

Kurz- meldungen

SVEB-Branchenmonitor 2025: Weiterhin positive Entwicklung bei der Nachfrage nach Weiterbildung

Jedes Jahr befragt der SVEB die Weiterbildungsanbieter zu den aktuellen Entwicklungen und fasst die Resultate dieser Befragung im SVEB-Branchenmonitor zusammen. Der Branchenmonitor präsentiert Indikatoren in den vier Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand.

Im aktuellen Jahr 2025 liefern die Antworten von 355 Anbietern ein Bild über den Zustand der Branche. Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Angebot und die Nachfrage nach Weiterbildung weiterhin positiv entwickeln. In der Dimension wirtschaftliche Situation geben die Anbieter eine neutrale Einschätzung ab: Für 2024 stellen sie keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr fest, und für das laufende Jahr 2025 schätzen sie die wirtschaftliche Entwicklung ihrer eigenen Institution ebenfalls neutral, im Vergleich zum Vorjahr aber leicht pessimistischer ein. Eine deutliche Mehrheit der Anbieter berichtet auch beim Personalbestand von einer neutralen Entwicklung, stellen also weder einen Aus- noch einen Abbau ihres Personalbestandes fest.

Die Weiterbildungsangebote der Anbieter werden hauptsächlich von Privatpersonen in Anspruch genommen und über Teilnahmegebühren finanziert. Die zweitwichtigsten Kundengruppen bzw. Finanzierungsquellen sind Behördenstellen, die öffentliche Verwaltung und die öffentliche Hand (Bund, Kantone oder Gemeinden). Die Hälfte aller Anbieter erhält Fördergelder aus öffentlichen Förderprogrammen, wobei arbeitsrechtliche Massnahmen und die Integrationsförderung die grössten Anteile ausmachen.

Der Branchenmonitor 2025 ist Ende Oktober erschienen.

Sritharan, Aranya (2025): SVEB-Branchenmonitor 2025: Positive Prognose für die Nachfrage nach Weiterbildung. Zürich: SVEB.

Klima-Check prüft die Klimafreundlichkeit von Weiterbildungsorganisationen

Wie können Akteure der Weiterbildung nachhaltig operieren? Mit dem vom Bundesamt für Umwelt BAFU finanzierten Projekt Klima-Check will der SVEB die Klimafreundlichkeit von Weiterbildungsinstitutionen fördern und diese in ihrer Entwicklung zu nachhaltigen Organisationen unterstützen.

In Zusammenarbeit mit der Organisation myclimate entstand ein praxisnahes Instrument, das systematisch dabei unterstützt, die Klimafreundlichkeit der eigenen Institution zu prüfen. Der Klima-Check soll die Entscheidungsträgerinnen und -träger motivieren, sich gezielt mit der Klimabilanz ihrer Institution auseinanderzusetzen, und sie befähigen, eine Selbstevaluation der Organisation vorzunehmen sowie darauf aufbauend klimarelevante Aktivitäten zu initiieren.

Der Klima-Check ist in zwei Teile gegliedert: Der Leitfaden (Teil 1) enthält Hintergrundinformationen zur Förderung der Klimafreundlichkeit von Weiterbildungsinstitutionen. Die Toolbox (Teil 2) enthält praxisorientierte Aufgaben mit allen nötigen Werkzeugen, damit Weiterbildungsinstitutionen ihre Ausgangslage erfassen, Ziele formulieren und wirkungsvolle Massnahmen entwickeln können. Dabei stützt sich der Klima-Check auf den «whole institution approach». Dieser ganzheitliche Ansatz nimmt die gesamte Institution in den Blick und prüft für sechs verschiedene Handlungsfelder, wie diese die Klimafreundlichkeit steigern können. Dazu gehören: (1) Management und Steuerung, (2) Mitarbeitende und Personalentwicklung, (3) Bildungsinhalt und Bildungsprogramm, (4) Infrastruktur, Betrieb, Mobilität, (5) Netzwerke und Bildungslandschaft sowie (6) Kommunikation. So werden sowohl alle Ebenen und Arbeitsbereiche der Institution in den Prozess des Klima-Checks einbezogen als auch die Teilnehmenden und die weitere Öffentlichkeit erreicht.

Seit Herbst 2025 werden auf der Grundlage des Klima-Checks Workshops angeboten mit dem Ziel, Weiterbildungsinstitutionen mit fachlicher Unterstützung von Umweltexpertinnen und -experten zu befähigen, die eigene Institution klimafreundlicher zu gestalten. Durch die Anwendung des Klima-Checks leisten Organisationen nicht nur einen Beitrag zu einem verantwortungsbewussten Handeln innerhalb ihrer Einrichtung, sie setzen zugleich ein Zeichen für eine zukunftsorientierte, klimafreundliche Bildungslandschaft.

Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB (2025): Klima-Check für Weiterbildungsinstitutionen. Zürich: SVEB. Verfasst von Marianne Müller (SVEB) und Simon Zysset (WWF).

Vierter TRANSIT-Trendbericht: neue Perspektiven auf Future Skills

Welche Kompetenzen brauchen wir, um die Zukunft aktiv mitzugestalten? Und welche Rolle spielt die Weiterbildung in einer Welt, die sich laufend verändert? Der vierte Trendbericht des Think-Tanks TRANSIT geht diesen Fragen auf den Grund. Ziel des Trendberichtes ist es, den Bildungsakteuren Impulse dafür zu geben, wie sie mit dem Thema Future Skills umgehen und welche Rolle sie bei der Gestaltung der Zukunft der Weiterbildung einnehmen können. Dazu wirft der Trendbericht einen kritischen Blick auf bestehende Future-Skills-Kompetenzrahmen und legt offen, dass diese oft einseitig auf individuelle Anpassungsleistungen und Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtet sind. Im Gegensatz dazu plädiert TRANSIT dafür, die Entwicklung von Future Skills als Beitrag zur gesellschaftlichen Transformation zu verstehen.

In diesem Sinn verweist der Bericht auf vier Implikationen für die Weiterbildung:

- Zukunft als Raum von Möglichkeiten: Zukunft kann als gestaltbarer Raum von Möglichkeiten verstanden werden. Future Skills sind darin keine «Lösungen» für die Anforderungen der Zukunft, sondern ebenfalls Möglichkeiten unter vielen. Weiterbildung kann Diskussionen über verschiedene Zukünfte anregen und Erwachsene darin unterstützen, eigene Zukunftsvorstellungen zu entwickeln und darauf basierend ihren eigenen Kompetenzbedarf zu erkennen.
- Kontextsensibilität von Zukunftsvorstellungen: Gesellschaftliche Bereiche unterliegen unterschiedlich starken und schnellen Wandlungsprozessen. Diese ungleiche Dynamik führt dazu, dass sich der Kontext jeweils auf die Wahrnehmung von Zukunft auswirkt

und auch die Bedeutung von Future Skills kontextabhängig ist. Weiterbildung kann Kompetenzrahmen flexibel interpretieren und an die Bedürfnisse ihrer Zielgruppen anpassen. Eine kontinuierliche Reflexion über den Kontext der als zukunftsrelevant betrachteten Kompetenzen ist dabei zentral.

- Dominante Diskurse über Bildung und Zukunft: Future Skills sind keine neutralen Konzepte, sondern durch gesellschaftliche Diskurse und Machtverhältnisse geprägt. Sie spiegeln spezifische Annahmen darüber wider, welche Rolle Bildung zukommt und wie gesellschaftlicher Wandel gestaltet werden soll. Weiterbildung kann die Annahmen kritisch hinterfragen und nach alternativen Zukunftsvorstellungen suchen. Diese bilden eine Grundlage für eigene Kompetenzmodelle.
- Ethische Verantwortung und Gestaltung der Zukunft: Future Skills betreffen nicht nur die individuelle Weiterbildung, sondern auch die gesellschaftliche Gestaltung der Zukunft. Weiterbildung kann reflektieren, welche Visionen sie unterstützt und inwiefern sie Bildung als Teil gesellschaftlicher Verantwortung versteht. Die Vielfalt möglicher Zukunftsvorstellungen und der Future Skills eröffnet da bei Gestaltungsspielräume.
- Mit dem Trendbericht lädt TRANSIT dazu ein, Weiterbildung nicht nur als Reaktion auf Wandel zu verstehen, sondern als Gestaltungsraum für mögliche und gewünschte Zukünfte.

Buchs, Helen (2025): Think-Tank TRANSIT – vierter Trendbericht. Future Skills und die Zukunft der Weiterbildung. Zürich: SVEB.

Warum viele Erwachsene keine Grundkompetenz-Angebote besuchen

Warum besuchen Menschen mit geringen Grundkompetenzen keine Weiterbildung? Dieser Frage ging der SVEB in der qualitativen Studie «Subjektive Sichtweisen auf Grundkompetenzen: Gründe für eine Nicht-Teilnahme an Angeboten» nach. Dazu wurden qualitative Interviews mit 20 Erwachsenen durchgeführt, die über geringe Grundkompetenzen verfügen und in den letzten Jahren an keinem Weiterbildungsangebot teilgenommen haben. Im Zentrum des Forschungsinteresses standen das alltägliche Erleben und der Umgang mit Grundkompetenzanforderungen.

Die Ergebnisse zeigen: Viele Befragte finden sich trotz geringer Grundkompetenzen in ihrem Alltag gut zurecht und entwickeln individuelle Strategien, um mit den Anforderungen umzugehen. Lernen in einem strukturierten Setting erscheint ihnen in ihrem funktionierenden Alltag oft als nicht notwendig oder sogar als unpassende Zumutung.

Geringe Grundkompetenzen bedeuten für die Betroffenen jedoch auch, dass ihr Alltag anstrengend ist und sie gesellschaftliche Erwartungen oftmals nicht erfüllen können. Viele erleben das Gefühl des «Nicht-Genügens» und berichten von negativen, teilweise verinnerlichten Zuschreibungen. Diese Defizitwahrnehmung schwächt das Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit und kann eine Hürde für Weiterbildung darstellen. Gleichzeitig zeigen einige Interviews, dass manche Personen die gängigen gesellschaftlichen Normen und Erwartungen hinterfragen und sich bewusst jenseits davon positionieren. Nicht-Teilnahme ist in diesen Fällen kein Rückzug, sondern Ausdruck eines Widerstandes.

Die Studie des SVEB liefert auch Hinweise dazu, wie Weiterbildungsangebote anchlussfähiger gestaltet werden können. Im Zentrum steht eine stärkere Orientierung an der Lebenswelt der Zielgruppen sowie die Anknüpfung der Weiterbildungsangebote an alltägliche Herausforderungen und Interessen. An Bedeutung gewinnen zudem niederschwellige und partizipativ entwickelte Formate sowie solche, die an der Schnittstelle zwischen strukturiertem und nicht strukturiertem Lernen angesiedelt sind. Wichtig erscheinen auch Strategien für die Ansprache der Zielgruppen sowie Unterstützungsangebote, die nicht mit defizitorientierten Zuschreibungen einhergehen. Insgesamt braucht es angesichts der Heterogenität der Zielgruppe eine grosse Angebotsvielfalt.

Darüber hinaus zeigt die Studie: Der Umgang mit Grundkompetenzen ist nicht nur eine individuelle, sondern auch eine gesellschaftliche Frage. Erwartungen bezüglich Grundkompetenzen und das damit verbundene Normverständnis können zu Ausgrenzungen führen. Die Forschungsergebnisse laden dazu ein, über neue Wege in der Förderung von Grundkompetenzen nachzudenken.

Buchs, Helen, & Weber, Lynette (2025): Subjektive Sichtweisen auf Grundkompetenzen: Gründe für eine Nicht-Teilnahme an Angeboten. Zürich: SVEB.

Allianz gegen die Sparmassnahmen in der Weiterbildung gegründet

Um sich gemeinsam gegen die Sparpläne des Bundes in der Weiterbildung zu wehren, haben der SVEB und 21 Partner – nationale und regionale Dachverbände sowie weitere nationale Organisationen –, eine Allianz gegründet. Dazu gehören etwa die

Schweizerische Sozialhilfekonferenz SKOS, CARITAS Schweiz, der Verband der Schweizer Volkshochschulen, der Kaufmännische Verband Schweiz oder der Schweizerische Gewerkschaftsbund. Offiziell lanciert wurde die Allianz im Rahmen der bildungspolitischen Tagung des SVEB am 8. Mai 2025. Ziel der Allianz ist es zu verhindern, dass die Weiterbildung geschwächt und damit eine wichtige Ressourcenbasis der Schweizer Volkswirtschaft und der Gesellschaft gefährdet wird.

Gleichzeitig mit ihrer Gründung formulierte die Allianz in einem offenen Brief an den Bundesrat ihre Kritik an den Sparplänen. Darin bezeichnet sie diese als politisch kurzsichtig und fordert die Exekutive eindringlich auf, auf die Sparmassnahmen im Bereich der Weiterbildung zu verzichten.

Zur Vorgeschichte:

In der BFI-Botschaft 2025–2028, die im September 2024 vom Parlament verabschiedet wurde, legte der Bundesrat die Förderung der Weiterbildung als strategische Priorität fest und betonte, dass sich Kürzungen in der Weiterbildung in Folgekosten etwa bei der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe niederschlagen würden. Wenige Monate später erfolgte die Kehrtwende: Der Bundesrat will im Rahmen des «Entlastungsprogramms 27» bei der Weiterbildung massiv sparen. Ohne Begründung und ohne fundierte Analyse der Auswirkungen schlägt er vor, auf Fördermittel für die Weiterbildung zu verzichten oder diese massiv einzuschränken. Die Vorlage wurde im September 2025 vom Bundesrat an das Parlament überwiesen und ist seither in der parlamentarischen Beratung. Das «Entlastungsprogramm» soll ab 2027 in Kraft treten.

Kanton Wallis setzt ein starkes Zeichen für die Weiterbildung

Mit dem Hochschulbericht 2025 legt der Kanton Wallis Lösungsansätze vor, um eine «Kultur der lebenslangen Kompetenzentwicklung» zu schaffen. Der Bericht sei ein Schlüsselinstrument, um die Akteure bei der Verfolgung ihres Bildungsauftrages und der Verbesserung der Rahmenbedingungen zu unterstützen. Als Ziel wird im Bericht festgehalten: «Es wird darum gehen, das Weiterbildungsangebot sichtbarer, flexibler, personalisierter und zugänglicher zu machen, insbesondere durch modulare Zertifizierungen». So werden etwa die Stärkung der Governance, die Optimierung der Finanzierung, die Qualität und Anerkennung von Schulungen sowie die Einführung von digitalen Tools thematisiert.

Zu den konzipierten Lösungen gehören auch Finanzierungsinstrumente wie Bildungsgutscheine sowie die Stärkung der individuellen Betreuung und der verschiedenen Berufszweige. Ziel sei es, im Kanton, in den Unternehmen und in der Bevölkerung eine eigentliche Kultur der lebenslangen Kompetenzentwicklung zu schaffen.

Kanton Wallis, Departement für Volkswirtschaft und Bildung, Dienststelle für Hochschulwesen (2025): Weiterbildung im Wallis 2025. Kantonaler Hochschulbericht. Sitten.

Wie Weiterbildung in GAV geregelt wird

Die Organisation der Weiterbildung «Travail.Suisse Formation (TSF)» hat die Studie «Die Gesamtarbeitsverträge und ihre Regelungen bezüglich Weiterbildung» publiziert. Für die Studie wurden insgesamt

54 Gesamtarbeitsverträge (GAV) hinsichtlich ihrer Regelungen zur Weiterbildung analysiert, davon wurden 21 in die Studie aufgenommen. Die Analyse zeigt eine grosse Vielfalt an Lösungsansätzen, sowohl in den Formulierungen und Regelungen der GAV als auch in deren Umsetzung. Zu den zentralen Instrumenten zur Stärkung der Weiterbildung in den Branchen gehören die Bildungsurlaube, die bis zu fünf Tage dauern können, die unterschiedlichsten Regelungen zur Finanzierung der Kurse sowie zur Übernahme von Löhnen während der Weiterbildung und die Bildungsfonds.

Mit der Studie möchte TSF Impulse für künftige GAV-Verhandlungen bezüglich Weiterbildung geben. Ein besonderes Anliegen von TSF ist dabei, durch gute Regelungen die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit erschwertem Zugang zu Weiterbildung zu erhöhen.

Weber-Gobet, Bruno (2025): Die Gesamtarbeitsverträge und ihre Regelungen bezüglich Weiterbildung. Bern: Travail.Suisse Formation.

Studie: Weiterbildung hat positive Effekte auf Einkommen und Beschäftigung

Berufliche Weiterbildung hat positive Effekte auf das Einkommen und senkt das Risiko, arbeitslos zu werden. Dies belegt die Studie «Labour market effects of work-related continuous education in Switzerland – evidence from administrative data». Die Autoren Stefan Denzler, Jens Ruhose und Stefan Wolter präsentieren nach eigenen Angaben die ersten Längsschnittschätzungen zu den Auswirkungen berufsbezogener Weiterbildung auf die Arbeitsergebnisse in der Schweiz.

Die Informationen zur Teilnahme an Weiterbildungen stammen aus der Mikrozensus-erhebung zu Bildung und Ausbildung des Schweizerischen Bundesamtes für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2016. Diese wurden mit Längsschnittdaten zu Einkommen und Erwerbsbeteiligung aus der Sozialversicherungsstatistik und mit Verwaltungsdaten der Arbeitslosenversicherung für die Jahre 2014 bis 2018 abgeglichen. Die Autoren schreiben: «Anhand dieser Daten können wir zeigen, dass berufsbezogene Fortbildungen in der Schweiz zu positiven Arbeitsmarktergebnissen führen.» So erhöhe die Teilnahme an Weiterbildungen das Jahreseinkommen um 3,4 Prozentpunkte gegenüber Nichtteilnehmenden und senke das Risiko, arbeitslos zu werden, um 2,1 Prozentpunkte. Im Beobachtungszeitraum von drei Jahren verkürze die Teilnahme an Weiterbildungen die Dauer der Arbeitslosigkeit um bis zu 0,17 Monate. Darüber hinaus wird «eine interessante Heterogenität der Effekte entlang der Einkommensverteilung» festgestellt: «Während diejenigen im untersten Einkommensquartil von Weiterbildungen durch Einkommenssteigerungen profitieren, profitieren Arbeitnehmer am oberen Ende der Einkommensverteilung vor allem von einem geringeren Risiko, arbeitslos zu werden.»

Denzler, Stefan; Ruhose, Jens & Wolter, Stefan C. (2025): Labour market effects of work-related continuous education in Switzerland – evidence from administrative data. In: *Economics of Education Reviews*, Vol. 107, August 2025. doi.org/10.1016/j.econedurev.2025.102683

Zu geringe Nachfrage: MEM-Passerelle 4.0 wird eingestellt

Die MEM-Passerelle war Ende 2020 durch die Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (Swissmem/ASM,

Angestellte Schweiz, Unia, Syna, Kaufmännischer Verband und Swiss Leaders) gegründet worden. Ziel dieser Initiative war es, neue berufliche Perspektiven zu eröffnen, die die Firmen der MEM-Industrie bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs unterstützen würden. Mit individuellen Qualifizierungsmassnahmen sollte erfahrenen Berufsleuten der Quereinstieg in die Unternehmen der Tech-Industrie ermöglicht werden.

Im Juni 2025 entschieden die involvierten Sozialpartner, die MEM-Passerelle wieder aufzugeben, weil das Angebot nicht die erhoffte Resonanz im Arbeitsmarkt fand. Als Hauptgründe für das mangelnde Interesse wurden zum einen der hohe Aufwand für Quereinstiege und Umschulungen genannt, zum anderen die Konjunkturanfälligkeit der Passerelle: «In der Hochkonjunktur waren die HR-Abteilungen so stark gefordert, rasch – mit Betonung auf rasch – die notwendigen Personalressourcen zu beschaffen, dass sie sich nicht auf das <Experiment> MEM-Passerelle einlassen konnten. Zudem sind in der Hochkonjunktur auch weniger Arbeitskräfte verfügbar, die sich umschulen wollen. Und in der Rezession werden Quereinsteigende nicht gesucht und ausgebildet.» (Zitat des Geschäftsführers Jörg Aebischer).

Auf dem Weg zu einem digitalen Schweizer Bildungspass

Non-formale Bildungsangebote sind schwer zu überschauen und die erbrachten Lernleistungen für Arbeitgeber, Bildungsorganisationen und Teilnehmende oft nur schwer zu erfassen. Dieser Mangel an Transparenz verhindert, dass kleinere Lerneinheiten sichtbar und vergleichbar werden und mindert so das Vertrauen in

ihre Wertigkeit. Digitale Zertifikate, die einen gemeinsamen Standard einhalten und die Lernleistungen sichtbar machen, sind ein Schritt zur Lösung dieses Problems. Damit Micro-Credentials die Sichtbarkeit von Lernleistungen tatsächlich erhöhen können, braucht es eine grosse Anzahl Weiterbildungsanbieter, die digitale Zertifikate ausstellen und dafür einen gemeinsamen Standard nutzen. Zudem braucht es eine geeignete Möglichkeit für die Teilnehmenden von Weiterbildungen, die digitalen Zertifikate aufzubewahren und zu nutzen.

Der SVEB prüft darum gemeinsam mit (Weiter-)Bildungsanbietern die Einführung eines digitalen Bildungspasses, um Lernleistungen der non-formalen Bildung sichtbar zu machen sowie deren Wertigkeit zu stärken. Als Basis für die Entscheidung, ob die Idee weiterverfolgt werden soll, wird eine Bedarfs- und Anforderungsanalyse erstellt.

Demokratie durch Weiterbildung stärken

Globale Krisen fordern die Demokratien heraus. Am 29. Januar 2026 organisieren der SVEB und die Pädagogische Hochschule Zürich gemeinsam eine Tagung, um Perspektiven, Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten politischer Erwachsenenbildung zu eruieren. Die Tagung möchte einen Beitrag dazu leisten, die Rolle der Weiterbildung in der Förderung von demokratischen Werten, Haltungen und Kompetenzen zu klären, Herausforderungen und Möglichkeiten von Bildungsanbietern beleuchten sowie Handlungsansätze und Good Practices vermitteln. Darüber hinaus soll die Tagung auch der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch dienen.

Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Tagung gehören u.a. Kompetenzen für eine Kultur der Demokratie, Polarisierungstendenzen oder Sprache als Bildungsdimension im Kontext politischer Partizipation.

Tagung am 29.01.2026 in Zürich: Demokratie durch Weiterbildung stärken – Perspektiven, Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Organisiert vom SVEB und der PHZH in der Tagungsreihe «Weiterbildung in».

Erster SVEB-Hackathon

Am 11./12. März 2026 organisiert der SVEB in Zürich erstmals einen Hackathon. Im Zentrum stehen das Potenzial der künstlichen Intelligenz für die Weiterbildung und die Frage: Wie kann KI im Weiterbildungsbereich sinnvoll eingesetzt werden? Der Hackathon richtet sich an Fachpersonen, die in der Weiterbildung tätig sind, Weiterbildungsorganisationen, Auszubildende, Unternehmen und Hochschulen sowie weitere Interessierte.

Für den Anlass wurden sechs Challenges definiert:

- Zukünfte mit KI denken
- KI für individualisierte Angebotsentwicklungen
- KI für mehr Nachhaltigkeit
- KI-Assistent für Auszubildende
- Mehr Teilhabe durch KI
- Einsatz von KI in der Organisation von Weiterbildungsinstitutionen

Eine Jury wird die Projektideen beurteilen und die überzeugendsten auszeichnen.

SVEB-Hackathon: KI in der Weiterbildung am 11./12.03.2026 in Zürich