Fokussierung auf Weiterbildungsanbieter (statt auf den ganzen Bildungsbereich) sowie der Trägerschaft durch den SVEB als Dachverband der Weiterbildung als Best-Practice-Beispiel dargestellt wird.

Aktuell nimmt die Schweiz am zweiten Zyklus des „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) teil, der internationalen Vergleichsstudie der OECD zur Erfassung der Grundkompetenzen Erwachsener. Am ersten Zyklus, der 40 Länder umfasste, war die Schweiz nicht beteiligt. Durch PIAAC werden neben dem Niveau der Grundkompetenzen Faktoren identifiziert, die bei der Entwicklung und Aufrechterhaltung dieser Kompetenzen eine zentrale Rolle spielen.

Ein Bericht mit den ersten Ergebnissen der aktuellen PIAAC-Studie ist für Herbst 2024 angekündigt. Es ist zu erwarten, dass die Resultate in Fachkreisen und auch in der Politik auf grosses Interesse stossen werden. Seit der ALL-Studie vom 2005 verfügt die Schweiz über keine aktuellen Daten mehr zu den Grundkompetenzen Erwachsener.

## UNESCO

Schweizer Behörden und Organisationen pflegen seit längerem eine enge Zusammenarbeit mit dem UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen (UIL) in Hamburg. Dazu gehört unter anderem das Engagement an den alle zwölf Jahre stattfindenden UNESCO-Weltkonferenzen für Erwachsenenbildung CONFINTEA (Conference Internationale sur l'Education des

Adultes). Für die globale Entwicklung der Weiterbildung sind die Weltkonferenzen der UNESCO von zentraler Bedeutung. An der sechsten Ausgabe, die 2009 in Belém in Brasilien stattfand, wurden Strategien und Empfehlungen zur Stärkung und Weiterentwicklung der Weiterbildung formuliert. Im Rahmen der Konferenz wurde ein Abschlussdokument, der Belém-Aktionsplan, verabschiedet.

Die Umsetzung des Aktionsplans wird seither im Rahmen eines Monitoringprozesses überprüft. Teil des Prozesses sind Weltberichte zur Weiterbildung, sogenannte Global Reports on Adult Education (GRALE). Zuletzt erschien 2019 der GRALE IV zum Thema „Teilnahme und Teilhabe“.

Im Jahr 2017 fand zudem in Südkorea eine CONFINTEA-Zwischenkonferenz (Mid-Term-Conference) statt, an der eine Zwischenbilanz der in Brasilien verabschiedeten Zielsetzungen gezogen wurde.

Derzeit sind die Vorbereitungen für die siebte Ausgabe der CONFINTEA in Gang, die 2022 in Marokko stattfindet. Im Fokus steht unter anderem das Thema Nachhaltigkeit. Die Schweiz ist erneut mit einer Delegation an der Konferenz vertreten. Diese wird von der Schweizerischen UNESCO-Kommission koordiniert und umfasst Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Kantonen und dem SVEB als Dachverband der Weiterbildung.

### **Internationale Netzwerke**

Im Europäischen Verband für Weiterbildung (EAEA) war die Schweiz mit dem SVEB bereits 1953 als Gründungsmitglied vertreten. EAEA pflegt intensive Kontakte zur EU-Kommission und wird von der Kommission als Fachverband konsultiert. Seit 2009 hat sich mit dem European Basic Skills Network (EBSN) ein zweiter europäischer Verband im Bereich der Weiterbildung etabliert. Dieser fokussiert sich auf das Thema Grundkompetenzen, das in der Weiterbildungspolitik zunehmend an Bedeutung gewinnt. Der SVEB hat das Netzwerk EBSN mit initiiert und ist seit dessen Gründung im Vorstand vertreten. Die Mitgliedschaft bei EAEA und EBSN ermöglicht Schweizer Organisationen, rasch und gezielt Kontakte zu knüpfen, Projektpartner zu finden und Vergleiche zur Situation anderer Länder anzustellen. Als Nicht-EU-Mitglied ist die Schweiz auf Netzwerke wie EAEA und EBSN besonders angewiesen.

Dasselbe gilt für die aussereuropäischen Kontakte zu Organisationen der Erwachsenenbildung. Hier sind es vor allem die Kontakte zum Welt-

verband ICAE, die eine kontinuierliche Zusammenarbeit ermöglichen. Der ICAE schafft unter anderem die Verbindung von Schweizer NGOs zur Umsetzung der Agenda 2030 der UNO, zur UNESCO und zur alle zwölf Jahre stattfindenden Weltkonferenz CONFINTEA. Wie bei EAEA und ESNB ist der SVEB auch beim ICAE seit einigen Jahren im Vorstand aktiv.

In den akademisch geprägten Netzwerken EUCEN (European University Continuing Education Network) und ESREA (European Society for Research on the Education of Adults) sind verschiedene Schweizer Hochschulen und weitere Organisationen als Mitglieder involviert, bei EUCEN engagiert sich eine Schweizer Hochschule zurzeit auch im Vorstand. Über Projekte, Konferenzen und Publikationen bringen diese Netzwerke Themen in die internationale Diskussion ein, die auch für die Schweiz von Bedeutung sind. Im Gegensatz zu EUCEN, das auf Hochschulweiterbildung ausgerichtet ist, befasst sich ESREA in seinen aktuell zwölf thematischen Netzwerken mit der ganzen Breite der Weiterbildung.

Bei internationalen Studien und Strategieentwicklungen werden auch Schweizer Expertinnen und Experten einbezogen. Dabei dominierten bisher die Themen individuelle Anerkennungssysteme, Ausbildung der Auszubildenden, Qualitätssicherung, Länderexamen und Bildungspolitik. In der Erarbeitung von Indikatoren und internationalen Vergleichen spielt das BFS eine wichtige Rolle.

Bei den langjährigen internationalen Partnerschaften des SVEB ist die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hervorzuheben. Gemeinsame Projekte und der gegenseitige Austausch im Rahmen dieser Partnerschaft ermöglichen dem SVEB Einblicke in die Arbeit des DIE und geben der schweizerischen Weiterbildungsszene Impulse für eigene Entwicklungen.

Ein weiterer wichtiger Partner ist Liechtenstein, das in diversen Schweizer Gremien – wie beispielsweise der IKW – aktiv mitwirkt. Der wichtigste Kooperationspartner ist die Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein. Als Stiftung des öffentlichen Rechts hat diese den Auftrag, die Erwachsenenbildung in Liechtenstein zu koordinieren und die vom Landtag genehmigten Budgetmittel gemäss Erwachsenenbildungsgesetz einzusetzen. Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Schweiz findet insbesondere in

den Themenbereichen Grundkompetenzen, Qualitätssicherung und Professionalisierung statt.

Die erwähnten Netzwerke betreffen grösstenteils Kooperationen zwischen Dachorganisationen, wobei übergreifende und strategische Fragen wie Bildungspolitik, Professionalisierung, Qualität oder Chancengleichheit im Zentrum stehen. Parallel dazu finden internationale Kooperationen in spezifischen Fachbereichen statt. So vernetzen sich die Anbieter der kirchlichen Erwachsenenbildung, die Anbieter von Sprach- oder Informatikkursen, die Weiterbildungsanbieter im Versicherungsbereich und viele andere Organisationen mit Partnern ihres Fachbereichs auf europäischer Ebene. Dabei geht es nicht nur um Informations- und Erfahrungsaustausch, sondern auch darum, gemeinsame Konzepte, Aktivitäten oder Projekte zu realisieren.

### **Bildungsprogramme der EU**

Seit Mitte der 1990er-Jahre nehmen Schweizer Organisationen an den EU-Bildungsprogrammen als Partner teil, bis 2011 als sogenannter Silent Partner mit Unterstützung des Bundes. Im Jahr 2011 wurde im Rahmen der bilateralen Verträge mit der EU die Vollbeteiligung der Schweiz an diesen Programmen vereinbart. Bis 2014 konnten auf dieser Grundlage Organisationen und Personen aus der Schweiz zu denselben Bedingungen an den Programmen teilnehmen wie ihre EU-Partner. Im Gegensatz zur indirekten Teilnahme berechnete die Vollteilnahme auch dazu, eigene Projekte einzureichen und zu leiten. Die Bildungsprogramme werden seit 2014 unter der Bezeichnung Erasmus+ geführt. Die wichtigsten Projektschwerpunkte schweizerischer Organisationen waren bisher Grundkompetenzen, Sensibilisierung für Lebenslanges Lernen, Policy, Validierung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen, Professionalisierung und Qualität der Weiterbildung.

Infolge einer Volksabstimmung zur „Masseneinwanderung“ im Februar 2014 wurde die Vollteilnahme der Schweiz an den EU-Bildungsprogrammen wieder aufgehoben. Seither nimmt die Schweiz wie in der Zeit vor 2011 wieder als assoziiertes Mitglied an Erasmus+ teil.

Die Schweizer Beteiligung an Erasmus+ wird über Movetia, die nationale Agentur für Austausch und Mobilität, koordiniert. Getragen wird Movetia von der Schweizerischen Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität (SFAM). Diese wurde 2016 vom Staatssekretariat für Bildung,

Forschung und Innovation (SBFI), dem Bundesamt für Kultur (BAK), dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) gegründet.

Seit 2014 wird in Fachkreisen und auch auf politischer Ebene immer wieder über eine Rückkehr zur Vollasoziiierung diskutiert. Anfang 2021 verabschiedete der Bundesrat ein entsprechendes Verhandlungsmandat für einen Beitritt zur aktuellen Generation des Erasmus+-Programms 2021 bis 2027. Eine Voll-Assoziierung wird von einem Grossteil der BFI-Akteure in der Schweiz unterstützt. Ob eine solche möglich wird, ist noch ungewiss.

### **Die Bologna-Reform und der Kopenhagen-Prozess**

Die Stichworte Bologna und Kopenhagen stehen für tiefgreifende, international koordinierte Veränderungen im Hochschulbereich und in der Berufsbildung.

Ziel der Bologna-Reform ist die Realisierung eines wettbewerbsfähigen, dynamischen Hochschul- und Forschungsraums in Europa. Unter anderem bedeutete dies die Restrukturierung aller Hochschulstudiengänge und die Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen sowie des ECTS-Systems (European Credit Transfer System). Dieser Prozess ist abgeschlossen; in der Weiterbildung werden über die Weiterbildungsgänge (CAS, DAS, MAS, → Kap. 6) auch ECTS-Punkte vergeben, wobei unklar ist, ob diese Punkte bei in- und ausländischen Hochschulen für weitere Abschlüsse anerkannt und angerechnet werden.

Beim Kopenhagen-Prozess, der sich auf die Berufsbildung bezieht, ist die Umsetzung noch nicht abgeschlossen. Kernstück des Prozesses ist die Einführung des EQR und des darauf bezogenen NQR. Der schweizerische NQR wird seit 2015 umgesetzt. Das ECVET-Punktesystem für die Berufsbildung – das Pendant zum ECTS-System der Hochschulen – wurde bisher aber nicht implementiert. Der Prozess ist auch in der EU noch nicht abgeschlossen.

Der Kopenhagen-Prozess stösst in der Schweizer Berufsbildung auf grosses Interesse. Davon erhofft man sich mehr internationale Durchlässigkeit und Mobilität sowie die gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen. Die höhere Berufsbildung erwartet überdies die Klärung der Äquivalenzen zwischen höherer Berufsbildung in der Schweiz und akademisch orientier-

ten Ausbildungen in der EU. Zurzeit werden die Abschlüsse der höheren Berufsbildung in den NQR eingeordnet; sie werden auf den Niveaus 5 bis 8 angesiedelt.

### **Bilaterale Kooperationen zwischen Bildungsanbietern**

Es entstehen vermehrt international orientierte Angebote, beispielsweise in der berufsorientierten Weiterbildung, in der höheren Berufsbildung und in der universitären Weiterbildung. Dabei werden „Joint Degrees“ oder „Double Degrees“ eingerichtet, bezüglich derer beispielsweise höhere Fachschulen mit Hochschulen aus dem In- und Ausland kooperieren. In manchen Fällen sind auch private Weiterbildungsanbieter, deren Abschlüsse in der Schweiz nicht staatlich anerkannt sind, an Double Degrees mit Hochschulen beteiligt. Die daraus resultierende Vermischung von Abschlüssen der Stufen Tertiär A und B und privater Anbieter führt zu intensiven bildungspolitischen Diskussionen.

Weitere Kooperationen finden in der betrieblichen Förderung von Grundkompetenzen und in der Professionalisierung der Weiterbildung statt. Zu Letzteren gehören unter anderem Transferprojekte mit dem Ziel, Train-the-Trainer-Systeme nach dem Vorbild des Schweizer AdA-Systems oder Qualitätssicherungen in Anlehnung an eduQua (→ Kap. 8) aufzubauen. Eine dieser Kooperationen des SVEB intendierte die Adaptierung des AdA-Baukastensystems für die Balkanregion. Anfang 2021 war die Entwicklung so weit abgeschlossen, dass in Serbien die ersten AdA-Module angeboten werden konnten.

Private und öffentliche Träger sind sich bewusst, dass internationale Kooperationen in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden. Entsprechend ausgeprägt sind das Interesse an internationalen Entwicklungen und die Auseinandersetzung mit dem härter werdenden Konkurrenzkampf.

## 11 Tendenzen und Perspektiven

Nach einer langen Phase relativer Stabilität hat die Weiterbildung in den letzten Jahren grössere Veränderungen erfahren. Dafür waren zwei Treiber verantwortlich: die zunehmende Digitalisierung und die Covid-19-Pandemie, welche Anfang 2020 die Schweiz erreichte und bis ins Frühjahr 2022 dauerte.

Wir befinden uns somit in einer Phase mit vielen Fragezeichen. Ein Grossteil der Weiterbildungsangebote wurde pandemiebedingt in den digitalen Raum verschoben, mit allen Konsequenzen, die das für die Teilnahme, die Formate und die Anforderungen an das Weiterbildungspersonal mit sich brachte. Wie dauerhaft der Einfluss der Pandemie auf die Weiterbildung letztlich sein wird, ist schwierig einzuschätzen, zumal sich auch das gesamte Umfeld der Weiterbildung stark verändert. Die folgenden Überlegungen zu Tendenzen der Weiterbildung beziehen sich auf die nächsten rund fünf Jahre und versuchen, im Bewusstsein der aktuellen Ungewissheit beobachtbare Tendenzen in die nähere Zukunft weiterzudenken.

### **Digitale Transformation der Weiterbildung**

In den letzten Jahren hat sich die Digitalisierung im Weiterbildungsbereich stark beschleunigt. Bis zum Ausbruch der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 zeigte dieser Bildungsbereich ein zurückhaltendes, oft auch kritisches Verhältnis zur Digitalisierung. Digitale Technologien kamen vor allem in der Administration und im Marketing zum Einsatz, in den Weiterbildungsangeboten spielten sie kaum eine Rolle. Wie eine Anbieterbefragung des SVEB und der Pädagogischen Hochschule Zürich von 2017 zeigte, sahen damals rund 90 Prozent der Schweizer Weiterbildungsinstitutionen den Schwerpunkt ihrer Institution im Präsenzunterricht, je zur Hälfte „technologiefrei“ oder digital angereichert (Sgier & Haberzeth, 2017, S. 16).

Blended Learning oder Online-Unterricht standen 2017 bei rund zehn Prozent der Institutionen im Zentrum. Diese Bild hat sich innerhalb weniger Jahre grundlegend verändert. Ende 2021 sahen fast zwei Drittel der Institutionen (62 %) ihren Schwerpunkt im Blended Learning oder im Online-Unterricht (Gollob, S., Poopalapillai, S. & Sgier, I., 2021, S. 27). In

diesen Zahlen spiegelt sich das hohe Tempo der Veränderungen wider, die der Digitalisierungsschub der beiden Pandemie-Jahre ausgelöst hat.

In wissenschaftlichen Studien wie in der Praxis besteht Konsens, dass diese Entwicklung unumkehrbar ist. Und die verstärkte Digitalisierung betrifft alle Bereiche und Ebenen (Haberzeth & Sgier, 2018): die Weiterbildungsorganisationen mit ihren Strukturen und Geschäftsmodellen, die Angebote mit ihren Formaten und Inhalten, die andragogischen und didaktischen Konzepte sowie die Kompetenzprofile des Weiterbildungspersonals. Da diese Entwicklung die Weiterbildung umfassend betrifft und zu tiefgreifenden Veränderungen führt, kann von einer „digitalen Transformation des gesamten Weiterbildungsfeldes“ gesprochen werden.

Für die Weiterbildungsinstitutionen wirft diese Entwicklung grundlegende Fragen auf. Sie müssen ihre Strukturen und Prozesse überdenken, Investitionen in die Infrastruktur, in die Weiterbildung ihres Personals und die Entwicklung ihrer Angebote tätigen. Insgesamt wird die Programm- und Angebotsentwicklung noch anspruchsvoller und komplexer und erfordert eine erhöhte Flexibilität (Grotlüschen & Weis, 2021). Veränderungsdruck entsteht aber nicht nur infolge der Digitalisierung, sondern durch vielfältige Veränderungen im Umfeld der Weiterbildung (Dollhausen, 2021).

Wie gut sie diese Herausforderungen meistern werden, ist auch aber nicht nur eine Frage der finanziellen Ressourcen. Für den Erfolg der Institutionen mitentscheidend dürfte sein, inwiefern es ihnen gelingt, ihre Geschäftsmodelle an veränderte Bedingungen anzupassen und tragfähige andragogische Konzepte zu entwickeln, die bei digitalen, hybriden und Blended-Angeboten eine hohe Qualität gewährleisten.

Die grosse Unbekannte in diesem Prozess ist die Entwicklung der individuellen Lernbedürfnisse sowie der Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen. Einschätzungen dazu bewegen sich derzeit noch im Bereich der Spekulation.

## **Verschärfte Konkurrenz auf dem Weiterbildungsmarkt**

Mit der erwähnten Entwicklung einher gehen Veränderungen auf dem Weiterbildungsmarkt. Die während der Covid-19-Pandemie verzeichneten Umsatzeinbrüche und Rückgänge bei der Nachfrage sind ein Krisenphänomen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Weiterbildungsbranche in den nächsten Jahren ökonomisch von der Krise erholen wird, wobei auch hier die Entwicklung der Nachfrage eine wichtige Rolle spielt. Es gibt aber auch Anzeichen, dass sich die Marktstrukturen verschieben und der Weiterbildungsmarkt nach der Krise anders aussehen könnte als davor.

Mit der verstärkten Digitalisierung können Weiterbildungsangebote, die bisher lokal oder regional angeboten wurden, vermehrt überregional oder auch international angeboten werden. Dies führt einerseits zu neuen Geschäftsmöglichkeiten für Anbieter, andererseits aber auch zu verschärfter Konkurrenz zwischen den Weiterbildungsinstitutionen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Anders als in früheren Marktveränderungen kann die verschärfte Konkurrenz auch lokal tätige Weiterbildungsinstitutionen erfassen. Mit den Möglichkeiten, Weiterbildungen ortsunabhängig anzubieten, löst sich teilweise das „Territorialprinzip“ auf, sodass auch kleine Nischenanbieter in die Dynamik neuer, teilweise internationaler Konkurrenzverhältnisse hineingezogen werden. Eine Herausforderung der nächsten Jahre dürfte für Weiterbildungsanbieter darin bestehen, sich in dieser neuen Dynamik zu orientieren und neu zu positionieren.

Zu beobachten ist zudem seit einigen Jahren, dass Unternehmen der Digitalwirtschaft verstärkt als Anbieter im Weiterbildungsbereich auftreten, so beispielsweise Plattformen wie Google oder LinkedIn. Diese Angebote werden teilweise kostenlos angeboten und sind oft mit Geschäftsinteressen verbunden, die nichts mit Weiterbildung zu tun haben. Wissenschaftliche Analysen lassen vermuten, dass diese Unternehmen weiter an Einfluss gewinnen werden (Grotlüschen, 2018); vereinzelt treten sie bereits jetzt bei öffentlichen Ausschreibungen als direkte Konkurrenten etablierter Weiterbildungsinstitutionen auf. Weniger stark sichtbar, aber ebenfalls seit einigen Jahren zu beobachten ist, dass Firmen aus dem Informatikbereich, darunter innovative kleine Start-ups, Kooperationen mit Weiterbildungsinstitutionen suchen und so ebenfalls als neue Akteure im Weiterbildungsmarkt aktiv werden.

Im Zusammenhang mit neuen Akteuren aus der Digitalwirtschaft könnte auch der Einfluss von Learning Analytics in der Weiterbildung zunehmen. Bisher spielt die systematische, datenbasierte Analyse von Teilnehmerdaten aus digitalen Lernsettings in der Schweiz noch eine höchstens

marginale Rolle. Genutzt werden solche datengetriebenen Analysen in der Weiterbildung allenfalls vereinzelt zu Marketingzwecken oder zur Personalisierung von Online-Lernangeboten. Zur gezielten Unterstützung von Lernprozessen im Weiterbildungskontext scheinen datenbasierte Analysen bisher noch kaum eingesetzt zu werden. Learning Analytics könnten aber an Bedeutung gewinnen, sodass es sich empfiehlt, sowohl das Potenzial als auch die problematischen Seiten solcher Analysen – wie beispielsweise Eingriffe in die Privatsphäre der Teilnehmenden – zu beobachten und kritisch zu hinterfragen.

## **Diversifizierung der Weiterbildungsangebote**

Verschiedene Studien zeigen, dass der pandemiebedingte Digitalisierungsschub zu einer Diversifizierung der Weiterbildungsangebote führt – oder zumindest der Angebotsformate – und vermuten darin eine längerfristige grundlegende Veränderung (vgl. u. a. Käßlinger & Lichte 2020 oder Poopalapillai, Gollob & Sgier, 2021). Vor der Pandemie standen die Präsenzveranstaltungen im Vordergrund. Ein kleiner Anteil der Institutionen bot Online-Unterricht an, vereinzelt auch Blended-Learning-Angebote. Jetzt zeigt das Weiterbildungsfeld ein vollkommen anderes Bild. Bei der Konzeption von Weiterbildungen steht jeder Anbieter vor der Frage, ob er das Angebot in Präsenz, online, als Blended Learning, in hybrider Form oder in einer Kombination dieser Varianten präsentieren soll.

Damit verbreitert sich die Palette an Angebotsformaten und sie dürfte sich in den nächsten Jahren weiter ausdifferenzieren. Noch ist die Entscheidung für bestimmte Formate stark von externen Faktoren bestimmt: Massnahmen zur Pandemiebekämpfung bringen Restriktionen mit sich, die den Präsenzunterricht erschweren oder gar unmöglich machen. Entsprechend werden auch Angebote online durchgeführt, für die sich andere Formate besser eignen würden. Unter diesen Ausnahmebedingungen werden teilweise auch Qualitätseinbussen in Kauf genommen. So nahm fast die Hälfte der Schweizer Weiterbildungsinstitutionen während der Pandemie Qualitätseinbussen wahr (Poopalapillai, Gollob & Sgier, 2021, S. 7).

Mit dem Abklingen der Pandemie werden die Qualitätsansprüche der Teilnehmenden wieder steigen. Auch ist davon auszugehen, dass die erwei-

terte Palette an möglichen Angebotsformaten sich auf dem Weiterbildungsmarkt etablieren wird. Damit erweitern sich die Möglichkeiten, zusätzliche Zielgruppen anzusprechen und Angebote zu personalisieren oder gezielter auf spezifische Teilnehmergruppen auszurichten. Auch hier erschwert aber die Ungewisshheit bezüglich der Entwicklung der Lernbedürfnisse die Planung und Gestaltung von Programmen und Angeboten. Zu den Herausforderungen der nächsten Jahre gehört es für alle Formatvarianten, die andragogischen Konzepte zu erarbeiten, die während der Pandemie aus Zeitgründen nicht entwickelt werden konnten, und die Qualität der Lernprozesse unter den unterschiedlichsten Bedingungen zu sichern. Dies bedingt neben der konzeptionellen Arbeit auch die Anpassung der Planungsprozesse. Zudem müssen die Weiterbildungsinstitutionen entscheiden, wie weit sie den Erwartungen der Teilnehmenden bezüglich Flexibilität entgegenkommen wollen – ob sie beispielsweise alle Angebote hybrid anbieten – und wie sie dies mit ihren Ressourcen und Qualitätsansprüchen vereinbaren können.

Obwohl die Tendenz zur Diversifizierung der Weiterbildungsangebote stark vom aktuellen Digitalisierungsschub geprägt ist, ist unübersehbar, dass auch Präsenzunterricht weiterhin eine zentrale Rolle spielen wird. Allerdings dürften sich das Verständnis und der Einsatz von Präsenzunterricht in vielen Bereichen stark verändern (vgl. Köck, 2021, oder Dinkelaker, 2021).

## **Kompetenzverschiebungen beim Weiterbildungspersonal**

Mit der aktuellen Transformation des Weiterbildungsfeldes einhergehen Verschiebungen bei den Anforderungen und Qualifikationsprofilen des Weiterbildungspersonals (EP, 2021). Diese Entwicklung, die bereits vor der Pandemie in Gang war, bringt in manchen Bereichen höhere Anforderungen mit sich, so beispielsweise in den Bereichen Konzeption und Planung von Angeboten, Medienkompetenz oder Lernbegleitung und Beratung. Dazu gehören auch Veränderungen in den Rollen, die Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern einnehmen.

Augenfällig sind die steigenden Anforderungen im Umgang mit digitalen Technologien. Während es bisher ausreichte, mit einzelnen Anwen-

dungen wie Moodle oder Zoom umgehen zu können, dürften die Teilnehmenden künftig von den Lehrenden umfassendere digitale Kompetenzen sowie einen differenzierteren, abwechslungsreichen, didaktisch motivierten Einsatz der Technologien erwarten.

Möglicherweise noch stärker steigen die Anforderungen im Bereich Programm- und Angebotsentwicklung. Die zunehmende Diversifizierung der Formate sowie die steigenden Erwartungen der Teilnehmenden hinsichtlich Flexibilität – bis hin zur Erwartung, vor jeder Lektion spontan entscheiden zu können, ob man physisch oder online teilnimmt – stellen das Weiterbildungspersonal vor grosse Herausforderungen. Um unter solchen Bedingungen Angebote entwickeln und planen zu können, werden künftig Planungsmodelle benötigt, welche die ganze Komplexität und Heterogenität der Settings abbilden und von nicht-linearen Planungsprozessen ausgehen. Hier zeigt sich ein erheblicher Forschungsbedarf, der erst ansatzweise angegangen wird, zum Beispiel im Rahmen einer vom SBFI geförderten und von der PH Zürich durchgeführten Studie zur Programm- und Angebotsgestaltung unter neuen Bedingungen.<sup>30</sup>

In der Schweiz wurde mit der Revision des modularen Baukastensystems zur Ausbildung der Auszubildenden (AdA-Baukasten) und des Qualitätslabels für Weiterbildungsinstitutionen eduQua, die beide 2022 in Kraft treten, versucht, der hier skizzierten Entwicklung Rechnung zu tragen. In beiden Fällen wurden Grundlagen geschaffen, um die zunehmende Agilität der Weiterbildungsinstitutionen, die wachsende Vielfalt und Heterogenität der Lernformate sowie die veränderten Erwartungen der Teilnehmenden – insbesondere in Bezug auf die örtliche und zeitliche Flexibilität – zu berücksichtigen. Ähnliche Entwicklungen sind bei einzelnen Hochschulen in Gang, wo Weiterbildungsangebote beispielsweise in den Bereichen Bildungsdesign oder Bildungsmarketing ebenfalls auf veränderte Kompetenzanforderungen beim Weiterbildungspersonal ausgerichtet werden.

Zu den Herausforderungen der nächsten Jahre gehört es, die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals zu stärken und die Qualifikation des Personals in allen Kategorien, von der Administration über das

---

<sup>30</sup> Siehe <https://phzh.ch/de/Forschung/projekt Datenbank/projekt detail/Corona-Pandemie-und-Weiterbildung--Auswirkungen-auf-die-Angebotsgestaltung-p247.html>

Bildungsmarketing bis zur Planung und Umsetzung der Angebote, weiterentwickeln. Neben geeigneten Weiterbildungsangeboten auch für erfahrenes Personal wird es dazu Investitionen vonseiten der Institutionen, allenfalls auch von staatlicher Seite brauchen.

## **Steigender Steuerungsbedarf**

Die Rahmenbedingungen der Weiterbildung sind in der Schweiz einerseits von der starken Marktorientierung, andererseits vom Weiterbildungsgesetz (WeBiG) geprägt. Das WeBiG weist dem Bund und den Kantonen lediglich eine subsidiäre Rolle zu und begrenzt ihren Einfluss grösstenteils auf den Bereich Grundkompetenzen. Da es zudem weder mittelfristige nationale Bildungsziele für die Weiterbildung gibt noch eine nationale Weiterbildungsstrategie, findet in der Schweiz keine aktive, vorausschauende Steuerung der Weiterbildung durch den Staat statt.

Die oben skizzierten Tendenzen verweisen jedoch auf tiefgreifende Veränderungen des Weiterbildungsbereichs, die nicht nur den Markt, sondern das gesamte Weiterbildungssystem betreffen. Es ist fraglich, ob die Weiterbildungsinstitutionen die damit verbundenen Herausforderungen ohne staatliche Unterstützung, eine nationale Strategie und übergreifende Koordination bewältigen können.

Gewisse systembezogene Entwicklungen dürften ohne nationale Koordination und Förderung nur sehr schwer zu realisieren sein. Dazu gehört beispielsweise die Bekämpfung der wachsenden digitalen Kluft und der damit verbundenen Gefahr, dass der Zugang zu Weiterbildung für bereits benachteiligte Bevölkerungsgruppen zusätzlich erschwert wird. Zusätzlicher Entwicklungs- und Förderbedarf könnte entstehen, wenn sich die Weiterbildungsnachfrage nach der Pandemie nicht erholt, obwohl der Weiterbildungsbedarf aufgrund der raschen Digitalisierung weiter steigt.

Herausforderungen, die auf Systemebene angegangen werden müssten, sind ausserdem die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals angesichts veränderter Qualifikationsanforderungen, die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle für Weiterbildungsinstitutionen hinsichtlich der digitalen Transformation oder auch der Innovations- und Investitionsbedarf im Zusammenhang mit digitalen Technologien.

In den letzten Jahren war der bildungspolitische Diskurs stark durch die Perspektive der Arbeitsmarktorientierung geprägt. Es gibt Anzeichen, dass die bildungspolitische Auseinandersetzung in den nächsten Jahren eine gewisse Horizonterweiterung erfahren könnte. So scheinen gesellschaftliche Anliegen wie die kulturelle, soziale und politische Teilhabe oder die steigende Bedeutung der Nachhaltigkeit im Weiterbildungskontext an Aufmerksamkeit und Relevanz zu gewinnen. In der Praxis dürften berufsorientierte Zielsetzungen weiterhin eine zentrale Rolle spielen, sie könnten aber um Ziele erweitert werden, die weit über den Arbeitsmarktbedarf und die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit hinausgehen.

## Literatur

- BBT – Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2010). *Validierung von Bildungsleistungen. Leitfaden für die berufliche Grundbildung*. Bern: BBT.
- BBT – Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2012). *Masterplan Berufsbildung. Strategische Ziele und benötigte Mittel*. Bern: BBT.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2013). *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2011. Kennzahlen*. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2014a). *BFS Aktuell: Weiterbildungsaktivitäten. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011*. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2014b). *BFS Bildungsindikatoren*. Verfügbar unter: [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/07.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/07.html)
- BFS – Bundesamt für Statistik (2017). *Weiterbildung in der Schweiz 2016. Kennzahlen aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung*. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2018a). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016*. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2018b). *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015. Hauptbericht*. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2020a). *Bundesbeiträge für vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen. Höhere Berufsbildung – Subjektorientierte Finanzierung 2018*. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2020b). *Bildungsabschlüsse*. Ausgabe 2020. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2021a). *Bildungsindikatoren*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren.html>.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2021b). *Diplomstatistik, eidg. Fachausweise und eidg. Diplome: Basistabellen*. Verfügbar unter: [www.bfs.admin.ch/asset/de/17524802](http://www.bfs.admin.ch/asset/de/17524802).
- Broek, S. & Buiskool, B.-J. (2013). *Quality in the Adult Learning Sector*, Bd. 1: Developing the Adult Learning Sector. Final Report. Zoetermeer.
- B, S, S. Volkswirtschaftliche Beratung (2016). *Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden. Schlussbericht*. Basel: B, S, S. Volkswirtschaftliche Beratung AG.
- Buiskool, B.-J. & Broek, S. (2012). Schlüsselkompetenzen für das Weiterbildungspersonal: Ein Inventar der europäischen Praxis. In: I. Sgier & S. Lattke (Hg.), *Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa: Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten*, Bielefeld: wbv, S. 87–107.
- Bundesrat (2013). *Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 15. Mai 2013*. Bern.
- Bundesrat (2014). *Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014*.
- Bundesrat (2020). *Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft)*. 2021–2024. [www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2020/866/de](http://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2020/866/de)

- Cranmer, M. (2014). *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen der Schweiz. Ergebnisse der Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011*. Neuchâtel: BFS.
- Cranmer, M. et al. (2013). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS).
- DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/FIBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (2013). *Developing the Adult Learning Sector*, Bd. 2: Financing the Adult Learning Sector. Final Report. Berlin.
- Dinkelaker, J. (2021). Zur Bedeutung leiblicher Ko-Präsenz in Bildungsveranstaltungen. *Hessische Blätter für Volksbildung* 2021 (2), S. 30–40. DOI: 10.3278/HBV2102W004
- Dollhausen, K. (2021). Strukturelle Veränderungen und Herausforderungen für Erwachsenenbildungseinrichtungen – Implikationen für die Kompetenzentwicklung des pädagogischen Personals. *Education Permanente EP* 2021 (2), S. 58–66.
- Eckhardt-Steffen, R. (2012). Aus der Praxis – für die Praxis: Kompetenzprofile in der höheren Berufsbildung der Schweiz. In I. Sgier, & S. Lattke (Hrsg.), *Weiterbildung in der Schweiz*. S. 47–63. Bielefeld: wbv Publikation.
- Ecoplan (2013). *Befragung Höhere Berufsbildung. Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt*. Bern: Ecoplan.
- Eichenberger-Gerber, M. et al. (2013). *Kantonale Stipendien und Darlehen 2012*. Neuchâtel: BFS.
- EP – Education Permanente (2014). *Personal. Themenheft 1*. Zürich: SVEB.
- EP – Education Permanente (2021). *Kompetenzverschiebungen beim Weiterbildungspersonal*. No. 2. Zürich: SVEB. Verfügbar unter: [www.ep-web.ch/de/archiv/n2-2021](http://www.ep-web.ch/de/archiv/n2-2021)
- EVD – Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (2009). *Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes. In Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI)*. Bern: EVD.
- Friedman, M. (1982). *Capitalism and Freedom*. Chicago.
- Gollob, S., Fleischli, M. & Sgier, I. (2021). *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung. Ergebnisse der Schweizer Anbieterumfrage 2020*. Zürich: SVEB.
- Gollob, S., Poopalapillai, S. & Sgier, I. (2021). *FOCUS Weiterbildung: Auswirkungen der Corona-Pandemie. Ergebnisse der Schweizer Anbieterumfrage 2021*. Zürich: SVEB.
- Gonon, P. et al. (2005). *KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz*. Bern: hep.
- Grotlüschen, A. (2018). Erwachsenenbildung und Medienpädagogik: LinkedIn & Lynda, XING und Google als Bildungsanbieter. *MedienPädagogik* 30, S. 94–115. DOI: 10.21240/mpaed/30/2018.03.03
- Grotlüschen, A. & Weis, A. (2021). Aspekte aus der Praxis der Erwachsenen- und Weiterbildung während der Coronakrise und darüber hinaus. Einschätzungen aus der Praxis. *Hessische Blätter für Volksbildung (HBV) – 202(2)*, S. 50–57. DOI: 10.3278/HBV2102W006
- Haberzeth, E. & Sgier, I. (2018). Betrachtungsebenen der Digitalisierung. In E. Haberzeth & I. Sgier (Hrsg.), *Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung*. Bern: hep, S. 9–20.

- Haberzeth, E. & Sgier, I. (2021). Bildungsgutscheine zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung – neuere Entwicklungen in der Schweiz. *Education Permanente EP* 2021(1), 86–96 (online: <https://www.ep-web.ch/de/artikel/bildungsgutscheine-zur-foerderung-der-weiterbildungsbeteiligung-neuere-entwicklungen-in-der-schweiz>)
- Jaag, T. & Poledna, T. (1993). *Rechtsgutachten zu einer neuen Förderungsstruktur für die Erwachsenenbildung*. Mit einer Kurzfassung von Thomas Poledna. Zürich.
- Käpplinger, B., Klein, R. & Haberzeth, E. (Hrsg.) (2013). *Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern*. Bielefeld: wbv.
- Käpplinger, B. & Lichte, N. (2020). The lockdown of physical co-operation touches the heart of adult education: A Delphi study on immediate and expected effects of COVID-19. *International Review of Education (2020)* 66:777–795. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09871-w>
- KMU-Portal (Angebot des Staatssekretariat für Wirtschaft SECO). Verfügbar unter: [www.kmu.admin.ch/politik/02961/02987/02989/index.html?lang=de](http://www.kmu.admin.ch/politik/02961/02987/02989/index.html?lang=de)
- Köck, C. (2021). Irgendwo, irgendwie, irgendwann? – Überlegungen zu Präsenz (in) der Volkshochschule. *Hessische Blätter für Volksbildung* 2021(3), S. 85–92. DOI: 10.3278/HBV2103W010
- Kraus, K. J. & Schmid, M. (2014a). Der Zugang in das Berufsfeld Erwachsenenbildung/Weiterbildung in der Schweiz. Fachausweis und Validierungsverfahren im Vergleich. *Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1*, S. 66–75.
- Kraus, K. J. & Schmid, M. (2014b). Rahmenbedingungen, Datenlage und Erkenntnisse zum Weiterbildungspersonal im Vergleich Deutschland Schweiz. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 2*, S. 55–64.
- Kraus, K. J., Schmid, M. & Thyroff, J. (2013). *Validierung als Weg in die Erwachsenenbildung. Eine empirische Analyse von Lebenslaufdokumenten*. Forschungsbericht. Basel: FHNW.
- Manninen, J. et al. (2014a). *BeLL Research Report*. Verfügbar unter: [www.bell-project.eu/cms](http://www.bell-project.eu/cms)
- Manninen, J. et al. (2014b). *Benefits of Lifelong Learning in Europe – Main results of the BeLL project*. Bonn.
- Messer, D. & Wolter, S. (2009). Weiterbildungsausgaben in der Schweiz. *Die Volkswirtschaft, H. 6*, S. 41–44.
- Morlok, M. et al. (2014). *Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen*. Studie der „Dritte Welle“ der Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik. Bern: SECO.
- Müller, V. & Salvi, M. (2021). *Weiterbilden, aber gezielt. Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt*. Zürich: Avenir Suisse.
- Notter, P. et al. (2006). *Lesen und Rechnen im Alltag. Grundkompetenzen von Erwachsenen in der Schweiz*. Nationaler Bericht zu der Erhebung Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL) Neuchâtel: BFS.
- Nuissl, E. & Brandt, P. (2009). *Porträt Weiterbildung Deutschland*. Bielefeld: wbv.
- Nuissl, E. & Lattke, S. (Hrsg.) (2008). *Qualifying Adult Learning Professionals in Europe*. Bielefeld: wbv.
- OECD (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/69096873-en>

- OECD (2021). *Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning: Learning from European Best Practices on Quality Assurance*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f1b450e1-en>.
- Poopalapillai, S., Gollob, S. & Sgier, I. (2021). *SVEB-Branchenmonitor 2021: Tendenzen und Entwicklungen der Weiterbildung nach Corona*. Zürich: SVEB
- SBFI – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (Hrsg.) (2011). *Die höhere Berufsbildung. Fakten und Zahlen* Bern: SBFI.
- SBFI – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (Hrsg.) (2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung*. Bern: SBFI.
- SBFI – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2019). *Das Schweizer Bildungssystem*. <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/bildungssystem-schweiz.html>
- SBFI – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2021). *Berufsbildung in der Schweiz. Zahlen und Fakten 2021*. Bern: SBFI.
- SBFI – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (o. J.). *Politikbereich Weiterbildung. Ressortforschungskonzept 2021–2024*. Bern: SBFI.
- Schärer, M. et al. (2009). *Finanzflüsse in der höheren Berufsbildung – Eine Analyse aus der Sicht der Studierenden*. (Studie des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT). Bern: BBT.
- Schläfli, A. (2011). Unterwegs zu länderübergreifenden, sektoralen Qualifikationsrahmen. Zwei Beispiele. *Magazin Erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 14*.
- Schläfli, A. (2012). Tendenzen der Professionalisierung in der Schweiz und deren Relevanz im europäischen Kontext. In I. Sgier & S. Lattke (Hrsg.), a. a. O., S. 145–152.
- Schläfli, A. & Sgier, I. (2013). Fördern Bildungsgutscheine die Autonomie der Nutzerinnen und Nutzer – Forschungsergebnisse am Beispiel des Genfer Bildungsgutscheins. In B. Käpplinger, R. Klein & E. Haberzeth (Hrsg.), *Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern*. Bielefeld: wbv, S. 239–269.
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bielefeld: wbv.
- Schüepf, P. & Sgier, I. (2019). *Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt. Bedingungen und Erfolgsfaktoren von Branchenzertifikaten aufgrund von fünf Fallstudien*. Zürich: SVEB.
- SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (2021). *Ein erster Schritt zur Wiedereingliederung – Arbeitsmarktliche Massnahmen*. Ausgabe 2021. Bern: SECO.
- Seiler, P., Muggli, M. & Sommer, P. (2009). *Analyse der Finanzflüsse in der höheren Berufsbildung* (Studie von Price Waterhouse Coopers (PWC), im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT)). Bern: BBT.
- Sgier, I. (2014). *Qualitative Data Analysis Report – Analysis of the BeLL Interviews in 10 countries Overall Report*. Bonn.

- Sgier, I. & Haberzeth, E. (2021). Bildungsgutscheine zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung – neuere Entwicklungen in der Schweiz. *Education Permanente EP 2021–1, Schweizerische Fachzeitschrift für Weiterbildung*. Zürich.
- Sgier, I., Haberzeth, E. & Schüepp, P. (2018). *Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern*. Zürich: SVEB und PHZH.
- Sgier, I. & Lattke, S. (Hrsg.) (2012). *Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa*. Bielefeld: wbv.
- SKBF – Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: SKBF.
- SKBF – Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: SKBF.
- Strahm, R. H. (2010). *Warum wir so reich sind*. Bern: hep.
- Strauch, A., Radtke, M. & Lupou, R. (2010). *Flexible Pathways Toward Professionalisation Senior adult educators in Europe*. Bielefeld: wbv.
- SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung (2009). *Umfrage Plattformtagung, Befragung von Anbietern von Modulen zur Ausbildung der Auszubildenden (AdA-Baukasten)*. Unveröffentlichter Bericht. Zürich: SVEB.
- SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung (2011). *Anbieterstatistik*. Zürich.
- SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung (2013). *Anbieterbefragung. Thematischer Schwerpunkt Marketing in der Weiterbildung*. Zürich: SVEB
- SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung (2014). *Bildungsstudie Schweiz 2014 – Jährliche Befragung der Weiterbildungsanbieter in allen Sprachregionen. Schwerpunktthema 2014 Personal in der Weiterbildung*. Zürich: SVEB.
- SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung (2015). *Bildungsstudie Schweiz 2014/2015. Fokus: Personal in der Weiterbildung*. Jährliche Befragung von Weiterbildungsanbietern in der Schweiz. Zürich: APV.
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (2009). *1. Global Report of Adult Learning and Education (GRALE I)*. Hamburg: UNESCO.
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (2014). *2. Global Report of Adult Learning and Education (GRALE II)*. Hamburg.
- Weber, K. & Tremel, P. (2008). *Expertise Weiterbildung. Ein institutioneller Blick*. Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Bern: BBT.
- Weil, M. (2006). *Weiterbildungskooperation in KMU. Eine Perspektive für berufs- und wirtschaftspädagogische Konzepte*. Bern: hep.
- Wettstein, E. & Gonon, P. (2009). *Berufsbildung in der Schweiz*. Bern: hep.
- Wolter, S. & Messer, D. (2009). *Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch*. Bern: BBT.
- Wolter, S., Denzler, S. & Evequoz, G. (2003). *Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung*. SKBF-Trendbericht Nr. 7.

## **Zitierte Rechtsgrundlagen**

WeBiG Bundesgesetz über die Weiterbildung. Version der Schlussabstimmung vom 20. Juni 2014 (s. Anhang)

WeBiG-Botschaft. Botschaft zum WeBiG. Version vom 15. Mai 2013 (WeBiG-Dokumentation, vgl. [www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch), Rubrik Allgemeine Bildung)

# Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

## Abbildungen

Abbildung 1: Die Schweiz .....	11
Abbildung 2: Das Schweizer Bildungssystem .....	13
Abbildung 3: Das Schweizer Bildungssystem aus der Lebenslauf-Perspektive .....	13
Abbildung 4: Bildungsbeteiligung und Abstinenz der Bevölkerung nach Geschlecht und Art der Bildungsaktivität .....	89
Abbildung 5: Teilnahme an Weiterbildung, informellem Lernen und Bildungsabstinenz nach Bildungsstand .....	90
Abbildung 6: Teilnahme an Weiterbildung, informellem Lernen und Bildungsabstinenz nach Migrationsstatus .....	91
Abbildung 7: Bildungsbeteiligung und Abstinenz nach Behinderungsstatus und Art der Bildungsaktivität .....	92
Abbildung 8: Zweck der Teilnahme an Weiterbildung .....	93
Abbildung 9: Gründe für die Teilnahme an beruflicher und ausserberuflicher Weiterbildung ...	94
Abbildung 10: Themen der besuchten Weiterbildungen .....	95
Abbildung 11: Dauer der Weiterbildungen nach Zweck.....	97
Abbildung 12: Form der Bestätigung der Weiterbildungsteilnahme .....	98
Abbildung 13: Verhinderte Bildungsteilnahme .....	99
Abbildung 14: Der AdA-Baukasten und seine Module .....	105

## Tabellen

Tabelle 1: Bildungsstand der Bevölkerung .....	18
Tabelle 2: Betriebliche Unterstützung von Weiterbildung .....	61

# Glossar

## **Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL)**

Internationale komparative Studie zur Messung der Fähigkeiten der erwachsenen Bevölkerung in Lesen, Schreiben und Rechnen, durchgeführt in den Jahren 2003 und 2006.

## **Ausbildung der Ausbildenden (AdA)**

Bezeichnung für das modulare System zur Aus- und Weiterbildung von Personen, die Bildungsveranstaltungen für Erwachsene leiten und/oder durchführen.

## **Berufsprüfung (BP)**

Abschluss auf der Ebene der höheren Berufsbildung (Tertiär B), führt zum „eidgenössischen Fachausweis“.

## **Bildungsmonitoring**

Systematische Beschaffung und Aufbereitung von Informationen über das Bildungssystem und sein Umfeld. Ziel ist die periodische Bereitstellung von Steuerungswissen, das für die Bildungsplanung und als Basis für bildungspolitische Entscheide dient.

## **Bologna-Prozess**

Reform zur Schaffung eines europäischen Hochschulraumes: Umstrukturierung der Hochschulstudiengänge, Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen und ECTS.

## **Bundesamt**

Amt innerhalb der Bundesverwaltung; die Bundesämter sind jeweils einem der sieben Departements des Bundes zugeordnet.

## **Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG)**

Das BBG regelt die Berufsbildung aller Berufe ausserhalb der Hochschulen.

**Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG)**

Als Rahmengesetz regelt das WeBiG den gesamten Weiterbildungsbereich von der berufsorientierten und allgemeinen Weiterbildung über die universitäre Weiterbildung bis hin zur Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen. Es wurde im Jahr 2014 verabschiedet und trat 2017 in Kraft.

**Bundesrat**

Regierung der Schweiz, zusammengesetzt aus sieben Bundesrätinnen und -räten, die jeweils einem Departement vorstehen. Die Departements unterteilen sich wiederum in eine Reihe von Bundesämtern bzw. Staatssekretariaten.

**EduQua**

Stellt ein schweizerisches Qualitätslabel für Weiterbildungsinstitutionen dar.

**European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)**

Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, wird im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses entwickelt.

**European Credit Transfer System (ECTS)**

Europaweit anerkanntes Leistungspunktesystem zur Anerkennung und Übertragung von Studienleistungen.

**Förderagentur für Innovation des Bundes (KTI)**

Unterstützt den Wissens- und Technologietransfer zwischen Unternehmen und Hochschulen mit dem Ziel, grösstmögliche Marktwirkung zu erlangen.

**Forum Weiterbildung Schweiz**

Vom Bund gegründete Plattform, die beratend und begleitend an der Entwicklung der Weiterbildungspolitik mitwirkte; daran beteiligt waren Bund, Kantone, Sozialpartner und Bildungsanbieter.

**Höhere Berufsbildung**

Teil des tertiären Bildungsbereichs, wird auch als Tertiär B bezeichnet.

**Höhere Fachprüfung (HFP)**

Ist ein Abschluss auf der Ebene der höheren Berufsbildung (Tertiär B), führt zum „eidgenössischen Diplom“.

**International Adult Literacy Survey (IALS)**

Internationale komparative Studie zur Messung der Fähigkeiten der erwachsenen Bevölkerung in Lesen und Schreiben, durchgeführt in den Jahren 1994 und 1998.

**Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)**

KMU sind Betriebe mit weniger als 250 Angestellten.

**Kopenhagen-Prozess**

Europäische Reform zur Schaffung von Transparenz, Durchlässigkeit und Mobilität in der Berufsbildung (s. auch ECVET).

**Mikrozensus Aus- und Weiterbildung**

Periodische Erhebung des Bundesamtes für Statistik (Teilnehmerbefragung), wird seit 2011 alle fünf Jahre durchgeführt.

**Motion**

Auch politischer Vorstoss, ist ein verbindlicher Auftrag der Parlamentarierinnen und Parlamentarier der schweizerischen Bundesversammlung an den Bundesrat, einen Gesetzes- oder Beschlussentwurf vorzulegen oder eine Massnahme zu treffen.

**Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB)**

Repräsentativer Dachverband, bei dem öffentliche und private Träger sowie alle Bereiche der Weiterbildung vertreten sind.

**Sozialpartner**

Ist eine Bezeichnung für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.

**Swissuni**

Ist der Dachverband der Anbieter universitärer Weiterbildung.

**Systematische Sammlung des Bundesrechts**

Aktuelle Sammlung der Rechtsgrundlagen auf Bundesebene, inklusive politischer Vorstösse, die im Parlament behandelt werden.

**Tertiär A und B**

Bilden die Tertiärstufe des Bildungssystems. Tertiär A umfasst die Hochschulen, Tertiär B die höhere Berufsbildung.

# Anhang

## Adressen

### Bund und Kantone

#### Staatssekretariat für Migration (SEM)

Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern  
[www.sem.admin.com](http://www.sem.admin.com)

#### Bundesamt für Statistik (BFS)

Espace de l'Europe 10  
2010 Neuchâtel  
[www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)

#### Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK)

(Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren)

Zähringerstrasse 25  
3012 Bern  
[www.edk.ch](http://www.edk.ch)

#### Eidgenössisches Parlament

Bundeshaus  
Bundesplatz 3  
3003 Bern  
[www.parlament.ch](http://www.parlament.ch)

#### Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)

c/o EDK Speichergasse 6  
Postfach 660  
3000 Bern 7  
[www.sbbk.ch](http://www.sbbk.ch)

#### Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Effingerstrasse 27  
3003 Bern  
[www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch)

**Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)**

Effingerstrasse 31–35  
3003 Bern  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

**Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB)**

Haus der Kantone  
Speichergasse 6  
Postfach 583  
3000 Bern 7  
[www.sdbb.ch](http://www.sdbb.ch)

**Schweizerische UNESCO-Kommission**

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten  
Bundesgasse 32  
3003 Bern  
[www.unesco.ch](http://www.unesco.ch)

**Forschung und Dokumentation**

**Educa**

SBS Schweizerischer Bildungsserver  
[www.educa.ch](http://www.educa.ch)

**Informations- und Dokumentationszentrum der EDK (IDES)**

Haus der Kantone  
Speichergasse 6  
Postfach 660  
3000 Bern 7  
[www.ides.ch](http://www.ides.ch)

**Netzwerk Weiterbildungsforschung**

c/o SVEB, PHZH, Universität Zürich  
[www.alice.ch/](http://www.alice.ch/)

**Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung (SGBF)**

c/o SKBF Entfelderstrasse 61  
5000 Aarau  
[www.sgbf.ch](http://www.sgbf.ch)

**Schweizerische Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung SGAB**

Landoltstrasse 69  
3007 Bern  
<https://sgab-srfp.ch/>

**Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)**

Entfelderstrasse 61  
5000 Aarau  
[www.skbf-csre.ch](http://www.skbf-csre.ch)

**Schweizerischer Nationalfonds (SNF)**

Wildhainweg 3  
Postfach 8232  
3001 Bern  
[www.snf.ch](http://www.snf.ch)

**Professionalisierung – Geschäftsstellen**

**AdA Baukastensystem Ausbildung der Ausbildenden**

Geschäftsstelle c/o SVEB Hardstrasse 235  
8005 Zürich  
[www.alice.ch/de/ada](http://www.alice.ch/de/ada)

**EduQua Qualitätslabel für Weiterbildungsinstitutionen**

Geschäftsstelle c/o SVEB, Hardstrasse 235  
8005 Zürich  
[www.eduqua.ch](http://www.eduqua.ch)

**Dachverbände**

**Arbeitsintegration Schweiz**

Postfach 6964  
Lorrainestrasse 52  
3001 Bern  
[www.arbeitsintegrationschweiz.ch](http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch)

**Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (BSO)**

Altenbergstrasse 29,  
3013 Bern  
[www.bso.ch](http://www.bso.ch)

**Elternbildung.ch**

Steinwiesstrasse 2  
8032 Zürich  
[www.elternbildung.ch](http://www.elternbildung.ch)

**Lesen und Schreiben**

Schweizerischer Dachverband  
Effingerstrasse 2  
3011 Bern  
[www.lesen-schreiben-schweiz.ch](http://www.lesen-schreiben-schweiz.ch)

**Plusbildung -Ökumenische Bildungslandschaft**

Alpenquai 4  
6005 Luzern  
[www.plusbildung.ch](http://www.plusbildung.ch)

**Profunda-Suisse**

Schweizerischer Verband der Fachleute für Laufbahnentwicklung  
Burstwiesenstrasse 57  
8606 Greifensee  
[www.profunda-suisse.ch](http://www.profunda-suisse.ch)

**Schweizer Kader Organisation (SKO)**

Schaffhauserstrasse 2  
8006 Zürich  
[www.sko.ch](http://www.sko.ch)

**Stiftung Universitäre Fernstudien Schweiz**

Studienzentrums Brig  
Schinerstrasse 18,  
3900 Brig  
[www.fernuni.ch](http://www.fernuni.ch)

**Schweizerischer Verband für Betriebsausbildung (SVBA)**

Klosterwis 12 a  
9525 Lenggenwil  
[www.betriebsausbildung.ch](http://www.betriebsausbildung.ch)

**Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB)**

Hardstrasse 235  
8005 Zürich  
[www.alice.ch](http://www.alice.ch)

**Swissuni**

Verein universitäre Weiterbildung Schweiz  
[www.swissuni.ch](http://www.swissuni.ch)

**Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)**

Hotelgasse 1  
Postfach  
3000 Bern 7  
[www.swiss-schools.ch](http://www.swiss-schools.ch)

**Verband der schweizerischen Volkshochschulen (VSV)**

Hohlstrasse 290  
8004 Zürich  
[www.up-vhs.ch](http://www.up-vhs.ch)

## Zusammenfassung

Dieses Länderporträt informiert über die aktuelle Situation der Erwachsenen-/Weiterbildung in der Schweiz: über die gesetzlichen Grundlagen, die Institutionen und ihr Personal, über Angebote und Teilnahmequoten, Finanzierungsformen und internationale Kontakte. Das Buch enthält ausserdem einen historischen Abriss über die Entwicklung der Erwachsenenbildung. Ein abschliessendes Kapitel skizziert Tendenzen und Perspektiven, die den Weiterbildungsbereich in den nächsten Jahren prägen könnten.

Das Porträt wurde vollständig überarbeitet. Seit der Ausgabe von 2014 hat sich die Schweizer Weiterbildungslandschaft markant verändert. Und mit der Verabschiedung des ersten nationalen Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) im Juni 2014 hat die Weiterbildung neue Rahmenbedingungen erhalten. Die Professionalisierung ist weiter fortgeschritten, Themen wie Grundkompetenzen, Validierungsverfahren oder die internationale Anerkennung von Abschlüssen sind auf der politischen Tagesordnung. Was in den vergangenen zehn Jahren diskutiert und realisiert wurde, wird die Erwachsenenbildung in den nächsten Jahren nachhaltig beeinflussen.

Das Porträt bietet einen Überblick über die Weiterbildungslandschaft Schweiz und zeigt, in welche Richtungen sie sich entwickelt. Es richtet sich an Personen, die in der Weiterbildung tätig sind oder sich für diesen Bildungsbereich interessieren.

## **Abstract**

This book provides information on the current situation of Adult and Continuing Education in Switzerland, on the legal basis, the institutions and their staff, range of courses and participation rates, methods of financing and international contacts. The book also contains a historical overview of the development of adult education. A final chapter outlines trends and perspectives that will shape the further education sector in the coming years.

This is a revised edition of the portrait. Since the edition of 2014, the Swiss adult education sector has undergone significant changes. The professionalisation process has progressed, issues such as basic skills, validation procedures or international qualification frameworks have been put on the political agenda. And the national law on adult education, which passed in June 2014, redefines the legal framework in which adult learning is situated. The development which has taken place in the last ten years will have a considerable impact on the further development of adult education.

The portrait provides an overview of the educational landscape in Switzerland, showing the directions in which it evolves. It is aimed at people who work in further education or are interested in this field of education.

## **Autorin und Autoren**

**Irena Sgier**, Soziologin M.A., ist stellvertretende Direktorin des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB). Sie leitet den Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation sowie den Think Tank TRANSIT und ist Chefredaktorin der Schweizer Fachzeitschrift Education Permanente EP.

Kontakt: [irena.sgier@alice.ch](mailto:irena.sgier@alice.ch)

**André Schläfli**, Dr. phil., Psychologie und Erziehungswissenschaftler, war Ausbildungsleiter bei einer Grossbank und bis 2016 Direktor des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB). Zurzeit ist er in internationalen Projekten tätig, Vizepräsident der Dachorganisation Pro Senectute Schweiz und Member of the International and Adult and Continuing Education Hall of Fame.

**Bernhard Grämiger**, Ökonom, ist Direktor des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB). Neben dem Verbandsmanagement setzt er sich auf der politischen Ebene für die Förderung der Weiterbildung in der Schweiz ein. Er ist zudem in internationalen Netzwerken der Weiterbildung aktiv.

## Weiterbildung in der Schweiz

Dieses Länderporträt informiert über die aktuelle Situation der Erwachsenen-/Weiterbildung in der Schweiz: über die gesetzlichen Grundlagen, die Institutionen und ihr Personal, über Angebote und Teilnahmequoten, Finanzierungsformen und internationale Kontakte. Das Porträt wurde vollständig überarbeitet. Seit der Ausgabe von 2014 hat sich das Feld der Erwachsenenbildung in vielen Bereichen verändert. Mit der Einführung des nationalen Weiterbildungsgesetzes wurde die Weiterbildung ins Bildungssystem eingeordnet und die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen stark ausgebaut. Die Professionalisierung ist weiter fortgeschritten und der Erwachsenenbildungsbereich hat einen starken Digitalisierungsschub erfahren. Damit sind auf allen Ebenen – bei den Institutionen, den Planungsmodellen, den Programmen und den Kompetenzen des Weiterbildungspersonals – Entwicklungen in Gang gekommen, die das Weiterbildungsfeld tiefgreifend verändern.

Das Porträt bietet einen Überblick über die Weiterbildungslandschaft Schweiz und zeigt, in welche Richtungen sie sich entwickelt. Es richtet sich an Personen, die in der Weiterbildung tätig sind oder sich für diesen Bildungsbereich interessieren.