

WEITERBILDUNGSSTUDIE 2020/2021

Auswirkungen der Corona- Pandemie auf die Weiterbildung

SOFIE GOLLOB | MARTINA FLEISCHLI | IRENA SGIER

Ergebnisse der jährlichen Umfrage
bei Weiterbildungsanbietern

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	3
1 Einleitung	7
1.1 Weiterbildung im Krisenmodus	7
1.2 Forschungsstand	9
2 Auswirkungen auf Organisationsebene.....	10
2.1 Wirtschaftliche Situation	10
2.2 Entwicklung der Nachfrage	14
2.3 Personal und Finanzierung	17
3 Auswirkungen auf das Weiterbildungsangebot	23
3.1 Durchführung des geplanten Angebots	23
3.2 Anpassung des Lehr-/Lernsettings	24
3.3 Akzeptanz des neuen Angebots	30
3.4 Langfristigkeit der Digitalisierung	33
4 Fazit und Ausblick	35
5 Strukturdaten des Weiterbildungsmarktes	41
5.1 Sprachregionale Verteilung	42
5.2 Trägerschaften, Finanzierung und Anbietertypen	43
5.3 Anbietergrösse	44
5.4 Thematische Ausrichtung	45
Abbildungsverzeichnis	46
Literaturverzeichnis	47
Impressum	48

Management Summary

Die Weiterbildungsstudie des SVEB ist die einzige periodische Befragung von Weiterbildungsanbietern in der Schweiz. Neben einem jährlich wechselnden Fokusthema erfasst die Studie auch Strukturdaten zum Weiterbildungsbereich. Für die aktuelle Ausgabe beantworteten 549 Weiterbildungsanbieter im Juli und August 2020 einen Onlinefragebogen zum Thema Corona.

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung

Die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Massnahmen des Bundes hatten – und haben immer noch – erhebliche Konsequenzen für die Schweizer Gesellschaft. Im Rahmen der Anbieterbefragung hat der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB im Sommer 2020 erstmals quantitative Daten zu den Auswirkungen auf die Weiterbildung in der Schweiz erhoben. Untersucht wurde der Einfluss der Corona-Pandemie in vier Bereichen: wirtschaftliche Situation, Personal, Teilnahme/Nachfrage und Angebot. Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf der Einschätzung der Weiterbildungsanbieter zum Befragungszeitpunkt im Sommer (Juli und August) 2020.

Die wirtschaftliche Situation der Anbieter hat sich durch die Corona-Pandemie deutlich verschlechtert. Dies vor dem Hintergrund, dass mit 80 Prozent die grosse Mehrheit der Weiterbildungsanbieter ihre wirtschaftliche Situation ohne Corona rückblickend sehr positiv einschätzte. Diese Beurteilung hat sich im Sommer deutlich eingetrübt und auch die Prognosen über 2020 hinaus waren im Juli und August verhalten. Bis Ende des Jahres rechnete die Branche mit Umsatzeinbussen von durchschnittlich 28 Prozent.

Auch der Bedarf an finanzieller Unterstützung stieg in Folge der Corona-Krise stark an. Mehr als die Hälfte der Weiterbildungsanbieter hat bis im Sommer auf mindestens eine zusätzliche Finanzierungsquelle zurückgegriffen. Am meisten genutzt wurde die Kurzarbeitsentschädigung – fast jeder zweite Anbieter führte bis im Sommer Kurzarbeit ein. Die grosse Entlassungswelle ist bis im Sommer 2020 ausgeblieben, nichtsdestotrotz zeitigte die Pandemie auch auf Personalebene Konsequenzen. Zwischen März und Juni konnte im Durchschnitt fast jeder zweite Mitarbeitende in der Weiterbildungsbranche nicht oder nur teilweise arbeiten. 62 Prozent der Anbieter haben die Pensen ihrer Mitarbeitenden reduziert. Besonders stark betroffen waren zudem die Mitarbeitenden im Auftragsverhältnis: Ein Grossteil der Anbieter hat Aufträge an Mitarbeitende im Auftragsverhältnis verschoben (70 Prozent) oder ganz gestrichen (61 Prozent).

War die Mehrheit der Weiterbildungsanbieter vor der Krise von einer mindestens gleichbleibenden Nachfrage ausgegangen, so zeichneten viele zum Zeitpunkt der Befragung ein deutlich düstereres Bild: Knapp 70 Prozent der Anbieter erwarten für das Jahr 2020 eine sinkende Nachfrage für ihre Bildungsangebote. Ohne die Corona-Pandemie hätten 80 Prozent der Anbieter eine mindestens gleichbleibende Nachfrage erwartet. Eine besondere Herausforderung bis heute ist die anhaltende Unsicherheit, da sie sich negativ auf die Nachfrage auswirkt. Viele Kundinnen und Kunden zögern, Weiterbildungskurse zu buchen – sei es aus Angst vor dem Virus oder wegen finanzieller Überlegungen. Unternehmen haben ihre Aufträge auf einen unbestimmten Zeitpunkt verschoben oder ihre Weiterbildungsbudgets ganz gestrichen.

Insbesondere das Verbot des Präsenzunterrichts zwischen Mitte März und Anfang Juni hat die Weiterbildung hart getroffen. Das Angebotsvolumen reduzierte sich in diesen knapp drei Monaten um durchschnittlich 56 Prozent. Im Sommer 2020 gingen die Anbieter davon aus, dass im Gesamtjahr rund ein Viertel des Angebots nicht stattfinden könne, während immerhin etwas mehr als die Hälfte wie geplant durchgeführt werden könne. Während des Präsenzverbotes konnten lediglich 10 Prozent des Angebots wie geplant umgesetzt werden.

Trotz oder vielleicht gerade aufgrund der zeitweiligen Halbierung des Angebots brachte die Corona-Pandemie Bewegung in die Weiterbildung: Neun von zehn Institutionen gaben an, die Pandemie habe sie dazu angeregt, Neues zu entwickeln. Basierend auf unseren Daten gehen wir davon aus, dass diese Neuerungen in erster Linie auf der Angebotsebene stattgefunden haben. 85 Prozent der Anbieter passten ihr Angebot an, wobei die weitaus häufigste Anpassung den Einsatz digitaler Technologien betrifft. Zahlreiche Kurse wurden mithilfe von Videokonferenzsoftware wie Zoom oder Microsoft Teams teilweise oder ganz auf online umgestellt. Nach dem Ende des Präsenzverbots wurden diese Angebote partiell beibehalten oder in Kombination mit Präsenzunterricht weitergeführt. Viele Anbieter adaptierten zudem ihre Kursorganisation, so wurde zum Beispiel für Onlineveranstaltungen die Kursdauer verkürzt oder aufgrund der Schutzbestimmungen die Gruppengröße verkleinert. Einzelne nahmen die Pandemie zum Anlass, neue Angebote oder Inhalte zu entwickeln.

Eine offene Frage ist, ob dieser Digitalisierungsschub während der Pandemie die Weiterbildung nachhaltig verändern wird. Der langfristige Erfolg der Digitalisierung hängt letztlich stark von der Entwicklung der Nachfrage ab. Aufgrund der Ausnahmesituation war die Akzeptanz der neuen Angebote bis im Sommer 2020 sehr hoch; viele Teilnehmende waren froh, dass in der Phase des Präsenzverbots überhaupt Weiterbildungen stattfinden konnten. Allerdings zeigten sich einige Anbieter unsicher, ob die Kundinnen und Kunden auch längerfristig Interesse an Online-Angeboten aufbringen.

Aufgrund der weiter andauernden Krise handelt es sich bei den in der vorliegenden Studie präsentierten Ergebnissen um Zwischenergebnisse. Im Frühling 2021 ist eine Nachbefragung geplant.

Strukturdaten des Weiterbildungsmarktes

Die Studie umfasst Anbieter allgemeiner und berufsorientierter Weiterbildung in allen Sprachregionen. Über die Hälfte der befragten Institutionen sind in der Deutschschweiz tätig; gut zwei Drittel bieten Weiterbildung mit einem betrieblichen oder beruflichen Bezug an.

54 Prozent der Anbieter lassen sich aufgrund der Mitarbeitenden, der Belegungen und der Kursstunden als kleine Anbieter einstufen. 39 Prozent sind mittlere und 7 Prozent sind grosse Anbieter. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) sind zudem privat-kommerziell organisiert, ein Drittel privat-gemeinnützig und 15 Prozent öffentlich.

DIE STUDIE

Die Weiterbildungsstudie ist eine periodische Umfrage bei Anbietern allgemeiner und beruflicher Weiterbildung. Sie wird jährlich durchgeführt und umfasst jeweils einen Themenfokus sowie Strukturdaten zum Schweizer Weiterbildungsmarkt. Die Studie will zu mehr

Übersicht über die Weiterbildungslandschaft und die Anbieterstrukturen beitragen. Der jährlich wechselnde Themenfokus ermöglicht es, Daten zu aktuell drängenden Fragestellungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu generieren.

SAMPLE UND METHODIK

Die Daten wurden mittels Online-Umfrage in Deutsch, Französisch und Italienisch zwischen 1. Juli und 19. August 2020 erhoben. Die Umfrage wurde an 3134 Adressen verschickt und 557-mal ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 18 Prozent entspricht. Davon mussten 8 Datensätze gelöscht werden, da es sich um unvollständige Fragebogen oder beim Absender nicht um einen Weiterbildungsanbieter handelte. Die Nettostichprobe der Studie umfasst somit 549 Beobachtungen, das heisst Anbieter von Weiterbildung.

Geht man von rund 3000 Anbietern auf dem Schweizer Weiterbildungsmarkt (vgl. Schläfli, Sgier 2014) und einer zufälligen Selektion der Anbieter aus, würde diese Datenlage Aussagen für den gesamten Weiterbildungsmarkt mit 5 Prozent Abweichung bei einer Sicherheit

von 95 Prozent erlauben. Die Selektion der Anbieter ist jedoch im strengen Sinn nicht zufällig, da sie auf den Adressdaten aus dem SVEB-Netzwerk beruht (wobei nur rund 10 Prozent der angeschriebenen Anbieter SVEB-Mitglieder sind, die übrigen Anbieter stammen aus vom SVEB betriebenen Kursdatenbanken und Netzwerken).

Da die Grundgesamtheit der Weiterbildungsanbieter nicht genau bekannt ist, ist bei Generalisierungen Vorsicht geboten. So können insbesondere Anbieter die Umfrage ausgefüllt haben, die besonders von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren. Es gibt jedoch keine Hinweise auf eine Stichprobenverzerrung. Die Strukturdaten zeigen eine ähnliche Verteilung der Weiterbildungsanbieter wie in den letzten Weiterbildungsstudien, die auf andere Themen fokussierten.

1 Einleitung

1.1 WEITERBILDUNG IM KRISENMODUS

Vor rund einem Jahr tauchten die ersten Meldungen über ein neuartiges Coronavirus in den Nachrichten auf. Die Meldungen bezogen sich Ende 2019 auf asiatische Länder; das Virus schien ein fernes Phänomen zu sein, das uns in Europa nur am Rande betreffen würde. Wenige Monate später begann eine bislang kaum vorstellbare Welle sich überstürzender Massnahmen zur Eindämmung der Pandemie, die im Verlauf weniger Wochen zum fast globalen Lockdown führte. In der Schweiz verfügte der Bundesrat am 16. März 2020 die «ausserordentliche Lage» und verhängte einen landesweiten Lockdown mit der Schliessung von Restaurants und Geschäften, Kultur-, Sport- und Freizeiteinrichtungen, der dringenden Empfehlung zu Home-Office, reduziertem öffentlichem Verkehr und dem Verbot von Präsenzunterricht in Bildungseinrichtungen. Das öffentliche Leben kam innert weniger Tage fast vollständig zum Erliegen. Für die Weiterbildung dauerte der Lockdown mit vollständigem Präsenzverbot knapp drei Monate. Mit der Lockerung der Corona-Massnahmen am 6. Juni war der Präsenzunterricht zwar wieder erlaubt, doch erschwerten komplizierte Hygieneauflagen mit strengen Schutzkonzepten die Umsetzung der Angebote und beeinträchtigten die Planung.

Die Weiterbildungsstudie 2020/2021 zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie gibt Einblick in die Situation der Weiterbildung im Sommer 2020. In den Monaten Juli und August 2020 nahmen 549 Weiterbildungsinstitutionen an der Anbieterbefragung des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung teil; sie schätzten ihre Situation während und nach dem Präsenzverbot ein und gaben Prognosen für die kommenden Monate ab. Basierend auf diesen Einschätzungen zeigt die Studie ein Weiterbildungsfeld, das von der Corona-Pandemie überrumpelt wurde und sich seither im Krisenmodus befindet. Eine Krise ist eine Periode unerwarteter und nachteiliger Veränderungen der Umweltbedingungen, welche Menschen sowie Organisationen vor unvorhergesehene Probleme und existenzielle Schwierigkeiten stellt und diese zwingt, neue Bewältigungsstrategien zu suchen (Beliaeva 2018). Die Ökonomieprofessorin Monika Bütler, ein Mitglied der COVID-19-Taskforce des Bundes, definierte eine Krise lakonisch wie folgt: «Eine Krise ist genau deshalb eine Krise, weil man sich nicht darauf vorbereiten kann.» (Bütler 2020).

Die Ergebnisse der Weiterbildungsstudie 2020/2021 sind vor dem Hintergrund grosser Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit zu lesen. Um den Auswirkungen der Krise zu begegnen, mussten die Weiterbildungsanbieter spontan reagieren und sich sowohl auf der Organisations- als auch der Angebotsebene laufend den veränderten Um-

weltbedingungen anpassen.¹ Wie im Kapitel «Auswirkungen auf Organisationsebene» deutlich wird, führte die Corona-Pandemie zu einem Einbruch der Nachfrage. Viele Kundinnen und Kunden konnten oder wollten nicht mehr an Weiterbildungen teilnehmen, sei es wegen fehlender digitaler Kompetenzen, wegen finanzieller Überlegungen oder schlicht aus Angst vor dem Virus. Um den teilweise massiven Umsatzeinbruch zu kompensieren, musste ein Grossteil der Weiterbildungsanbieter zusätzliche Finanzierungsquellen in Anspruch nehmen. Zudem kam es zu Kosteneinsparungen beim Personal.

Im Kapitel «Auswirkungen auf das Weiterbildungsangebot» wird aufgezeigt, dass die durch die Corona-Pandemie ausgelösten disruptiven Veränderungen der Umweltbedingungen zu einem Angebotschock² in der Weiterbildung führten: Während des Präsenzverbotes zwischen Mitte März und Anfang Juni konnte über die Hälfte des Bildungsangebots nicht durchgeführt werden. Die Anbieter sahen sich zu einer überstürzten Digitalisierung der Weiterbildungsangebote genötigt, die notgedrungen nicht von pädagogischen Überlegungen, sondern vom Überlebenswillen der Organisationen getrieben war. Seit Anfang Juni war der Präsenzunterricht zwar wieder erlaubt, doch blieb die Angebotsplanung aufgrund der sich laufend ändernden Schutzmassnahmen sowie des Ansteckungsrisikos für Kursleitende sowie Teilnehmende weiterhin enorm erschwert.

Die im Folgenden diskutierten Daten basieren auf den Antworten der teilstandardisierten Online-Befragung von 549 in der Schweiz tätigen Weiterbildungsanbietern. Die Konstruktion der vereinzelt verwendeten Indizes ist direkt bei den Ergebnissen erläutert (vgl. z. B. Kapitel 5.3). Um die Ergebnisse weiter differenzieren zu können, wurden für intervallskalierte Daten Korrelationen nach Bravais-Pearson und für nominalskalierte Daten Kontingenzanalysen (Pearson Chi-Quadrat-Test) berechnet. So konnten beispielsweise Aussagen darüber gemacht werden, wie stark der Zusammenhang zwischen dem erwarteten wirtschaftlichen Einbruch durch Corona mit der Sprachregion ist (vgl. Kapitel 2.1).³ Die Antworten auf die offenen Fragen wurden mit einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. Die Analysekategorien wurden induktiv gebildet.

1 Im Umgang mit Krisen ist es entscheidend, dass Unternehmen schnell reagieren, Beliaev 2018, S. 6.

2 Fabrizio Zilibotti hat die Funktionsweise des durch die Corona-Krise ausgelösten Angebotsschocks wie folgt beschrieben: «Die heutige Krise gründet auf einem Angebotsschock. Menschen sind krank und können nicht zur Arbeit erscheinen, Unternehmen können wegen des Lockdown ihre Produktion nicht effizient aufrechterhalten. Viele Leute erledigen ihre Arbeit unter unüblichen Bedingungen, was ihre Produktivität beeinträchtigt. Nach und nach werden Technik und Organisation entsprechend angepasst, doch auf kurze Frist ist die physische Abwesenheit der Arbeitskräfte eine bedeutende Einschränkung.» Zilibotti betont zudem, dass am «Ursprung der Krise zwar ein Angebotsschock» steht, es aber auch «Auswirkungen auf die Nachfrageseite» gibt, Zilibotti 2020.

3 Die Betrachtung der standardisierten Residuen (z-Werte) ermöglicht die Interpretation der Prüfstatistik und somit Aussagen zur Unter- oder Übervertretung einer Gruppe (z. B. Sprachregion) in einer Kategorie. Hochsignifikante Zusammenhänge bedeuten statistische Signifikanz unter dem 1%-Niveau, signifikante Zusammenhänge unter dem 5%-Niveau.

1.2 FORSCHUNGSSTAND

Für die Schweiz liegen noch keine systematischen Analysen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung vor. Die Quartalszahlen der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zeigen, dass die Teilnahmequote im zweiten Quartal 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 42 Prozent zurückgegangen ist (BFS 2020).⁴ Dieser Einbruch erfolgte ungefähr zum Zeitpunkt des Präsenzverbotes und deckt sich mit dem in der vorliegenden Studie erfassten Ergebnis, dass die Hälfte des Angebots zwischen Mitte März und Anfang Juni nicht durchgeführt werden konnte.

Auf internationaler Ebene sind einzelne Untersuchungen im Gang, deren Resultate aber beim Abschluss der vorliegenden Studie erst in Form von Zwischenergebnissen verfügbar waren.⁵

Im Rahmen einer internationalen Delphi-Studie wurden seit Sommer 2020 wiederholt Expertinnen und Experten zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung befragt (Käpplinger 2020). Erste Ergebnisse bestätigen, dass die Corona-Krise sowohl ein «Disruptor» als auch ein «Beschleuniger» sei. Einerseits werden die verheerenden wirtschaftlichen Folgen der Pandemie für die Weiterbildung hervorgehoben. Andererseits wird eine beschleunigte Digitalisierung beobachtet. Die befragten Expertinnen und Experten wiesen zudem auf eine mögliche Verschärfung sozialer Polarisierungen hin. Bei der Frage, inwiefern die Corona-bedingten Entwicklungen und Herausforderungen zu einer nachhaltigen Veränderung der Weiterbildung führen werde, waren sich die Expertinnen und Experten uneinig. Die Studie wird in mehreren Befragungswellen bis mindestens 2021 fortgeführt.

Eine andere, noch laufende Befragung konzentriert sich auf die Folgen der Pandemie für die Weiterbildung in Betrieben (KOFA 2020). Die vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln im Mai 2020 durchgeführte Befragung von 377 Unternehmen ergab, dass bei den Unternehmen kein Rückgang der Weiterbildungsaktivität zu verzeichnen war. Inwiefern dieses Ergebnis auch für die Schweiz Gültigkeit hat, lässt sich nicht feststellen. Die Resultate der vorliegenden Studie weisen jedoch in eine andere Richtung. Die befragten Anbieter verzeichnen für das erste Halbjahr einen deutlichen Einbruch der Nachfrage und erwähnen in den offenen Kommentaren häufig, dass Betriebe ihre Aufträge an Weiterbildungsanbieter storniert oder auf unbestimmte Zeit aufgeschoben hätten. Da für die Schweiz keine entsprechende Unternehmensbefragung vorliegt, lässt sich die Einschätzung der Anbieter an dieser Stelle nicht überprüfen.

4 Hatten im 2. Quartal 2019 durchschnittlich 29,5 Prozent der Wohnbevölkerung an einer Weiterbildung teilgenommen, so waren es im 2. Quartal 2020 17 Prozent. Im ersten Quartal befand sich die Teilnahmequote 2020 auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr.

5 Noch nicht verfügbar sind die Daten des deutschen wb-monitors. Eine Anbieterbefragung zu den Auswirkungen der Pandemie war für Herbst 2020 angekündigt.

Keine systematische Studie, aber ein Stimmungsbild zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die berufsbezogene Weiterbildung erstellte das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB 2020). Die Analyse umfasst 17 Interviews mit Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie und ausgewählten Experten sowie Desk Research zu publizierten Analysen der Krise. Das Stimmungsbild bestätigt die Einschätzung eines (quantitativen) Digitalisierungsschubs. Dabei wird jedoch gefolgert, es seien keine neuen Entwicklungen, sondern lediglich eine Intensivierung der vor der Pandemie bestehenden Digitalisierung erkennbar. Festgestellt wird zudem, die Pandemie würde bestehende Probleme des Weiterbildungssektors wie unter dem Brennglas verdeutlichen und verschärfen, darunter die bekannten sozialen Disparitäten.

Neben forschungsbasierten Analysen wurden seit Beginn der Pandemie diverse Beobachtungen, Berichte, Experteninterviews und Fachbeiträge publiziert und Tagungen oder Webinare organisiert zur Frage, wie sich die Corona-Pandemie auf die Weiterbildung auswirkt (Bsp. «weiter bilden» 2020/4 zum Thema Krise). Die Pandemie hat die Weiterbildung intensiv beschäftigt und neben Anpassungen auf der Ebene der Organisationen, des Personals und der Angebote auch einen kontinuierlichen Reflexionsprozess in Praxis und Wissenschaft ausgelöst.

2 Auswirkungen auf Organisationsebene

2.1 WIRTSCHAFTLICHE SITUATION

Zum Erhebungszeitpunkt im Sommer (Juli/August) 2020 zeichnete sich ein deutlicher wirtschaftlicher Einbruch in der Weiterbildungsbranche ab. Dies vor dem Hintergrund, dass die Anbieter von Weiterbildung in der Schweiz ein sehr positives Bild ihrer wirtschaftlichen Situation vor Beginn der Corona-Pandemie zeichneten. Wie Abbildung 1 zeigt, schätzte mit 82 Prozent die grosse Mehrheit der Weiterbildungsanbieter ihre wirtschaftliche Situation ohne Corona rückblickend als gut oder sehr gut ein. Zudem wurde mit einem durchschnittlichen Umsatzwachstum von 2,4 Prozent gerechnet, die Hälfte der Anbieter gar mit mehr als 9,6 Prozent.

Diese Beurteilung hat sich infolge der Corona-Pandemie deutlich eingetrübt: Im Sommer erwartete die Weiterbildungsbranche Umsatzeinbussen von durchschnittlich 28 Prozent bis Ende des Jahres. Auch die Beurteilung der wirtschaftlichen Situation über 2020 hinaus waren im Juli und August verhalten. Wie Abbildung 2 zeigt, erwarteten nur noch halb so viele Anbieter, dass sich ihre wirtschaftliche Situation innerhalb eines Jahres positiv entwickeln würde. Mit 13 Prozent gingen sechsmal so viele Anbieter von einer negativen Entwicklung aus wie vor Beginn der Pandemie.

Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche Situation Ihrer Einrichtung?

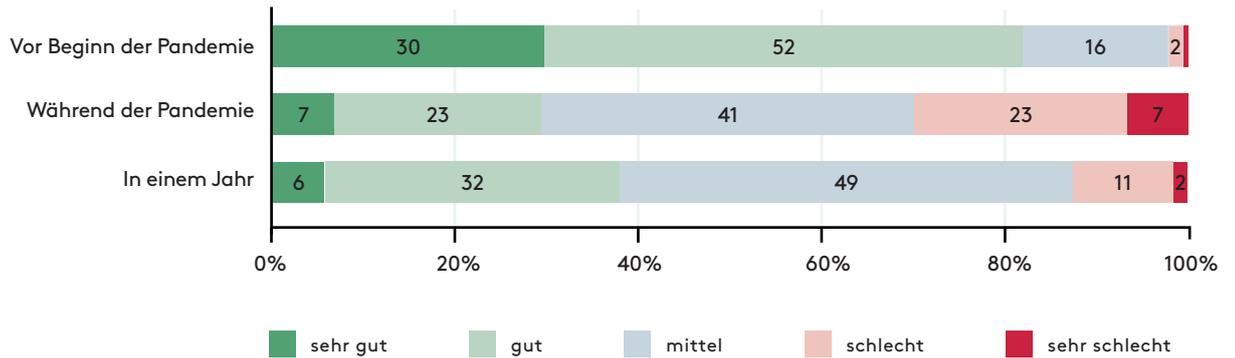


Abb. 1:
Beurteilung der wirtschaftlichen Situation
zu drei Zeitpunkten (Prozentuale Anteile der
Zustimmung, N = 540–549)

Differenzierung der Ergebnisse

Eine Detailauswertung hat ergeben, dass die Anbieter aus der Romandie ihre wirtschaftliche Situation während der Pandemie signifikant schlechter bewerteten als jene in den anderen Sprachregionen. Unterscheidet man die Weiterbildungsanbieter zudem nach ihrer Organisationsform in privat-kommerzielle, privat-gemeinnützige und öffentliche Trägerschaften, so zeigt sich, dass die privat-kommerziellen Anbieter ihre wirtschaftliche Situation während der Pandemie ebenfalls überdurchschnittlich negativ beurteilten. Öffentliche Anbieter bewerten sie hingegen besonders positiv. Nicht signifikant, aber doch bemerkenswert ist zudem die Tatsache, dass viele selbständige Trainerinnen und Trainer ihre Situation als «sehr schlecht» einschätzten. Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass diese Erwerbsgruppe besonders oft im Auftragsverhältnis angestellt ist, wobei im Zuge der Pandemie viele Aufträge gestrichen oder verschoben worden sind (vgl. Kapitel 3.1).

Des Weiteren bewerteten jene Anbieter, welche 2019 Subventionen wie bspw. Beiträge an die Einrichtung oder an Weiterbildungsangebote empfangen haben (36 Prozent aller Anbieter), ihre wirtschaftliche Situation in einem Jahr signifikant schlechter als jene, welche keine Subventionen empfangen haben. Allerdings hat die Gruppe der Subventionsempfänger ihre Situation bereits vor der Pandemie negativer beurteilt.

Im Gegensatz zu Sprachregion und Trägerschaften konnten keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Grösse, Art sowie thematischer Ausrichtung der Institution und der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation festgestellt werden. Es hat sich einzig ergeben, dass Höhere Fachschulen übervertreten sind in der sehr guten Bewertung ihrer Situation während der Pandemie (zu den verschiedenen Institutionentypen vgl. Kapitel 5.2). Zudem hat sich gezeigt, dass die erwarteten Umsatzeinbussen signifikant höher sind, je kleiner der erwartete Gesamtumsatz im Jahr 2020 unter normalen Bedin-

gungen gewesen wäre; dies gilt allerdings nur, wenn man die Anbieter mit Umsatz unter 10 Mio. Franken betrachtet. So rechneten besonders kleine Anbieter mit hohen Umsatzeinbussen.

Gründe für die negative Einschätzung der wirtschaftlichen Situation

Die Anbieter führten unterschiedliche Gründe für ihre negative Einschätzung der wirtschaftlichen Situation an.⁶ Fast jeder zweite Befragte gab an, dass aufgrund der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Massnahmen die Nachfrage zurückgegangen sei (vgl. Kap. 2.2). Insbesondere der Rückgang der Anmelde- und Teilnehmerzahlen sowie die Streichung und Verschiebung von Kundenaufträgen führten zu den beschriebenen Umsatzausfällen. Auf der Ausgabenseite blieben Fixkosten wie Raummiete oder Personalkosten bestehen, vereinzelt musste Kursgeld zurückerstattet werden. Dies führte für viele Anbieter zu hohen Verlusten:

«Fehlende Einnahmen durch die längere Kursunterbrechung. Weniger Anmeldungen nach der Corona-Pause. Fixkosten für Räume, Administration etc. bleiben gleich hoch, daraus resultiert ein hoher Verlust.» (Fall 64)

«Kundenaufträge wurden ersatzlos für 2020 gestrichen. Minderumsatz von 50–60 Prozent mit gleichbleibenden Fixkosten.» (Fall 68)

Zudem hatten viele Anbieter geringere Einnahmen, da sie ihr Angebot aufgrund der Schutzbestimmungen absagen, verschieben oder – nach dem Ende des Präsenzverbotes – mit einer geringeren Teilnehmerzahl durchführen mussten:

«Zuerst musste ich sämtliche Kurse absagen, später durfte ich nur eine begrenzte Anzahl Teilnehmende aufnehmen. Das Schutzkonzept verhindert grössere Gruppen, was sich finanziell niederschlägt. Vorträge wurden ersatzlos gestrichen.» (Fall 230)

«Umsatzeinbussen durch a) Absagen von Veranstaltungen
b) Limitierte Teilnehmenden-Zahlen aufgrund des Schutzkonzeptes.» (Fall 215)

Für zahlreiche Anbieter stiegen die Kosten zusätzlich, da aufgrund der Anpassung der Angebote (Umstellung auf online, kleinere Klassen, grössere Räume) ein grosser Mehraufwand für das Personal sowie für Material und Infrastruktur entstanden sind (vgl. Kap. 3):

«Mietkostenbelastungen blieben trotz leerer Unterrichtsräume bestehen; kein freiwilliges Entgegenkommen des Vermieters; hohe Ressourcenbelastungen wegen Einführung des «Distance Learning».» (Fall 296)

⁶ Die Ergebnisse und Zitate basieren auf einer offen formulierten Frage: «Was sind die zentralen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die wirtschaftliche Situation Ihrer Einrichtung?» (N = 501).

«Die Absage oder Verschiebung der Weiterbildungen ohne absolute Sicherheit, diese im Herbst als Präsenzkurse abhalten zu können. Die Umgestaltung mehrerer Weiterbildungsformate als Online-Angebote, was auch finanziell zu Buche schlägt und nicht budgetiert war.» (Fall 406)

«Infolge der Halbklassen braucht es ein zusätzliches Angebot an Kurstagen und/oder doppelte Bezahlung von Gehältern der Lehrpersonen. Dazu kommen die Mietkosten trotz nicht Benutzung der Räume!» (Fall 173)

Einige Anbieter wiesen darauf hin, dass die grosse Planungsunsicherheit eine besondere Herausforderung darstelle. Die sich laufend verändernde Pandemiesituation und die damit einhergehenden Schutzbestimmungen erschwerten die Angebotsplanung erheblich:

«Deutliche Erhöhung des Aufwands für Organisation, Infrastruktur, Teilnehmerbetreuung, ohne Mehrertrag, z.T. bei sinkendem Ertrag. Unsicherheit und Demotivation wegen ständiger Umorganisation (à la Sisyphos).» (Fall 20)

Auf der Nachfrageseite zögerten viele Kundinnen und Kunden, Weiterbildungskurse zu buchen – sei es aus Angst vor dem Virus oder wegen finanzieller Überlegungen. Viele Unternehmen haben ihre Aufträge auf einen unbestimmten Zeitpunkt verschoben (vgl. Kapitel 3.1).

«Kurzurse und Weiterbildungen ohne formalen Abschluss mussten zum Teil abgesagt, zum Teil verschoben werden. Unsicherheit aufseiten der Klientel, ob und wie es weitergeht. Sie haben Angst, die ÖV zu benutzen sowie keine Energie für Weiterbildung, da innerbetrieblich viel Arbeit und Unsicherheit herrscht. Das führt zu Umsatzeinbussen.» (Fall 309)

«Wir bieten alle Angebote auch im Hybrid- und Online-Format an. Aber es gehen keine neuen Aufträge/Anmeldungen ein. Ursache: Ausgabenstopp bei den Arbeitgebern. Arbeitnehmer finanzieren selten und ungern privat berufsspezifische Weiterbildung.» (Fall 284)

Zudem stellt für viele Teilnehmende der Schritt in den Onlineunterricht eine grosse Herausforderung dar:

«Aufträge mussten abgesagt werden, die nicht mit Videokonferenz gelöst werden können. Ältere Teilnehmende sind eher ängstlich, auf den Weg zu gehen. Weiterbildung fällt in den Hintergrund, da dringendes Anderes zuerst erledigt werden muss. Weiterbildung ist «nicht mehr so wichtig» unter diesen Umständen.» (Fall 234)

2.2 ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE

Die negative Einschätzung der wirtschaftlichen Situation im Sommer kann unter anderem damit erklärt werden, dass sich zahlreiche Anbieter zum Befragungszeitpunkt mit einem Einbruch der Nachfrage konfrontiert sahen. Die Teilnehmerzahlen sowie die Neuanmeldungen sind während und nach dem Präsenzverbot stark zurückgegangen und es ist zu Stornierungen oder Verschiebungen der Aufträge gekommen. Diverse Anbieter gaben im Sommer zudem an, dass eine gewisse Zurückhaltung bei den Teilnehmenden festzustellen war:

«Das Anmeldeverfahren der Teilnehmenden hat sich verändert – NEU eher zögerlich und abwartend.» (Fall 53)

«Die Firmenkunden treffen keine Entscheidungen und warten ab. Einzelkunden (Seminar Teilnehmer) warten die Rückkehr der Präsenzkurse ab.» (Fall 28)

Der Einbruch im Frühling und im Sommer wirkte sich entsprechend negativ auf die Prognosen zur Entwicklung der Nachfrage aus. Wie anhand von Abbildung 2 ersichtlich ist, hätten ohne die Pandemie 80 Prozent der Anbieter eine mindestens gleichbleibende Nachfrage erwartet. Die Pandemie stellte jedoch eine Zäsur dar: Infolge von Corona erwarteten knapp 70 Prozent der Anbieter eine sinkende Nachfrage für ihre Bildungsangebote im Jahr 2020. Dagegen gingen im Sommer 2020 lediglich 15 Prozent von einer steigenden Nachfrage aus.

Welche Prognosen haben Sie für die Entwicklung der Nachfrage für das aktuelle Jahr?

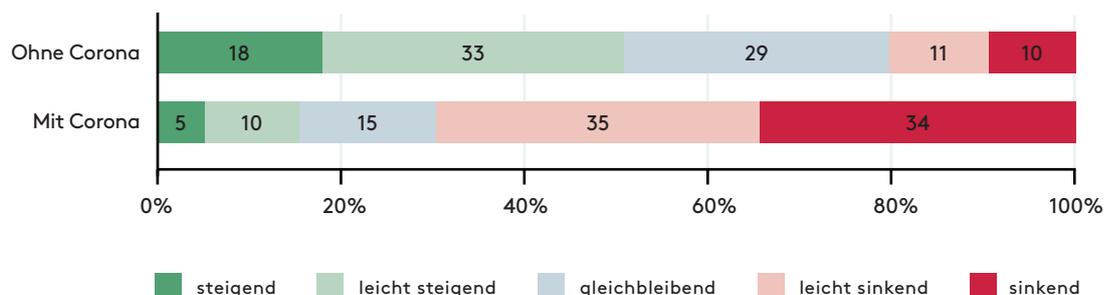


Abb. 2:
Prognose zur Entwicklung der Nachfrage
(Prozentuale Anteile der Prognose
N = 382-389)

Differenzierung der Ergebnisse

Differenziert man diese Prognosen nach Sprachregionen, so zeigt sich, dass besonders viele Anbieter aus der italienischen Schweiz im Juli und August eine negative Prognose der Nachfrageentwicklung infolge der Corona-Pandemie stellten: 79 Prozent erwarteten eine sinkende Nachfrage (DE-CH: 70 Prozent, FR-CH: 72 Prozent). Allerdings hatten die Deutschschweizer Anbieter auch ohne Corona eine überdurchschnittlich positive Erwartung, während die Westschweizer Anbieter besonders häufig von einer negativen Nachfrageentwicklung ausgingen.

Es lässt sich ausserdem ein Zusammenhang zwischen einzelnen Institutionstypen sowie der thematischen Ausrichtung und der Einschätzung der Nachfrageentwicklung feststellen: Im Vergleich zu anderen Institutionen schätzten Hochschulen die Entwicklung infolge von Corona deutlich negativer ein (zu den verschiedenen Institutionentypen vgl. Kapitel 5.2). Anbieter mit Kursen im Bereich Freizeit (Sprachen, Freizeit/Lifestyle, kulturelle und politische Weiterbildung) sowie im Bereich Grundkompetenzen/Integration hatten eine eher negative Prognose, wobei bei Letzteren kein signifikanter Zusammenhang besteht. Die öffentlichen Anbieter erwarteten ebenfalls eine tiefere Nachfrage als jene mit privat-kommerziellen oder privat-gemeinnützigen Trägerschaften. Wie bereits im Fall der wirtschaftlichen Situation zeichneten zudem die Subventionsempfänger ein pessimistischeres Bild der Nachfrageentwicklung.

Gründe für die negative Prognose der Nachfrageentwicklung

Die Anbieter begründen diese äusserst pessimistische Prognose unterschiedlich.⁷ Auch in der längeren Frist erwarteten viele Anbieter deutlich weniger Anmeldungen respektive rückläufige Teilnehmerzahlen, was unter anderem mit dem gestiegenen Spardruck respektive den finanziellen Schwierigkeiten vonseiten der Teilnehmenden erklärt wird:

«Weniger Leute werden sich für Weiterbildungskurse anmelden, sei es aus wirtschaftlichen Gründen (sie können es sich finanziell nicht leisten, auf Firmen- oder Privatebene), oder sei es wegen Änderungen der Prioritäten.» (Fall 107)

Auch auf der Nachfrageseite erwies sich die Unsicherheit als grosse Herausforderung, da sie sich negativ auf das Anmeldeverhalten auswirkte:

«Selbst wenn wir die Workshops wieder anbieten, so rechne ich doch nicht mit genügend Anmeldungen, die eine Durchführung

⁷ Die Ergebnisse und Zitate basieren auf einer offen formulierten Frage: «Welche Folgen/Auswirkungen erwarten Sie für Ihre eigene Einrichtung durch die Corona-Pandemie in den nächsten zwölf Monaten?» (N = 498; 170 Anbieter gaben an, dass sie Auswirkungen auf die Nachfrage erwarten).

ermöglichen. Die Unsicherheit ist zu gross, und es handelt sich um Weiterbildungen für Deutschkursleitende/Führungskräfte, die sie nicht dringend benötigen. Das heisst, sie können aufgeschoben werden.» (Fall 49)

«Volatile Anmeldesituation verbunden mit viel Unsicherheiten, Planungsunsicherheiten und höherer Personalbetreuungsaufwand sowie Teilnehmenden-Beratungsaufwand.» (Fall 549)

Verschiedene Anbieter sahen sich mit einem geringeren Auftragsvolumen von Firmenkunden konfrontiert, was sie in erster Linie mit Budgetkürzungen im Weiterbildungsbereich erklärten:

«Die Firmen werden zögernd Firmenschulungen buchen. Einzelne Mitarbeiter werden, wenn dringender Bedarf besteht, an einen Kurs geschickt. Aber Gruppenkurse werden zurückgestellt.» (Fall 11)

«Arbeitgeber werden weniger finanzielle Mittel in die Weiterbildung der Arbeitnehmer investieren.» (Fall 53)

«Zögerliche Entwicklung der Firmenkurse und damit weniger Bedarf/Aufträge an Dozierende/Referenten.» (Fall 268)

Bei einigen fielen die Grossveranstaltungen und damit wichtige Einnahmequellen weg. Drei Anbieter wiesen darauf hin, dass die fehlende Nachfrage aus dem Ausland ein Problem darstellte (Fall 469 und 490), einer beschrieb die Situation wie folgt:

«Weniger TeilnehmerInnen, da sie von überall herkommen. Aufgrund der vorherrschenden Situation haben sie nicht die Möglichkeit zu reisen. Somit leider weniger Einnahmen.» (Fall 537)

Vereinzelte Anbieter rechneten mit einer positiven Nachfrageentwicklung. So erwarteten verschiedene in der Arbeitsintegration tätige Anbieter angesichts einer potenziell steigenden Arbeitslosigkeit mehr Aufträge:

«Wir rechnen mit mehr Aufträgen (wir sind in der Arbeitsintegration tätig).» (Fall 163)

«Beachtliche Zunahme von Kursen für Arbeitssuchende (deutlicher Anstieg seit Juni 2020).» (Fall 375)

«Infolge der Pandemie wird die Arbeitslosigkeit sehr wahrscheinlich zunehmen und unser Weiterbildungszentrum für Arbeitssuchende wird sehr gefragt sein.» (Fall 496)

«Die Auslastung könnte in nächster Zeit noch steigen, weil die Arbeitslosigkeit zunimmt und einige sich umschulen lassen werden.» (Fall 96)

Ein Anbieter ging von einer «Zunahme an Interessenten» aus, da seine «Nischenausbildung gefragter» sei (Fall 84). Ein anderer erwartete eine «leichte Zunahme der Teilnehmenden im Lehrgang Pflegehelfer/-in SRK» (Fall 160).

2.3 PERSONAL UND FINANZIERUNG

Das Personalmanagement sowie die Inanspruchnahme zusätzlicher Finanzierungsquellen waren zwei wichtige Instrumente, um dem durch die Corona-Krise – und insbesondere durch das Präsenzverbot – ausgelösten Angebots- und Nachfrageschock zu begegnen.

Personal

Zwischen Juni und März konnte im Durchschnitt fast jeder zweite Mitarbeitende in der Weiterbildungsbranche nicht oder nur teilweise arbeiten.⁸ Die grosse Entlassungswelle ist bis im Sommer 2020 aber dennoch ausgeblieben. Wie Abbildung 3 zeigt, hat über die Hälfte der Anbieter bis Juli/August Kurzarbeit eingeführt. 62 Prozent der Anbieter haben die Pensen der Mitarbeitenden reduziert. Allerdings

Wie hat sich die Corona-Pandemie auf Ihre Personalsituation ausgewirkt?

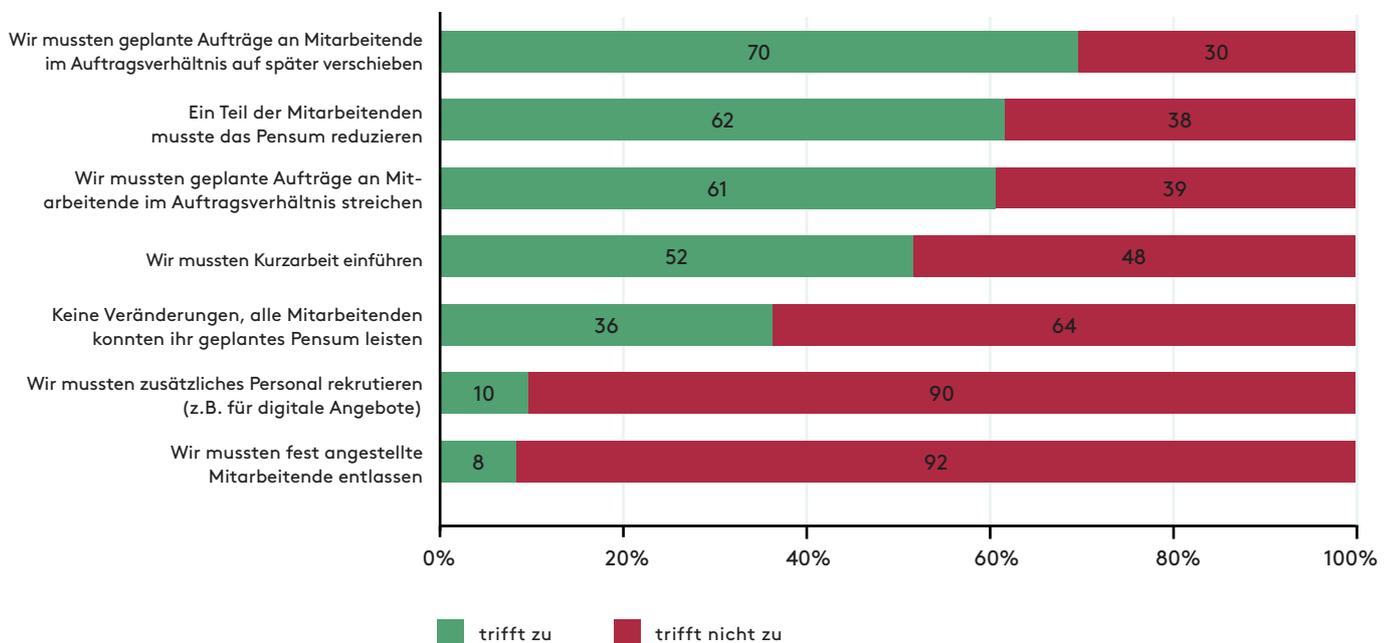


Abb. 3:
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalsituation (Prozentuale Anteile der Zustimmung, N = 351-355)

⁸ Frage: «Wie viel Prozent Ihrer Mitarbeitenden konnten infolge der Corona-Pandemie (ca. März bis Juni) gar nicht oder nur reduziert für Ihre Institution arbeiten? (fest angestellte Mitarbeitende und Mitarbeitende im Auftragsverhältnis)» (N = 307).

mussten lediglich 8 Prozent Festangestellte entlassen, während jeder 10. Anbieter zusätzliches Personal eingestellt hat. Dass kaum Personal entlassen werden musste, kann damit erklärt werden, dass die Anbieter die durch den Angebotsschock ausgelösten Arbeitsausfälle mithilfe von Finanzstützen wie der Kurzarbeitsentschädigung abfedern konnten (vgl. Abbildung 5):

«Für das Personal in der Verwaltung haben wir für April und Mai 30 Prozent Kurzarbeit angesucht und bewilligt bekommen.»
(Fall 406)

Ein weiterer Aspekt ist der für den Weiterbildungsmarkt spezifische, hohe Anteil an Mitarbeitenden im Auftragsverhältnis. Wie Abbildung 3 zeigt, hat ein Grossteil der Anbieter Aufträge an Mitarbeitende im Auftragsverhältnis verschoben (70 Prozent) oder ganz gestrichen (61 Prozent). Diese kurzfristigen Anpassungen des Auftragsvolumens boten den Auftraggebern eine relativ grosse Flexibilität im Umgang mit der Corona-Krise. Wie der Kommentar einer auf Mandatsbasis arbeitenden Kursleiterin jedoch zeigt, hatten Selbständige das Risiko für den Erwerbsausfall zu tragen:

«Massive Einnahmeeinbussen, da die Kurse ausfallen. Die Verträge bei Verbänden oder PHs sind oft so: Keine Kurse – keinen Lohn. Das Risiko trage ich als Selbständige.» (Fall 150)

Im vergangenen Sommer schätzte die Mehrheit der Anbieter die Beschäftigungssituation auch in der zweiten Jahreshälfte als stabil ein. Knapp zwei Drittel erwarteten keine Veränderung bis Ende 2020 (vgl. Abbildung 4). Anhand der vorhandenen Antworten aus der Kommentarspalte lassen sich Schlüsse ziehen, wie es zu dieser relativ optimistischen Prognose gekommen ist.⁹ Einige Anbieter gaben an, dass die Auswirkungen der Krise nicht sofort spürbar waren, da das Budget für 2020 bereits gesprochen war oder sie auf der Basis von Leistungsverträgen mit staatlichen Institutionen arbeiteten.

Es kamen zudem weitere Personalmanagementstrategien zum Zuge: Ein Anbieter hat die Personen, welche in den Ruhestand gingen, nicht ersetzt; ein anderer verschob Neuanstellungen. Ein Anbieter hat «bestimmte Personen entlassen» und stattdessen «Personen mit anderen Profilen angestellt» (Fall 383). Der Bedarf nach neuen (digitalen) Kompetenzen mag auch der Grund dafür sein, dass immerhin 7 Prozent der Anbieter bis Ende des Jahres neues Personal einstellen wollten. Gemäss einem Anbieter besteht aber auch aufgrund der Teilnehmerbeschränkung in den Weiterbildungskursen (Halbklassen) ein Mehrbedarf an Personal im zweiten Halbjahr (Fall 547).

⁹ 53 Anbieter erläuterten ihre Angaben in der Kommentarspalte zur Frage: «Wie wird sich die Beschäftigungssituation in Ihrer Einrichtung voraussichtlich von Juli bis Ende des Jahres entwickeln (fest angestellte Mitarbeitende und Mitarbeitende im Auftragsverhältnis)?» (N = 369).

Wie wird sich die Beschäftigungssituation in Ihrer Einrichtung voraussichtlich von Juli bis Ende des Jahres entwickeln?

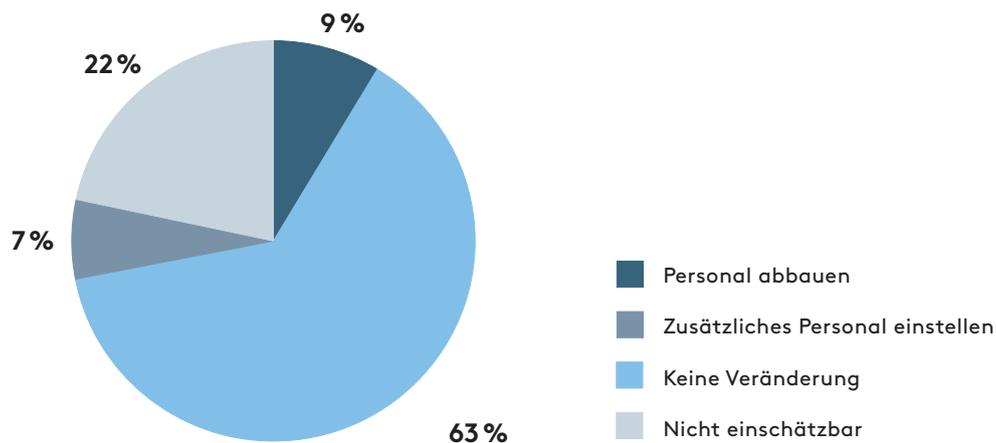


Abb. 4:
Prognose der Beschäftigungssituation
(Prozentuale Anteile der Einschätzung
von Juli bis Ende 2020, N = 369)

Nur 9 Prozent der Anbieter haben angegeben, bis Ende 2020 Personal reduzieren zu müssen. Dies könnte damit erklärt werden, dass anstelle von internem Personalabbau wiederum Aufträge an Externe reduziert oder verschoben wurden. Verschiedene Kommentare deuten darauf hin, dass auch im weiteren Verlauf der Krise die Mitarbeitenden im Auftragsverhältnis die Last des reduzierten Angebotsvolumens zu tragen hatten:

«Es werden weniger befristete Verträge im Auftragsverhältnis ausgestellt (reduziertes Kursangebot).» (Fall 64)

«Die externen freischaffenden Dozentinnen werden ihre Workshops auf undefiniert verschieben müssen.» (Fall 49)

«Wir werden keine festangestellten Mitarbeiter*innen aufgrund der Pandemie abbauen. Es wird jedoch auch im 2. Halbjahr 2020 weniger Aufträge für Mitarbeitende im Auftragsverhältnis geben als im 2. Halbjahr 2019.» (Fall 18)

Dass 22 Prozent der Anbieter die Situation als «nicht einschätzbar» beurteilten, macht wiederum die grosse Unsicherheit im Sommer deutlich. In den Kommentaren heben einige Anbieter hervor, dass die Personalsituation bis Ende 2020 von den weiteren Entwicklungen abhängen:

«Da wir noch nicht abschätzen können, wie ab September (nach der Sommerpause) wieder unterrichtet werden darf, ist das noch nicht abschätzbar. Wenn die Situation so bleibt, wird es einen Abbau geben.» (Fall 170)

«Kann im Moment noch nicht gesagt werden. Stimmen die Umsatzzahlen nicht, muss Personal abgebaut werden.» (Fall 137)

Von daher wird auch im Zusammenhang mit der Personalentwicklung eine Nachbefragung der Weiterbildungsanbieter spannende Erkenntnisse liefern.

Finanzierung

Der Bedarf an finanzieller Unterstützung stieg infolge der Corona-Krise stark an. Mehr als die Hälfte der Weiterbildungsanbieter hat bis im Sommer auf mindestens eine zusätzliche Finanzierungsquelle zurückgegriffen (vgl. Abbildung 5). Am meisten genutzt wurde die Kurzarbeitsentschädigung – wie bereits erwähnt, führte fast jeder zweite Anbieter bis im Sommer Kurzarbeit ein. Daneben bedurfte knapp ein Drittel derjenigen Anbieter, die auf zusätzliche Finanzierung zurückgegriffen haben, direkter staatlicher Beiträge, wozu auch die Corona-Erwerbsersatzentschädigungen und die COVID-19-Überbrückungskredite gehören. Die Reduktion respektive der Aufschub der Miete sowie Bankkredite waren ebenfalls häufig genutzte finanzielle Unterstützungsleistungen.

Auf welche Finanzierungsquellen haben Sie zurückgegriffen?

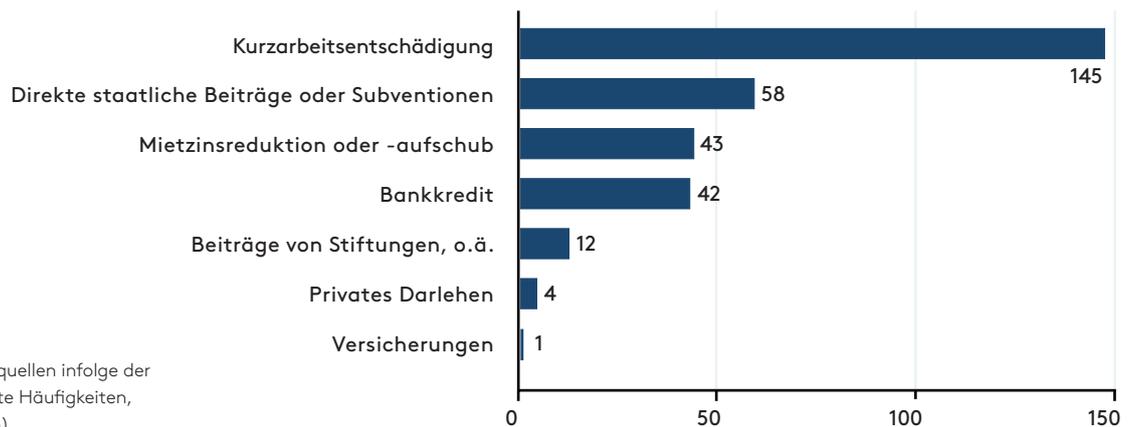


Abb. 5:
Verwendete Finanzierungsquellen infolge der Corona-Pandemie (absolute Häufigkeiten, Mehrfachselektion, N = 183)

Ob ein Anbieter von anderen Finanzierungsquellen Gebrauch gemacht hat, hängt signifikant mit der Sprachregion, der Trägerschaft und der Art der Institution zusammen. So haben Deutschschweizer Anbieter signifikant weniger und öffentliche Anbieter sogar hochsignifikant weniger andere Finanzierungsquellen genutzt, während insbesondere privat-kommerzielle Anbieter öfters darauf zurückgriffen.¹⁰ Auch bei der Art der Institution bestehen Unterschiede: Weiterbildungsinstitutionen benötigten überdurchschnittlich oft finanzielle Unterstützung, Hochschulen unterdurchschnittlich oft. Bei der thematischen Ausrichtung der Weiterbildungsanbieter lässt sich feststellen, dass jene im Bereich Freizeit signifikant mehr finanzielle Unterstützung brauchten als jene in anderen Bereichen.

¹⁰ Als man ohne Vorliegen eines Zusammenhangs erwarten würde. Diese Aussagen stehen im Vergleich zu den übrigen Sprachregionen respektive den Trägerschaften.

Bedarf an zusätzlicher finanzieller Unterstützung

Ein Drittel der Anbieter gab an, neben den genannten Finanzierungsquellen noch weitere (finanzielle) Unterstützung zu benötigen. Dies wurde unterschiedlich begründet. Mehrere Anbieter erwähnten, dass die weiterlaufenden Fixkosten (insbesondere Miete und Löhne) eine grosse Belastung darstellen würden:

«Wir erwarten einen deutlichen Rückgang der Gewinnmarge, obwohl der Umfang Teilnehmerstunden konstant geblieben ist (dank eines Kunden mit einem starken Anstieg des Kursvolumens, bei dem wir allerdings geringe Margen haben). Deshalb befürchten wir, dass wir nicht in der Lage sein könnten, die Fixkosten in Zusammenhang mit den Löhnen der 1,8 Vollzeitäquivalente jener Personen zu schultern, die die Weiterbildungen und Pre-Sales-Aktivitäten organisieren.» (Fall 458)

Verschiedene gaben an, dass sie aufgrund der fehlenden Einnahmen in Liquiditätsengpässe zu geraten drohten, was die Rückzahlung eines bereits aufgenommenen Kredites problematisch macht:

«Rückzahlung des bewilligten Notkredits von Fr. 4 000 000 wird aufgrund der fehlenden Einnahmen problematisch.» (Fall 64)

Für einen Anbieter erwies sich die Erwerbsersatzentschädigung als unzureichend, da sie maximal 10 Prozent des Vorjahresumsatzes betrug und damit die Verluste nicht deckte:

«Die Erwerbsersatzentschädigungen sind nicht realistisch und die COVID-19-Überbrückungshilfe beschränkt sich auf 10 Prozent des Umsatzes... die bisherigen Kosten von 3 Monaten und die Erwartungen in Bezug auf den Weiterbildungsbedarf sind schlecht. Ich bin nicht mehr zahlungsfähig.» (Fall 455)

Gewisse Anbieter benötigten zusätzliche finanzielle Mittel für die Weiterbildung ihrer Kursleitenden oder für Investitionen in die Umstellung auf online:

«Trotz dieses Kredits, der es uns ermöglicht hat, die Aufwendungen unserer Filialen zu zahlen, verfügen wir aktiv über nicht mehr als CHF 300. Wir sind gerade dabei, unsere von Grund auf neue Gesamtstrategie bzgl. Online- und Präsenzkurse aufzusetzen. Eine zusätzliche Unterstützung von CHF 60 000 wird es uns ermöglichen, unseren Sanierungsplan umzusetzen; die Marketing-Kampagnen zu bezahlen, die Software GrassBlade für die LRS Cloud zu kaufen, um unsere Plattform leistungsfähiger zu machen, die Gehälter der BeraterInnen (CHF 26 000) auszu zahlen. Das wird eine Erleichterung sein, die es uns erlaubt, wieder neu durchzustarten.» (Fall 497)

«Finanzielle Unterstützung, um unsere Kurse bekannt zu machen, für Werbemittel und die Verbesserung der Kommunikation. Vor allem eine finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung der TrainerInnen in Bezug auf digitales Arbeiten, neue Unterrichtsmethoden, wenn Präsenzunterricht in Zukunft mehr oder weniger unmöglich sein wird.» (Fall 415)

Gemäss vereinzeltten Anbietern war die finanzielle Situation besonders schwierig für Personen in einer arbeitgeberähnlichen Position (sowie deren mitarbeitende Ehegatten). Diese hatten im Rahmen einer COVID-19-Sonderregelung lediglich Anspruch auf eine Pauschal-Kurzarbeitsentschädigung von maximal 3320 CHF pro Monat:

«Als Firmeninhaber habe ich kein Anrecht auf «RAV», ich kann also nicht stempeln. Mit Kurzarbeit erhalte ich maximal 80 Prozent von CHF 4150 pro Monat – immerhin etwas. Die Situation ist für Firmeninhaber schwierig und unverständlich. Wäre ich ein normaler Angestellter, würde ich das Maximum erhalten.» (Fall 192)

«Unsere GmbH gehört meiner Frau und mir. Die Fortsetzung der Kurzarbeit für Personen in unserer Situation ist überlebensnotwendig. Sonst müssen wir den Betrieb zusperren.» (Fall 487)

Zwei Drittel der Anbieter, die bereits von anderen Finanzierungsquellen Gebrauch machten, haben angegeben, keine weitere finanzielle Unterstützung zu benötigen. Dies begründeten einige damit, dass die bereits bezogenen Finanzierungsleistungen ausreichen sollten. Andere rechneten damit, dass sie bis Ende 2020 mit ihren Reserven durchkommen oder z.B. als Teil der Verwaltung oder eines grösseren Konzerns finanziell abgesichert seien. Ein Anbieter gab an, dass er keine weitere Unterstützung brauche, da er mit seiner zweiten Firma im Bausektor weiterhin Umsatz erziele (Fall 16). Ein anderer wiederum meinte, er habe alle nötigen Massnahmen ergriffen, um die Liquidität sicherzustellen (Fall 548).

Anhand der Kommentare wird deutlich, dass der Verzicht auf weitere finanzielle Unterstützung für viele Anbieter damit zusammenhängt, dass sie sich nicht verschulden wollen:

«Schwer abzuschätzen. Wir haben den Notkredit von SWISS-GOV bis jetzt nicht beansprucht und hoffen, dass es ohne geht. Die Rückzahlung würde später belasten.» (Fall 9)

«Mein Ziel ist nach wie vor, auf Fremdfinanzierung zu verzichten. Das Budget ist entsprechend ausgerichtet. Ausgenommen davon wären kantonale Subventionen, welche jedoch nicht an private Institute ausgezahlt werden. Das macht ja den Konkurrenzkampf so schwierig, weil nicht mit gleichen Ellen gemessen werden kann.» (Fall 126)

Verschiedene Anbieter betonten jedoch, dass der Bedarf an weiterer finanzieller Unterstützung im Sommer ebenfalls von der weiteren Entwicklung der Krise abhängt:

«Falls es mit der Pandemie bald aufhört, bin ich ok. Falls es aber weitergeht und Workshops nicht mehr möglich sind, benötige ich finanzielle Unterstützung, ähnlich der, die ich zurzeit von der SVA bekomme.» (Fall 49)

«Falls es keinen nochmaligen Lockdown gibt, benötige ich 2020 keine weitere Unterstützung. Ich habe auf meinem Schulkonto einen Überbrückungskredit von 30 000 Fr.» (Fall 182)

3 Auswirkungen auf das Weiterbildungsangebot

3.1 DURCHFÜHRUNG DES GEPLANTEN ANGEBOTS

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, kam es infolge des Präsenzverbotes zu einem Angebotsschock. Zwischen Mitte März und Anfang Juni konnte über die Hälfte des Angebots nicht stattfinden (vgl. Abbildung 6), was dazu führte, dass viele in der Weiterbildung tätige Personen in dieser Zeit in Kurzarbeit waren oder ihre Pensen reduzieren mussten. Wie Abbildung 6 deutlich macht, zeigten sich die Anbieter zum Befragungszeitpunkt im Sommer dennoch zuversichtlich, dass bis Ende des Jahres 2020 durchschnittlich 53 Prozent des ursprünglich für 2020 vorgesehenen Angebotes wie geplant durchgeführt werden kann. Viele gaben im Sommer denn auch an, dass sie die Angebote ins zweite Halbjahr verschoben hätten.

Die Einschätzung, dass auch im Gesamtjahr ein Viertel des Angebots nicht stattfinden kann, begründeten die Anbieter in der Kommentarspalte damit, dass ein Teil des Angebots weder auf online umgestellt noch verschoben oder nachgeholt werden konnte. Einige gingen davon aus, dass sie nicht genügend Teilnehmende respektive Anmeldungen haben würden, um ihre Kurse durchführen zu können. Auf der anderen Seite rechneten viele Anbieter in der Kommentarspalte damit, verschobene oder unterbrochene Kurse im zweiten Halbjahr nachholen zu können. Inwiefern diese Einschätzung richtig gewesen ist, wird im Rahmen einer Nachbefragung zu überprüfen sein. Etwas über ein Drittel des Angebots konnte während des Präsenzverbotes in angepasster Form durchgeführt werden. Bis Ende des Jahres – so die Erwartung der Anbieter im Sommer – sollte durchschnittlich knapp ein Viertel des gesamten Angebots in angepasster Form stattfinden.

Bitte schätzen Sie ein, welchen Anteil von Ihrem geplanten Angebot Sie wie durchführen konnten (in % der geplanten Kursstunden).

Durchführung des Angebots während Verbot

Durchführung des Angebots im gesamten 2020

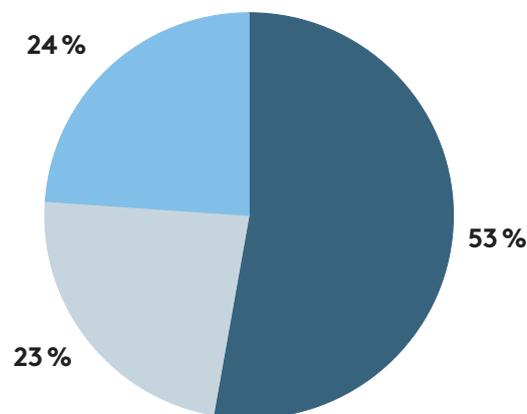
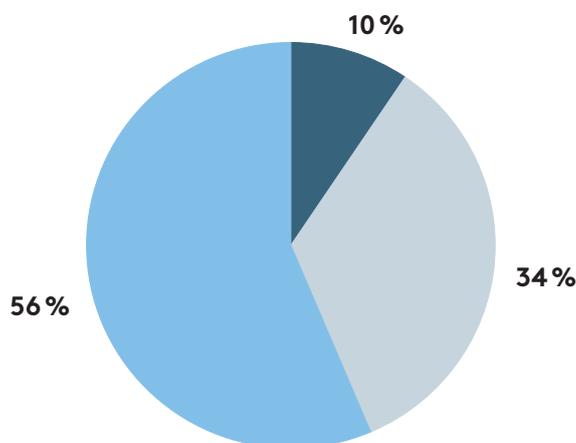


Abb. 6: Durchführung des Angebots in zwei unterschiedlichen Zeitspannen: Während dem Präsenzverbot (ca. Mitte März bis Ende Juni 2020) und im gesamten 2020 (durchschnittliche Anteile der durchgeführten Kursstunden in Prozent der geplanten Kursstunden, N = 339-346)

wie Anfang 2020 geplant
 in angepasster Form
 gar nicht

3.2 ANPASSUNG DES LEHR-/LERNSETTINGS

Wechselt man von der Angebots- auf die Anbieterenebene, so ergibt sich ein etwas klareres Bild von der tatsächlichen Anpassungsleistung, die ein Grossteil der Weiterbildungsanbieter aufgrund der Corona-Krise vollbracht haben: 85 Prozent der Anbieter gaben an, ihr Angebot angepasst zu haben (vgl. Abbildung 7).¹¹ Zudem stimmten 9 von 10 Anbietern der Aussage zu: «die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben dazu angeregt, Neues zu entwickeln». Wie im folgenden Kapitel erläutert wird, erfolgte diese Anpassungsleistung bis Juli/August in erster Linie in Form einer Digitalisierung der Lehr-/Lernsettings.

Infolge der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Massnahmen sahen sich die Weiterbildungsanbieter gezwungen, ihre ehemals als Präsenzveranstaltung konzipierten Bildungsangebote laufend den Umständen anzupassen. Im Rahmen dieser Studie wurden sie gebeten zu beschreiben, wie sie dies bis im Juli/August getan haben.¹² Knapp 80 Prozent der Anbieter gaben an, ihr Angebot

¹¹ Allerdings haben überdurchschnittlich viele selbständige TrainerInnen ihr Angebot nicht angepasst.

¹² Die Ergebnisse und Zitate basieren auf einer offen formulierten Frage: «Bitte beschreiben Sie, wie Sie Ihre Angebote angepasst und/oder ergänzt haben.» (N = 327).

Haben Sie Ihre Angebote oder einen Teil davon aufgrund der Corona-Pandemie angepasst oder ergänzt?

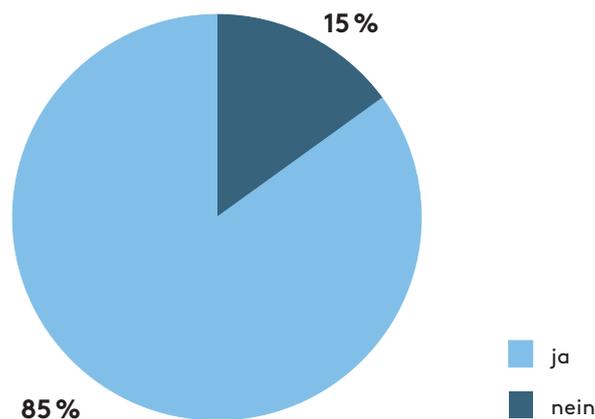


Abb. 7: Anteil der Anbieter, welche ihr Angebot angepasst haben (N = 396)

ganz oder teilweise auf online umgestellt zu haben.¹³ Nach dem Ende des Präsenzverbotes führten einige Anbieter eine Kombination von Online- und Präsenzunterricht weiter. Rund 20 Prozent der Anbieter gaben an, Anpassungen in der Kursorganisation vorgenommen zu haben, wobei vorwiegend in kleineren Gruppen gearbeitet wurde.

Auch die Umstellung auf Fernunterricht wurde oft genannt (19 Prozent), wobei diese Angabe nur schwer von der Umstellung auf online zu trennen ist, da ein Grossteil die Angabe «Fernunterricht»/«remote» damit präzisieren, dass sie ebenfalls mit digitalen Technologien arbeiteten, es wurden aber auch andere Kommunikationsmittel eingesetzt:

«Viele Angebote wurden auf Fernunterricht umgestellt. Je nach Angebot wurden adäquate Instrumente benutzt: Post – E-Mail – soziale Plattformen und Videokonferenztools usw.» (Fall 299)

Von jenen Anbietern, welche die Frage nach der Anpassung der Angebote beantwortet haben, gaben 8 Prozent an, dass sie Angebote verschoben haben. 5 Anbieter erwähnen explizit, dass sie einzelne Kurse absagen mussten. So meinte einer davon Folgendes:

«Nur ein Kurs wurde per Fernunterricht geführt. Die anderen mussten abgesagt, auf den Herbst verschoben werden oder werden voraussichtlich im August dort weitergeführt, wo sie im März gestoppt werden mussten.» (Fall 219)

¹³ Blended Learning wurde nur 5-mal explizit genannt.

Umstellung auf Onlineangebote

Ein Grossteil der Anbieter, welche ihr Angebot teilweise oder ganz auf Onlineunterricht umgestellt haben, taten dies mit Hilfe von Videokonferenz-Software (vgl. Abbildung 8), wobei fast jeder Zweite diese Aussage damit präziserte, die Software Zoom genutzt zu haben, und fast jeder fünfte Microsoft Teams nannte.¹⁴ Vereinzelt Anbieter nutzten Lernplattformen wie Moodle oder kommunizierten mit den Kursteilnehmenden über Telefon, E-Mail, Chat-Dienste wie WhatsApp oder soziale Netzwerke wie Facebook.¹⁵ Gewisse Anbieter haben ihre Teilnehmenden per Post mit Unterlagen versorgt. Ein Anbieter diversifizierte stark:

Verwendete Kommunikationsmittel für die Anpassung der Angebote

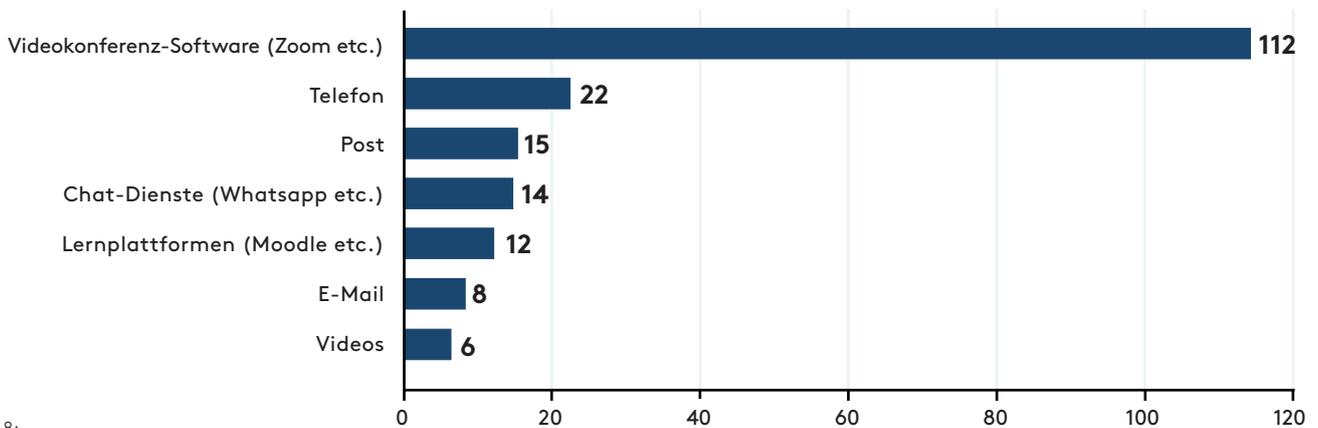


Abb. 8:
Verwendete Kommunikationsmittel für die Anpassung der Angebote (absolute Häufigkeiten der Nennungen in einer offenen Frage, N = 137)

«Webinare, Gruppensitzungen in Teams/Zoom, Aufträge per E-Mail oder Post, Gruppenaufgaben in Chaträumen, telefonische Besprechungen, Informationen/Aufträge via Lernplattform.»

(Fall 139)

Ein Anbieter hat seine Präsenzveranstaltungen eins zu eins in den virtuellen Raum übertragen. Ein anderer bot seinen bisher viertägigen Präsenzkurs als einen viereinhalb Tage dauernden Onlinekurs zu einem reduzierten Preis an.

Bei gewissen Anbietern gingen mit der Umstellung auf online aber auch weitere Anpassungen des Lehr-/Lernsettings einher:

¹⁴ Die Ergebnisse und Zitate basieren auf einer offen formulierten Frage: «Bitte beschreiben Sie, wie Sie Ihre Angebote angepasst und/oder ergänzt haben.» (N = 327). Auch Software wie Skype oder Webex und Hangouts wurden genannt.

¹⁵ Weitere genannte Lernplattformen sind Ilias, Virtual Classroom oder card2brain. Ein Anbieter nutzte die digitale Plattform www.skilltrainer.ch (Fall 124). Ein Blended-Learning-Angebot wird auf der Basis der Lernplattform Click & Easy angeboten (Fall 195). Weitere Anbieter gaben an, mit Chat-Diensten wie Face Time oder Snapchat zu kommunizieren.

«Fernunterricht mithilfe von Zoom und Slack auf Basis angepasster Lehrpläne, in denen sich kurze Webinare, Vor- und Nachbesprechungen, bei denen alle Kursteilnehmenden anwesend sind, Arbeiten in Kleingruppen und bedarfsorientiertes Coaching abwechseln.» (Fall 406)

«Bestehende Kurse wurden für das Web angepasst. Für einzelne Kurse wurden die Inhalte in einer Art ‹Vorschau› zusammengefasst und online verfügbar gemacht. Inhalte wurden in Form von Webcasts zum vorgängigen Selbststudium online zur Verfügung gestellt. Ein als Präsenz Anlass geplantes Format wurde in reduzierter Form als Online-Veranstaltung durchgeführt.» (Fall 56)

«Umstellung von Präsenzunterricht auf Online-Module (Mischung aus interaktiven Zoom-Inputs und -Diskussionen, Podcasts für Selbststudium, Einzelarbeiten und Gruppenarbeiten (in Break-out-rooms).» (Fall 254)

Die Art und das Ausmass der Anpassung hingen zudem entscheidend vom Inhalt der Bildungsangebote ab. Einige Anbieter haben die theoretischen Teile vorgezogen und die praktischen Phasen auf später verschoben:

«Was möglich war, auf online umgestellt. Inhalte pro Kurs geprüft und den theoretischen Anteil online vorgezogen. Der praktische Teil wurde auf später verschoben. Einige Veranstaltungen wurden abgesagt.» (Fall 194)

«Theoretische Themen konnten teilweise online durchgeführt werden.» (Fall 311)

Andere haben auch inhaltliche Anpassungen vorgenommen:

«‹Corona-Themen› integriert; laufende Präsenzkurse in Webinarform weitergeführt; Kursprogramm der 2. Hälfte 2020 rekonfiguriert.» (Fall 208)

Teilweise wurde der Anteil an Selbststudium erhöht, was auch mit einer stärkeren Einzelbetreuung einhergehen konnte:

«Angeleitetes Selbststudium, individuelle Lernkontrollen via Skype, Coaching.» (Fall 103)

Gewisse Anbieter konnten ihr Angebot mit der Umstellung auf online ausbauen respektive neue Angebote entwickeln. Insbesondere im Bereich Onlineunterricht kam es zu Innovationen. Ein Anbieter hat einen «Online-Trainer-Lehrgang» entwickelt. Ein anderer bot Kurse zum Thema «Online-Methodik und -Didaktik» an, weshalb über 100 Prozent des geplanten Angebotes umgesetzt werden konnte. Die Umstellung konnte auch mit sehr kreativen Mitteln geschehen. So bot ein Anbieter «digitale 3D-

Seminare mit Avatar» an und ist daran, ein «Blended-Learning-System» auszubauen. (Fall 8)

Anpassung der Kursorganisation

Wie bereits erwähnt, haben rund 20 Prozent der Anbieter Anpassungen der Kursorganisation vorgenommen, wobei weitaus die meisten die Gruppengrösse verkleinerten. Dies ist in erster Linie auf die Schutzbestimmungen nach dem Ende des Präsenzverbotes zurückzuführen, so mussten die Anbieter ihre Bildungsangebote mit «massiv reduzierten Gruppengrössen (BAG-Minimalabstände!)» durchführen (Fall 167). Teilweise fand der Unterricht in grösseren oder in mehreren Räumen statt:

«Nur wenig ganz auf Fernunterricht umgestellt, es wurden v.a. organisatorische Anpassungen gemacht (kleinere Gruppen, andere Säle). Ergänzung durch Zoom-Frage-Sessions und Videoaufnahmen für Nicht-Präsenzteilnehmende.» (Fall 20)

«Umwandlung in Distance Learning; Kleingruppen; Unterricht in getrennten Gruppen parallel in zwei Räumen; Unterricht mit Zoom.» (Fall 3)

Bei mehreren Anbietern ging die Reduktion der Kursgrösse einher mit einer höheren Kursfrequenz. So hat ein Anbieter auf Online-Präsenzveranstaltungen umgestellt, gleichzeitig die Kursgrösse reduziert und den Unterricht mehrmals durchgeführt. Ein anderer beschreibt die Anpassung wie folgt:

«E-Learning-Sequenzen wurden aufgebaut/durchgeführt, Gruppengrösse dezimiert und doppelt geführt (je nach Räumlichkeit).» (Fall 320)

Aber auch die Umstellung auf online brachte oftmals eine Verkleinerung der Gruppengrösse mit sich, zudem passten Einzelne die Dauer und Frequenz der Kurse an, um den veränderten Ansprüchen beim Onlinelernen gerecht zu werden:

«Digitaler Unterricht, Aufträge per Mail, Materialpakete mit Aufträgen, besprochene PowerPoint-Präsentationen, Einzelunterricht, Kleinstgruppenunterricht (2 Pers.), Telefon und Skype.» (Fall 207)

«Wir haben «Blitz»-Module geschaffen, reine Ferneinheiten mit sehr wenig theoretischem Input (sehr gezielt), um auf die Anliegen der KursteilnehmerInnen einzugehen und ihnen viel Raum für Fragen zu geben.» (Fall 477)

«Unterricht via Webex oder Zoom. Aufteilung auf mehrere Tage, weil 8 Lektionen via Webex etwas anstrengend ist.» (Fall 1)

Mehrere Anbieter erwähnen auch, dass sie die Teilnehmenden individuell betreuen:

«Wir haben ein neues Produkt Einzelcoaching eingeführt.»

(Fall 163)

«Einzelcoachings über Videokonferenz.» (Fall 458)

Warum keine Anpassungen vorgenommen wurden

Wie in Abbildung 6 ersichtlich ist, wurde während des Präsenzverbotes über die Hälfte des Angebotes nicht angepasst. Der meistgenannte Grund dafür war, dass die Präsenz unabdingbar sei für die Durchführung der Kurse respektive der Veranstaltungen. Die Umstellung auf online ist in erster Linie für praktisch ausgerichtete Angebote nicht möglich wie beispielsweise:

«Weil unsere Kurse im Bereich Erste Hilfe anhand von realitätsnahen Fallbeispielen stattfinden, bei welchen die Teilnehmer direkt handeln müssen im Kurs. Hierfür eignet sich ein digitales Angebot nicht.» (Fall 317)

«Praktische Weiterbildung im Baugewerbe, die nur in Form von Präsenzunterricht in Werkstätten erfolgen kann, wo die Schutzbestimmungen nicht umgesetzt werden können.» (Fall 491)

«Wie soll man das Massieren auf Distanz vermitteln? Bei der Massage handelt es sich um eine manuelle Technik, für die es den menschlichen Kontakt benötigt. Eine qualitativ hochwertige Weiterbildung und Dienstleistung sind online nicht möglich.»

(Fall 419)

Dass keine Anpassungen vorgenommen wurden, begründeten einige Anbieter zudem damit, dass die Teilnehmenden entweder kein Interesse an Onlineunterricht hatten oder nicht die erforderlichen digitalen Kompetenzen mitbrachten:

«Auf Anfrage bei den Kursteilnehmenden war ein digitales Format nicht erwünscht. Meine Angebote leben von der direkten Begegnung in der Gruppe.» (Fall 204)

«Es war nicht möglich, Online-Kurse oder andere Aktivitäten anzubieten, da nämlich nicht alle eingeschriebenen TeilnehmerInnen bereit oder in der Lage waren, diesen zu folgen oder daran teilzunehmen.» (Fall 533)

«Bei unserem Angebot geht es in erster Linie um frühkindliche Sprachförderung für Kinder von 1–3 mit ihren Bezugspersonen. Digitale Angebote erschienen uns in diesem Kontext wenig hilfreich, zumal kleine Kinder nicht zu viel Zeit vor dem Bildschirm verbringen sollen.» (Fall 175)

«Wir haben viele Personen über 65 Jahre. Und altersübergreifende Angebote (Jugendliche für Senioren!) im engen Setting. Viele sind für die modernen Medien noch nicht bereit. Wenn wir die Senioren hätten vorbereiten können, wäre es anders.» (Fall 157)

Ebenfalls vereinzelt genannt wurde Zeitmangel oder ein allzu grosser Aufwand. Ein Anbieter gab an, dass die für die Anpassungen notwendige IT-Infrastruktur fehle. Ein weiterer Anbieter meinte, dass sich der Kanton gegen die Digitalisierung des Kurses stelle.

Einige Anbieter konnten ihr Angebot verschieben und mussten deshalb keine Anpassungen vornehmen oder hatten den Start neuer Kurse sowieso erst später im Jahr geplant. Zwei Anbieter erwähnten, dass sie bereits vor der Pandemie Onlinekurse durchgeführt hätten, weshalb sie keine Anpassungen vornehmen mussten:

«Weil ich vorher schon Zoom-Seminare und -Beratungen angeboten hatte.» (Fall 274)

«Weil unsere Schulungen sowieso auf Blended Learning aufgebaut sind mit einer Datenbank als Unterstützung zum Studium. Die Teilnehmer waren meistens besorgt um ihre Arbeitsstellen und wollten nicht mehr in den Kurs kommen.» (Fall 308)

3.3 AKZEPTANZ DES NEUEN ANGEBOTS

Bis im Sommer ist die Anpassung des Angebots auf grosse Akzeptanz vonseiten der Teilnehmenden gestossen. Gemäss Einschätzung der Anbieter haben rund zwei Drittel der Kundinnen und Kunden die veränderten Angebote gut bis sehr gut angenommen, ein weiteres Viertel kam mittelmässig damit zurecht (vgl. Abbildung 9).

Wie wurden die veränderten und/oder neuen Angebote von den Kundinnen/Kunden insgesamt angenommen?

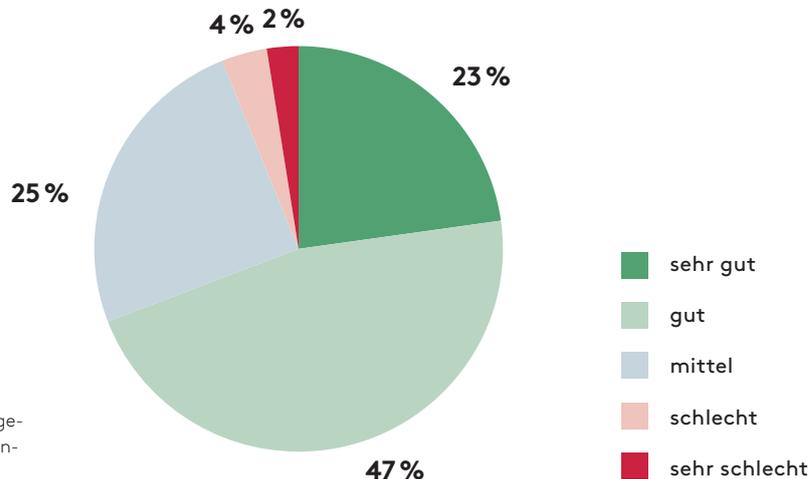


Abb. 9:
Akzeptanz der veränderten/neuen Angebote (Prozentuale Anteile der Bewertungen, N = 331)

Gemäss den Aussagen der Anbieter in der Kommentarspalte brachten die Teilnehmenden angesichts der herausfordernden Situation viel Verständnis, aber auch Wertschätzung für das Engagement und die Flexibilität der Kursleitenden entgegen.¹⁶ Viele waren froh, dass überhaupt Kurse stattfinden konnten:

«Die Teilnehmenden waren begeistert, dass sie die Kurse weiter besuchen konnten und wir so schnell auf Distance Learning umgestiegen sind.» (Fall 159)

«Wertschätzung für die schnelle Reaktion und die Unterstützung, Lob für die hohe Kompetenz im O365.» (Fall 233)

Mehrere Anbieter gaben an, dass insbesondere Eltern den Onlineunterricht sehr schätzten:

«Viele Eltern haben während dem Lockdown die Online-Kurse sehr geschätzt. Wir haben unsere Angebote thematisch der Situation angepasst, z.B. Streitkultur, Pubertät und Mädchen, Grenzen setzen, Achtsamkeit...» (Fall 168)

«Vor allem Eltern mit Kleinkindern haben von den neuen Video-Präsenzkursen profitiert. Trainer mussten Kurse «umschreiben», weil sie didaktisch ein anderes Vorgehen erfordern. Kunden erwarten eine Preisreduktion. Der Aufwand für die Logistik ist stark gestiegen (ca. +30 Prozent).» (Fall 28)

In einigen Fällen war die Akzeptanz zwar gut, doch bevorzugten viele Teilnehmende dennoch Präsenz, weshalb es zu diversen Absagen kam:

«Die meisten der Teilnehmenden haben sich gut mit dem veränderten Format arrangieren können, es zum Teil sehr geschätzt und v.a. auch die Mehrleistung der Dozierenden positiv angemerkt; ein kleinerer Teil hat das Format als «notwendiges Übel» angenommen, sehnt sich aber danach wieder zum Präsenzunterricht zurückzukehren, da ihm die unmittelbaren persönlichen Kontakte und das individuelle Netzwerken sehr wichtig ist und in der Online-Version nicht im erwarteten Mass umgesetzt werden kann.» (Fall 254)

«Die Kund*innen, die nicht von ihrer Anmeldung zurückgetreten sind (ca. 50 Prozent), waren sehr verständnisvoll und offen gegenüber dem Unterricht im digitalen Raum.» (Fall 60)

«Die Mehrheit der Teilnehmenden kam damit zurecht. Manche mussten wegen Mehrbelastung den Kurs ab- oder unterbrechen oder konnten den Kurs nicht weiter finanzieren. Selbstdisziplin und Konzentrationsfähigkeit waren ebenfalls ein Problem. Mitte

¹⁶ 190 Anbieter erläuterten ihre Angaben in der Kommentarspalte zur Frage: «Wie wurden die veränderten und/oder neuen Angebote von den Kundinnen/Kunden insgesamt angenommen?» (N = 331).

Juni waren fast alle froh, dass der Kurs wieder als Präsenzkurs stattfand.» (Fall 22)

Einige Anbieter machten dennoch die Erfahrung, dass viele Teilnehmende letztlich dennoch den Präsenzunterricht bevorzugten, und zweifelten daher daran, dass die Akzeptanz auch in der längeren Frist hoch sein würde:

«Die Kunden schätzten, dass es weiter ging, aber wollen mehrheitlich wieder zum Präsenzunterricht zurück.» (Fall 250)

«Die Flexibilität in der Krisensituation wurde geschätzt. Man nahm dankbar ein Angebot an und war froh, dass überhaupt etwas stattfand. Unsicher ist, wie das Zielpublikum auf Dauer reagieren wird (v.a. bei einer ‹Normalisierung› der Lage). Annahme: 2/3 der Leute bevorzugen wieder das Präsenzangebot, 1/3 wird auch künftig ein Online-Angebot vorziehen.» (Fall 167)

Gründe für fehlende Akzeptanz

Wie in Abbildung 10 ersichtlich ist, haben 6 Prozent der Anbieter angegeben, dass die Kundinnen und Kunden die veränderten Angebote schlecht bis sehr schlecht angenommen haben. Die Anbieter führten ähnliche Gründe für die fehlende Akzeptanz auf wie bei der Frage, warum die Angebote nicht angepasst wurden. Einerseits brachten gewisse Zielgruppen nicht die erforderlichen Kompetenzen oder die technische Infrastruktur mit, um bei der Umstellung auf Onlineunterricht mitgenommen werden zu können. Insbesondere mit schulungsgewohnten Teilnehmenden stellte die Umstellung eine kaum zu überwindende Hürde dar:

«Unsere teils schulungsgewohnte Zielgruppe ist das selbständige Lernen nicht ausreichend gewohnt, deshalb war der Lernerfolg beim Distance Learning bei weniger als der Hälfte bedeutend schlechter als im Präsenzunterricht. Teilweise haben auch IT-technische Fähigkeiten und Geräte gefehlt.» (Fall 3)

«Technische Voraussetzungen waren nicht gegeben (kein Internet, keinen PC); keinen ruhigen Platz zum Lernen zu Hause, Stress; Selbständiges Lernen ist für lernungsgewohnte Teilnehmende schwierig.» (Fall 177)

«Mangelnde Sprachkenntnisse zur Umsetzung, fehlende Infrastruktur, Ressourcenmangel bei den Teilnehmenden, mangelnde Grundkompetenzen (IKT und Lesen und Schreiben).» (Fall 170)

Ab er auch bei anderen Zielgruppen wie älteren Menschen oder Gehörlosen war die Herausforderung gross:

«Für Gebärdensprache ist ein 2D-Bildschirm nicht gleich ideal.» (Fall 234)

«Da die älteren Personen nicht alle IT-versiert sind, ist das nicht die beste Lösung für uns. Zudem fehlt den Teilnehmenden die Sozialkontakte, welche einen grossen Teil des Kursbesuches ausmachen.» (Fall 101)

Abgesehen von den Kompetenzen fehlte bei den Teilnehmenden teilweise das Interesse an Onlineunterricht, auch wenn vonseiten der Anbieter durchaus die Bereitschaft vorhanden gewesen wäre, ihre Angebote anzupassen. Oftmals wurden der direkte Austausch und die Möglichkeit zum Networking vermisst:

«Umfragen bezüglich mehr Onlineangeboten stiessen auf wenig Begeisterung.» (Fall 24)

«Von ca. 20 geplanten Kursstunden pro Woche wollten nur drei Teilnehmende den Online-Unterricht nutzen (Grund: bereits im Geschäft findet viel Arbeit online statt; es besteht kein Interesse einen freiwilligen Kurs auch noch online zu besuchen).» (Fall 259)

«Der direkte Austausch fehlte allen immer. Netzwerke können online schlechter aufgebaut werden als im Präsenzunterricht. Gute Erfahrungen mit einem Online-Anteil insbesondere in Kursen, die im Präsenzunterricht starten oder abschliessen konnten.»
(Fall 18)

Zum Teil kam auch Widerstand vonseiten der Unternehmen oder es mangelte dort an der erforderlichen Infrastruktur:

«Die Baubranche als unsere Zielgruppe ist anscheinend noch nicht so digital unterwegs. Daher ist das Ergebnis eher unzufrieden stellend. Allerdings sind wir noch an der Ursachenforschung.»
(Fall 56)

«HR sperren sich und auch die IT-Infrastruktur der Organisation sind ungenügend für Online-Kurse.» (Fall 263)

«Von den Teilnehmenden relativ gut. Die Schwierigkeiten sind die Firmen selbst und oft fehlende technische Möglichkeiten.»
(Fall 273)

3.4 LANGFRISTIGKEIT DER DIGITALISIERUNG

Nach den wichtigsten Auswirkungen der Pandemie gefragt, zählte rund die Hälfte der im Sommer befragten Weiterbildungsanbieter mit der Digitalisierung des Angebots im Zusammenhang stehende Punkte auf¹⁷: Die Stichworte «digital» respektive «Digitalisierung» (fr. «numérique», «Numérisation») wurden von über einem Drittel der Anbieter genannt. Weitere 15 Prozent der Anbieter erwarteten

¹⁷ Die Ergebnisse und Zitate basieren auf einer offen formulierten Frage: «Was sind aus Ihrer Perspektive die drei wichtigsten Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung in der Schweiz?» (N = 309).

einen Ausbau von «Onlineunterricht», «E-Learning» oder «virtuellem Training»:

«Distance Learning, E-Learning und andere alternative Formen des Lernens werden an Bedeutung gewinnen.» (Fall 102)

«Gestiegenes Bewusstsein und Beschleunigung des Einsatzes neuer Blended-Teaching-Formen (in denen sowohl Fern- als Präsenzunterricht zum Einsatz kommen).» (Fall 406)

Es stellt sich die Frage, wie nachhaltig die durch die Corona-Krise beförderte Digitalisierung der Weiterbildungsangebote tatsächlich ist. Einen Hinweis darauf, dass auch längerfristig mehr digitale Weiterbildungen angeboten werden, könnte die Tatsache geben, dass über 80 Prozent der Anbieter planen, die angepassten Angebote ganz oder teilweise in ihr ständiges Programm aufzunehmen (vgl. Abbildung 10).

Planen Sie die veränderten und/oder neuen Angebote in Ihr ständiges Programm aufzunehmen?

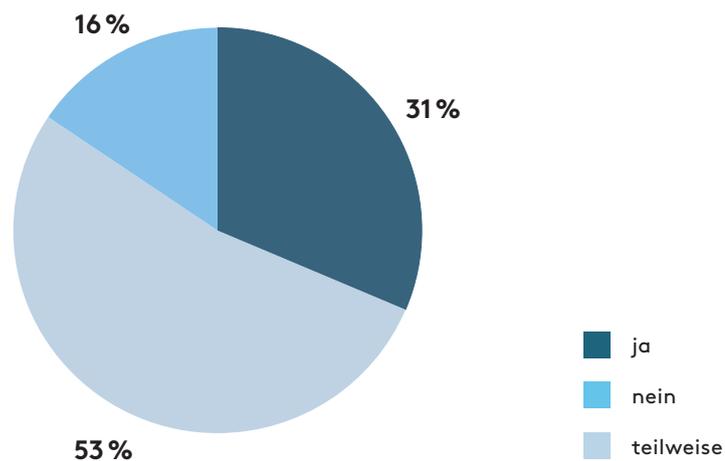


Abb. 10:
Aufnahme des veränderten/neuen
Angebotes in das ständige Programm
(prozentuale Anteile der Zustimmung,
N = 335)

Wie in der Kommentarspalte zu dieser Frage deutlich wird, erachten viele Anbieter den Onlineunterricht für die längerfristige Programmplanung nicht als Ersatz des Präsenzunterrichts, sondern als Ergänzung respektive Erweiterung.¹⁸ Einige gaben im Sommer an, dass sie ihre Angebote künftig parallel als Präsenz- und als Onlineveranstaltung anbieten wollen:

«Wir planen ein Parallelprogramm mit Online-Kursen, und diese thematisch noch zu erweitern.» (Fall 168)

«Von 10 Kursthemen bieten wir nun 7 zweigleisig an: Präsenz im Seminarraum oder Video-Präsenzkurs für die Teilnahme zu Hause/im Büro.» (Fall 28)

¹⁸ 145 Anbieter erläuterten ihre Angaben in der Kommentarspalte zur Frage: «Planen Sie die veränderten und/oder neuen Angebote in Ihr ständiges Programm aufzunehmen?» (N = 335).

Andere Anbieter dachten darüber nach, neue Onlineangebote zu entwickeln und damit ihre Angebotspalette zu erweitern.

«Wir werden den Präsenzunterricht nicht über Bord werfen, für viele Trainings ist er uns unverzichtbar (etwa in der Weiterbildung von Coaches und Supervisor*innen). Doch wir werden neu auch digitale Angebote machen.» (Fall 264)

«Die Lehrgänge (CAS, DAS) werden auch weiterhin in Präsenzunterricht durchgeführt. Jedoch können einzelne Elemente (wie die Fallstudie) auch digital angeboten werden. Entschieden ist jedoch noch nichts. Wir können uns vorstellen, basierend auf den positiven Erfahrungen und neu gewonnenen Kompetenzen ergänzende Angebote zu schaffen (Workshops o.ä.).» (Fall 292)

«Ausbau und Weiterentwicklung von webbasiertem Unterricht sowohl in die bestehenden als auch die zukünftigen Weiterbildungsangebote.» (Fall 319)

Der primäre genannte Grund, warum das angepasste Angebot nicht in das ständige Programm aufgenommen wurde, sind die zwischenmenschlichen Begegnungen und der Austausch:

«Für mich ist Zoom und Co. keine Herausforderung – wer das haben will, soll es auch bekommen. Meiner Meinung nach werden die Teilnehmer sehr schnell genug davon bekommen. Es geht auch digital, wenn es sein muss – die Menschen mögen es jedoch weniger als persönlichen Kontakt.» (Fall 192)

«Zwischenmenschliche Kommunikationsthemen können schlecht ohne präsenten Vis-à-vis vermittelt, erfahren und gelernt werden.» (Fall 230)

Ein Anbieter gab an, das angepasste Angebot nicht ins ständige Programm zu übernehmen, da die Kosten dafür zu hoch seien und damit die Rentabilität sinke. Vereinzelt gaben Anbieter zudem an, dass die bestehenden Vorschriften respektive Reglementierungen eine längerfristige Umstellung nicht zuließen.

4 Fazit und Ausblick

Die Corona-Pandemie hat die Schweizer Weiterbildungsanbieter in einen bis heute andauernden Krisenmodus versetzt. Bis im Sommer 2020 sah sich die Branche – wie die meisten anderen auch – mit einem gleichzeitigen Angebots- und Nachfrageschock konfrontiert, der mit einer massiven Verunsicherung sowohl aufseiten der Anbieter als auch aufseiten der Teilnehmenden einherging. Obwohl die vorliegenden Ergebnisse lediglich eine Momentaufnahme innerhalb einer bis zu diesem Zeitpunkt andauernden Krise darstellen

und die langfristigen Folgen für die Weiterbildung noch nicht abzuschätzen sind, lassen sich basierend auf unseren Ergebnissen gewisse Tendenzen erkennen, die darauf hindeuten, dass die Corona-Pandemie den Weiterbildungsbereich dauerhaft verändern wird.

Wichtigste Resultate

Für das erste halbe Jahr der Corona-Pandemie lassen sich die wichtigsten Auswirkungen auf die Weiterbildung wie folgt zusammenfassen:

- Reduktion des Angebots
Der Angebotsschock während des Lockdowns hat das Bildungsangebot für das ganze Jahr reduziert. Während des Verbots von Präsenzunterricht wurden durchschnittlich 56 Prozent des Weiterbildungsangebotes abgesagt. Für das ganze Jahr 2020 wurde damit gerechnet, dass rund ein Viertel des Anfang Jahr geplanten Angebots nicht durchgeführt werden kann.
- Massive Umsatzeinbussen
Im Sommer 2020 erwarteten die Weiterbildungsanbieter Umsatzeinbussen von durchschnittlich 28 Prozent bis Ende des Jahres. Besonders kleine Anbieter rechneten mit hohen Umsatzeinbussen: Es hat sich gezeigt, dass der erwartete Rückgang signifikant höher ist, je kleiner der erwartete Gesamtumsatz im Jahr 2020 unter normalen Bedingungen gewesen wäre.¹⁹
- Starker Rückgang der Nachfrage
Zwei Drittel der Weiterbildungsanbieter erwarteten in Folge der Pandemie eine sinkende Nachfrage. Lediglich 15 Prozent gingen von einer steigenden Nachfrage aus. Differenziert man diese Prognosen nach Sprachregionen, so zeigt sich, dass besonders viele Anbieter aus der italienischen Schweiz im Juli und August eine negative Prognose der Nachfrageentwicklung infolge der Corona-Pandemie stellten: 79 Prozent erwarteten eine sinkende Nachfrage (DE-CH: 70 Prozent, FR-CH: 72 Prozent).
- Prekäre Situation für Selbständige auf Mandatsbasis
Die Ergebnisse der vorliegenden Studie deuten darauf hin, dass Selbständige im Auftragsverhältnis besonders hart von der Krise getroffen worden sind. Viele selbständige Trainerinnen und Trainer haben ihre wirtschaftliche Situation als «sehr schlecht» eingeschätzt, und – wie bereits erwähnt – besonders viele kleine Anbieter rechneten mit starken Umsatzeinbussen. Ein Grossteil der Anbieter hat Aufträge an Mitarbeitende im Auftragsverhältnis verschoben (70 Prozent) oder ganz gestrichen (61 Prozent). Zudem haben überdurch-

¹⁹ Dies gilt allerdings nur, wenn man die Anbieter mit Umsatz unter 10 Mio. Fr. betrachtet.

schnittlich viele selbständige Trainerinnen und Trainer ihr Angebot nicht angepasst.

- Anpassungsfähigkeit der Weiterbildungsanbieter
Aufgrund der sich stetig ändernden Rahmenbedingungen für Präsenzunterricht sowie des unvorhersehbaren Nachfrageverhaltens war die Planungsunsicherheit gross. Vor diesem Hintergrund erwiesen sich die meisten Weiterbildungsanbieter als äussert anpassungsfähig: 85 Prozent der Anbieter haben ihre Angebote bis im Sommer 2020 angepasst. Dies geschah grösstenteils durch Verlagerung von Präsenzunterricht auf digitale Lehr-Lernsettings, teilweise auch durch Reduktion von Gruppengrössen. Rund zwei Drittel der Kundinnen und Kunden haben die veränderten Angebote gut bis sehr gut akzeptiert.
- Corona als Motor der Digitalisierung
Neun von zehn Anbietern stimmten im Sommer der Aussage zu, «die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben dazu angeregt, Neues zu entwickeln». Ein Hinweis, dass es sich bei den neuen Onlineangeboten nicht nur um kurzfristiges Krisenmanagement handelt, sondern diese auch zu längerfristigen Innovationen auf Programmebene führen, könnte die Tatsache geben, dass über 80 Prozent der Anbieter die angepassten Angebote ganz oder teilweise in ihr ständiges Programm aufnehmen wollen. Obwohl die wenigsten den Onlineunterricht als Ersatz für Präsenzunterricht erachten, zeigte sich im Sommer die Mehrheit der Anbieter bereit, digitale Lehr- und Lernsettings stärker in das Weiterbildungsprogramm zu integrieren.

Tendenzen und Herausforderungen

Aufgrund dieser krisenbedingten Verschiebungen lassen sich einige Tendenzen und Herausforderungen erkennen, die das Weiterbildungsfeld über die Krise hinaus prägen könnten.

Digitalisierungsschub

Die Resultate der Studie deuten darauf hin, dass die Corona-Pandemie als starker Motor und Beschleuniger der Digitalisierung in der Weiterbildung wirkt. So sprach ein Anbieter von einem «Innovations- und Nachfrageschub im digitalen und Blended-Learning-Bereich» (Fall 124). Andere wiesen darauf hin, dass die Pandemie einen bereits seit mehreren Jahren geplanten Digitalisierungsprozess beschleunigte.

Wie die Weiterbildungsstudie 2017/2018 zu diesem Thema gezeigt hat, steht die Digitalisierung bereits seit mehreren Jahren auf der strategischen Agenda der meisten Anbieter (Sgier/Haberzeth/Schüepp 2018). Allerdings spielte sie auf der Ebene der Organisation und der Angebotsentwicklung bisher eine marginale Rolle. Es bestand ein

breiter, zumeist pädagogisch begründeter Konsens darüber, dass Präsenzunterricht ein zentraler Bestandteil der Erwachsenenbildung sein sollte, sei es als hauptsächliches Setting oder in Kombination mit digitalen Elementen. Reiner Onlineunterricht war dagegen nur ein Nischenphänomen für gewisse Zielgruppen und Themenbereiche. Auch wurde kaum investiert, weder in die digitale Infrastruktur noch in die Weiterbildung des Personals im Hinblick auf konzeptionelle und didaktische Entwicklungen sowie die Anwendung digitaler Technologien in Lehr-/Lernsettings. Mit Blick in die Zukunft sah die überwiegende Mehrheit der Anbieter vor drei Jahren das grösste Potential der Digitalisierung im Blended Learning. Den Entwicklungsbedarf bezüglich des Personals sahen die Anbieter ebenfalls in diesem Bereich, wobei stärker auf Rekrutierungen gesetzt wurde als darauf, bestehendes Personal gezielt in dieser Richtung weiterzubilden.

Mit der Pandemie hat sich diese Situation über Nacht radikal verändert. Plötzlich standen bei den meisten Anbietern nicht mehr Fragen der Organisations- und Marktentwicklung, der Qualität oder der Innovation im Zentrum, sondern es ging nur noch darum, den Schaden zu begrenzen und die Pandemie wirtschaftlich zu überleben.

Eine zentrale Herausforderung dieser Situation ist die Frage, ob es gelingt, aus dem Krisenmodus der beschleunigten Digitalisierung in einen neuen, nachpandemischen Modus der digitalen Transformation zu wechseln. Dies würde bedingen, dass sich die Anbieter die Zeit nehmen können, um ihre Erfahrungen zu verarbeiten und zu evaluieren, sich mit anderen Anbietern auszutauschen und eine für ihre Organisation, ihr Angebot und ihre Zielgruppen adäquate digitale Strategie zu erarbeiten. Ein Anbieter bezeichnete den «Umbau von Ausbildungen auf Zoom» entsprechend als «Grossprojekt» (Fall 9).

Nicht unwesentlich dürfte auch die Frage der Finanzierung sein. Die Implementierung einer konsistenten, längerfristig tragenden Digitalisierungsstrategie erfordert finanzielle und personelle Ressourcen, die ein Grossteil der Anbieter – insbesondere in Anbetracht der massiven Einbussen im Corona-Jahr 2020 – aus eigener Kraft kaum in der Lage sein dürfte aufzubringen. Vereinzelt Anbieter im Bereich betriebliche Weiterbildung können möglicherweise mit der Unterstützung durch Branchenfonds rechnen. Die meisten Anbieter und insbesondere die nicht berufsorientierten Weiterbildungsbereiche haben aber kaum Zugang zu Finanzierungsquellen dieser Art. Entsprechend könnten Politik und staatliche Akteure eine Schlüsselrolle spielen. Ohne ihre Bereitschaft, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Weiterbildungsbranche bei der digitalen Transformation zu unterstützen, könnte sich der Übergang vom Krisenmodus in einen kontinuierlichen Prozess der digitalen Transformation als sehr schwierig erweisen.

Professionalisierung und Qualität

Kursleitende mussten sich in sehr kurzer Zeit mit digitalen Anwendungen für den Unterricht, die Kursorganisation sowie die Betreuung und Beratung von Teilnehmenden vertraut machen und ihre Angebote oft mit sehr geringer Unterstützung durch die Organisationen in den digitalen Raum verlegen. Neben technischen Fähigkeiten und Medienkompetenzen erforderte dies auch die Fähigkeit, digital angereicherte oder virtualisierte Lernsettings zu konzipieren (vgl. Bremer 2019). Diese Entwicklung wirft Fragen auf nach der Professionalität und Qualität der unter Krisenbedingungen entwickelten Angebote – Fragen, die man sich während der Pandemie in einer Zeit der erzwungenen, raschen Digitalisierung möglicherweise nicht stellen konnte, die die Anbieter aber nach dem Abklingen der Krise einholen dürften. Wie schafft man es, diese neuen, für die Anbieter teilweise innovativen Entwicklungen sinnvoll in den Normalbetrieb zu integrieren? Birgt der Digitalisierungsschub neben neuen Möglichkeiten möglicherweise auch die Gefahr eines Rückfalls in pädagogische Konzepte, die vor der Pandemie überwunden schienen? Befürchtungen dieser Art bringt ein Anbieter wie folgt zum Ausdruck: «Für die Dozierenden: Gefahr der ‹Frontalunterrichtsmisere›.» (Fall 49)

Auch wenn die Entwicklung für viele Anbieter ambivalent ist, hat die Pandemie doch einen Professionalisierungsschub bewirkt in dem Sinn, dass Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner in kurzer Zeit und meist on the job ihre Kompetenzen erweitern und neue Erfahrungen sammeln konnten.

Veränderung der Nachfrage

Zu den grössten Herausforderungen der Pandemie gehört für die Weiterbildung sicherlich auch die Veränderung der Nachfrage. Im Vordergrund stand während des Präsenzverbotes der dramatische Rückgang der Nachfrage, parallel dazu zeigten sich aber auch Anzeichen möglicher Verschiebungen bei den Erwartungen der Zielgruppen, beispielsweise in Richtung einer stärkeren Differenzierung und Individualisierung der Zugänge. In diese Richtung weisen etwa Erwartungen von Teilnehmenden, selbst zu entscheiden, welche Teile einer Weiterbildung sie in Präsenz und welche sie digital besuchen wollen. Darauf antworteten manche Anbieter mit hybriden Formaten. Die Tendenz zu stärkerer Individualisierung und Differenzierung zeigten zudem auch die Anbieter selbst, wenn sie nach Wegen suchten, um spezifische Teilnehmergruppen unter den erschwerten Bedingungen der Pandemie anzusprechen. Sichtbar wurde dies bspw. bei der Entscheidung mancher Anbieter, während des Präsenzverbotes Integrationskurse über das Smartphone anzubieten, um so Personen erreichen zu können, die nur über ihr Smartphone Zugang zum Internet haben.

Insgesamt wurde während der Pandemie deutlich, wie stark die Verlagerung der Lernangebote in digitale Räume die Zugänglichkeit von Weiterbildung verändert und damit auch die Hürden und Barrieren verschiebt. Während räumliche Faktoren wie die geografische Distanz oder institutionelle Lernorte an Relevanz verloren, entstanden neue Formen sozialer Distanz sowie Teilnahmebarrieren infolge mangelnder digitaler Kompetenzen oder fehlender technischer Ausstattung. Auch fehlende Grundkompetenzen oder geringe Sprachkompetenzen in einer Landessprache erwiesen sich als hohe Hürden für die Teilnahme an digitalen Angeboten. Ein weiterer Faktor waren die Anforderungen an selbstorganisiertes Lernen, welche ebenfalls nicht bei allen Zielgruppen gleichermassen gegeben sind.

Inwiefern solche Verschiebungen die Nachfrage nach Weiterbildung dauerhaft verändern werden, lässt sich in der vorliegenden Studie nicht feststellen. Auf der negativen Seite kommen in der Befragung Anzeichen für eine zunehmende digitale Kluft und ein mögliches «Abhängen» gewisser Zielgruppen wie bspw. älterer Menschen zum Ausdruck. Auf der positiven Seite zeigen sich neue Möglichkeiten, Zielgruppen stärker anzusprechen, die vor allem individuell und ortsunabhängig lernen wollen und digitale und hybride Formate bevorzugen.

Ausblick

Die vorliegende Studie konnte nur eine Momentaufnahme erfassen. Sie bezieht sich auf die ersten Monate der Corona-Pandemie von Mitte März bis August 2020. Zum Zeitpunkt der Befragung war der erste Lockdown vorbei und Präsenzunterricht unter strengen Auflagen mit Schutzkonzept wieder erlaubt. Während sich viele Weiterbildungsanbieter auf eine langsame Rückkehr zur Normalität einstellten, wurden ab September aber schrittweise wieder strengere Massnahmen verordnet. Im Unterschied zum Frühjahr verzichtete der Bundesrat aber trotz steigender Ansteckungszahlen auf einen weiteren Lockdown und übertrug den Kantonen stattdessen die Kompetenz, die vom Bund vorgegebenen Massnahmen auf kantonaler Ebene zu verschärfen. Für die Weiterbildungsanbieter begann damit eine Phase der Unübersichtlichkeit und Unsicherheit darüber, welche Regeln für die Weiterbildung gälten und welcher Unterricht unter welchen Bedingungen zulässig wäre. Schliesslich verfügte der Bundesrat per 2. November erneut ein generelles Präsenzverbot für die Weiterbildung, im Unterschied zum Verbot von Mitte März wurden diesmal aber Ausnahmen definiert. In einem ersten Schritt blieb Präsenzunterricht überall dort erlaubt, wo eine digitale Durchführung der Angebote nicht möglich war, sowie für Zielgruppen, die wegen fehlender Grundkompetenzen nicht an digitalen Angeboten teilnehmen konnten. Weiterbildung blieb also möglich – bis auf die Fälle, in denen die Bedingungen für digitale Settings fehlten oder die räumlichen Gegebenheiten die Einhaltung der Hygienevorgaben und Schutzkonzepte verhinderten. Wenige Wochen später wurde

diese Ausnahmeregelung jedoch wieder eingeschränkt: Ab dem 9. Dezember galt sie nur noch für abschlussbezogene Weiterbildungen sowie für Angebote im Bereich Grundkompetenzen. In beiden Fällen blieb Präsenz nur erlaubt, wenn digitaler Unterricht unmöglich war. Für Weiterbildungen, die Präsenz erfordern, aber nicht zu einem anerkannten Abschluss führen, bedeutete diese Regelung faktisch einen Lockdown – ohne Angabe einer Befristung. Besonders stark betroffen war die allgemeine und kulturelle Weiterbildung, da in diesem Bereich kaum anerkannte Zertifikate vergeben werden. Ende 2020, zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes, hatte die schweizerische Weiterbildung ein äusserst schwieriges Jahr hinter sich. Seit den Lockerungen der Massnahmen in den Sommermonaten waren die Anbieter mit schrittweisen Verschärfungen der Massnahmen, häufig wechselnden nationalen Bestimmungen und parallel dazu variierenden kantonalen Regelungen konfrontiert. Ihre Tätigkeit war stark eingeschränkt, von Unsicherheit und mannigfachen Unklarheiten geprägt und ohne klare Perspektive für eine Rückkehr zur Normalität. Zwar war ein Impfstoff in Reichweite – die Impfungen sollten Anfang 2021 beginnen –, aber wie lange es dauern würde, bis in der Weiterbildung wieder regulärer Unterricht möglich wäre, stand Ende 2020 immer noch in den Sternen.

Der SVEB plant im Frühjahr 2021 eine Nachbefragung zur vorliegenden Studie, um ein Bild der Entwicklung über das ganze Jahr 2020 zu erhalten. Für ein vertieftes Verständnis der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung und insbesondere auf die digitale Transformation, Professionalisierung und Qualität oder auf die Entwicklung der Nachfrage wären jedoch umfassendere und insbesondere auch qualitative Studien notwendig.

5 Strukturdaten des Weiterbildungsmarktes

Die Grundgesamtheit der Anbieter von Weiterbildung in der Schweiz und ihre Merkmale sind nicht bekannt. Gemäss Schätzungen gibt es 2500 bis 3000 Anbieter auf dem Markt (Schläfli, Sgier, 2014). Die vorliegende Stichprobe von 549 Beobachtungen, das heisst Institutionen oder autonom agierenden Schulen eines Anbieters, ermöglicht es, Rückschlüsse auf den gesamten Weiterbildungsmarkt in der Schweiz zu ziehen. Voraussetzung dafür ist eine Zufallsstichprobe aus 3000 Anbietern. Die Fehlermarge liegt dabei bei 5 Prozent und das Konfidenzniveau bei 95 Prozent.

Die folgenden Strukturdaten liefern Informationen zur sprachregionalen Verteilung, der Trägerschaft und der Grösse der befragten Anbieter.

5.1 SPRACHREGIONALE VERTEILUNG

In welchen Sprachregionen die befragten Organisationen Weiterbildung anbieten, ist in Abbildung 11 ersichtlich. «Überregionale» Anbieter sind in mehr als einer Sprachregion tätig, davon

- 30 in der ganzen Schweiz
- 26 in der Deutsch- und der französischen Schweiz
- 4 in der Deutsch- und italienischen Schweiz
- 3 in der französischen und in der italienischen Schweiz

Die 10 Anbieter, die in der rätoromanischen Schweiz tätig sind, sind alle gesamtschweizerisch und somit überregional tätig.

Die Institutionen bieten zudem Weiterbildung an durchschnittlich 3,6 Standorten an. Bei der Hälfte der Anbieter ist es jedoch nicht mehr als ein Standort.

Anbieter nach Sprachregionen

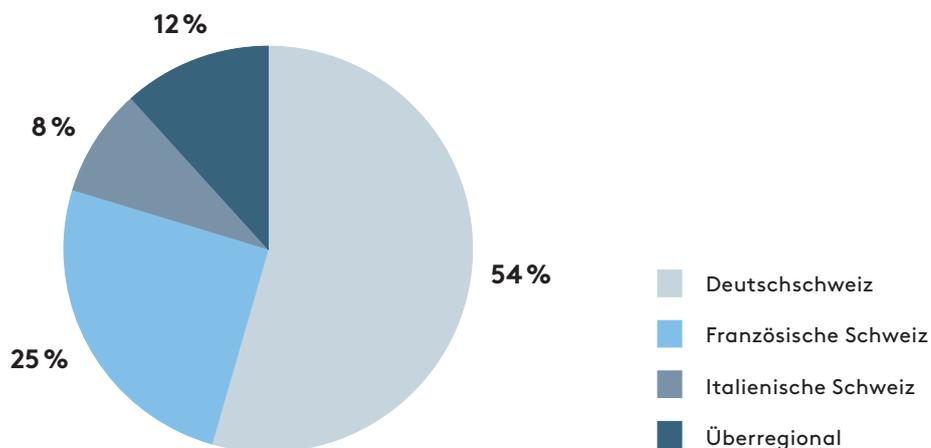


Abb. 11:
Anbieter nach Sprachregion
(Prozentuale Anteile, N = 341)

5.2 TRÄGERSCHAFTEN, FINANZIERUNG UND ANBIERTERTYPEN

Mehr als die Hälfte (53 Prozent) der befragten Anbieter sind privat-kommerziell organisiert, ein Drittel privat-gemeinnützig und 15 Prozent öffentlich (N = 337). 36 Prozent der Anbieter erhalten zumindest teilweise Subventionen für ihre Angebote oder ihre Einrichtung. Durchschnittlich beträgt der Anteil Subventionen am Gesamtumsatz dieser Institutionen 35 Prozent.

Die Mehrheit der Anbieter bezeichnet sich zudem als Weiterbildungsinstitution, gefolgt von den selbständigen Trainerinnen und Trainern (vgl. Abbildung 12). Diese – teilweise überlappende – Typologisierung der Weiterbildungsanbieter basiert auf einer Zuteilung des SVEB. Eine verbindliche Typologie der Anbieter in der Schweiz existiert nicht.

Art der Institution

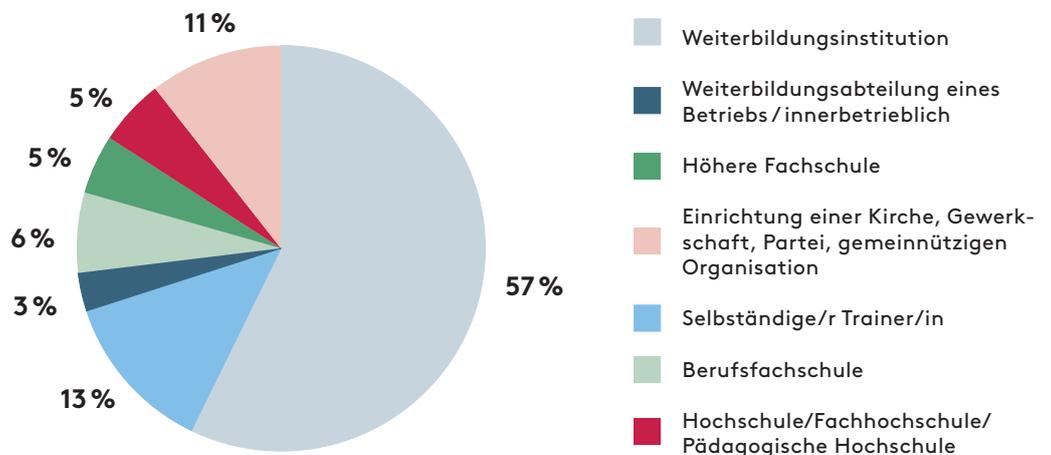


Abb. 12:
Anbietertypen
(Prozentuale Anteile, N = 328)

5.3 ANBIETERGRÖSSE

Die Grösse der Weiterbildungsanbieter wurde als Index aus drei Kennzahlen berechnet: Anzahl Mitarbeitende, jährlich durchgeführte Kursstunden und Anzahl Belegungen. Abbildung 13 zeigt die Verteilung dieser drei Kennzahlen. Sie entspricht der Verteilung in früheren Studien.

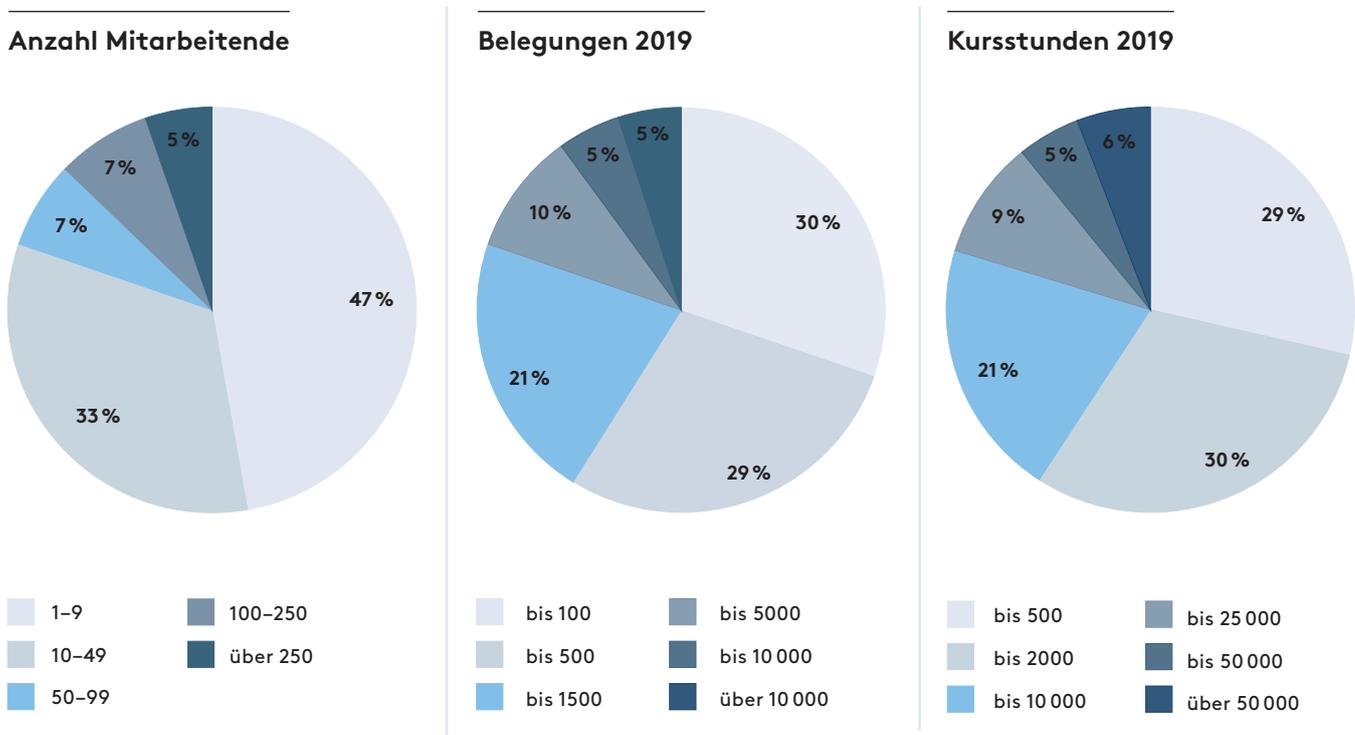


Abb. 13:
Anbieter in der Stichprobe nach Mitarbeitenden (N = 377), Belegungen 2019 (N = 343) und Kursstunden 2019 (N = 341, jeweils prozentuale Anteile)

Diese drei Kennzahlen sind Indikatoren für die Grösse eines Anbieters. Da sie einzeln jedoch nur einen Teilaspekt der Anbietergrösse darstellen, werden sie in einem Index kombiniert. Darin werden die Kursstunden und die Belegungen doppelt gewichtet, weil sie im Hinblick auf den Umfang der Weiterbildungstätigkeit eines Anbieters eine höhere Relevanz haben als die Mitarbeiterzahl.

Die Stichprobe umfasst gemäss diesem Index mehrheitlich kleine Anbieter. Im Vergleich zu den Vorjahren ist ihr Anteil hier grösser; mittlere Anbieter sind hingegen weniger vertreten.

Anbieter nach Unternehmensgrösse

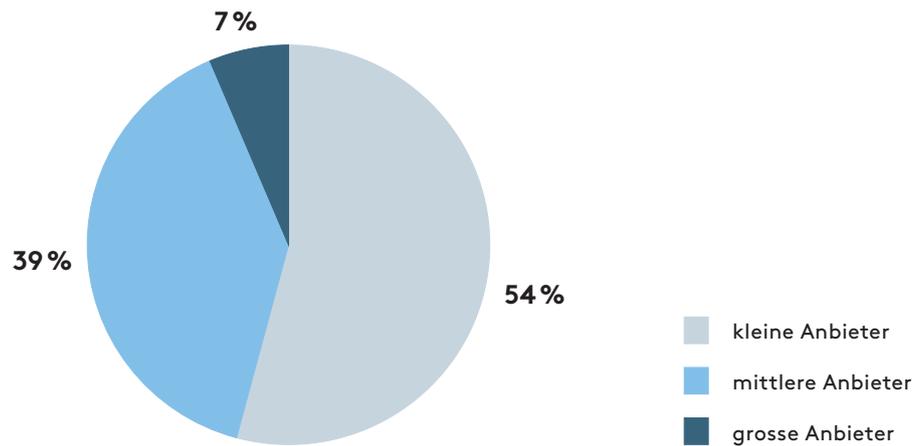


Abb. 14:
Anbieter nach Unternehmensgrösse
(Prozentuale Anteile, N = 307)

5.4 THEMATISCHE AUSRICHTUNG

Das dominierende Thema der Weiterbildungsangebote ist der berufliche oder betriebliche Kontext; gut zwei Drittel der Institutionen bieten Weiterbildung mit einem betrieblichen oder beruflichen Bezug an (vgl. Abbildung 15). Auffällig ist der hohe Anteil von knapp einem Drittel der Anbieter, die Weiterbildungen im Bereich Grundkompetenzen durchführen. Institutionen mit Weiterbildungen in allgemeinbildenden und Freizeit-Themen sind in der Stichprobe hingegen weniger häufig. Im Vergleich zu früheren Befragungen sind Anbieter dieser Themen weniger vertreten.

Thematische Ausrichtung der Organisation

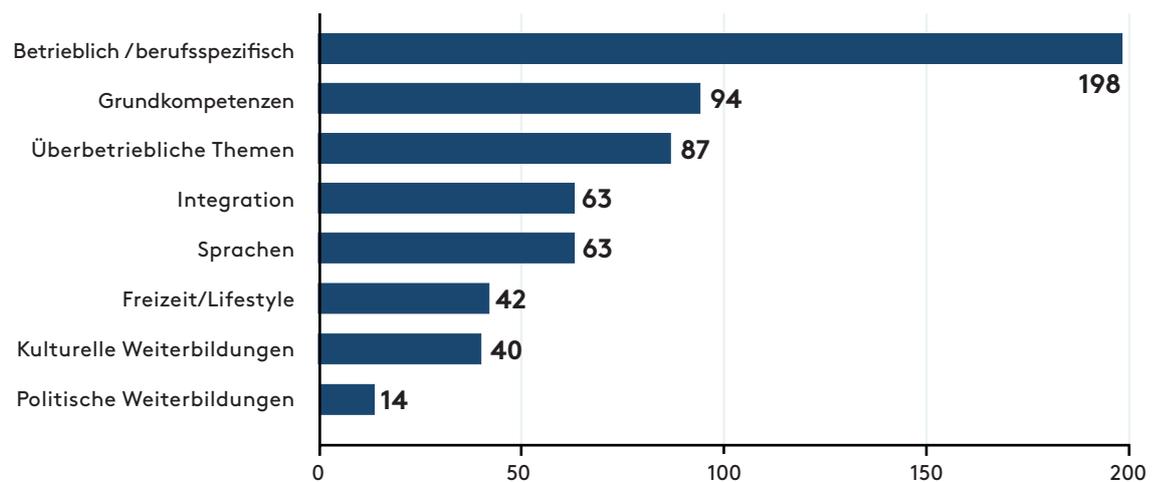


Abb. 15:
Thematische Ausrichtung der Organisation
(Absolute Häufigkeiten, Mehrfachnennung,
N = 295)

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.....	11	Abb. 8.....	26
Beurteilung der wirtschaftlichen Situation zu drei Zeitpunkten (Prozentuale Anteile der Zustimmung, N = 540-549)		Verwendete Kommunikationsmittel für die Anpassung der Angebote (absolute Häufigkeiten der Nennungen in einer offenen Frage, N = 137)	
Abb. 2.....	14	Abb. 9.....	30
Prognose zur Entwicklung der Nachfrage (Prozentuale Anteile der Prognose, N = 382-389)		Akzeptanz der veränderten/neuen Angebote (Prozentuale Anteile der Bewertungen, N = 331)	
Abb. 3.....	17	Abb. 10.....	34
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalsituation (Prozentuale Anteile der Zustimmung, N = 351-355)		Aufnahme des veränderten/neuen Angebotes in das ständige Programm (Prozentuale Anteile der Zustimmung, N = 335)	
Abb. 4.....	19	Abb. 11.....	42
Prognose der Beschäftigungssituation (Prozentuale Anteile der Einschätzung von Juli bis Ende 2020, N = 369)		Anbieter nach Sprachregion (Prozentuale Anteile, N = 341)	
Abb. 5.....	20	Abb. 12.....	43
Verwendete Finanzierungsquellen infolge der Corona-Pandemie (absolute Häufigkeiten, Mehrfachselektion, N = 183)		Anbietertypen (Prozentuale Anteile, N = 328)	
Abb. 6.....	24	Abb. 13.....	44
Durchführung des Angebots in zwei unterschiedlichen Zeitspannen: Während des Präsenzverbots (ca. Mitte März bis Ende Juni 2020) und im gesamten 2020 (durchschnittliche Anteile der durchgeführten Kursstunden in Prozent der geplanten Kursstunden, N = 339-346)		Anbieter in der Stichprobe nach Mitarbeitenden (N = 377), Belegungen 2019 (N = 343) und Kursstunden 2019 (N = 341, jeweils prozentuale Anteile)	
Abb. 7.....	25	Abb. 14.....	45
Anteil der Anbieter, welche ihr Angebot angepasst haben (N = 396)		Anbieter nach Unternehmensgrösse (Prozentuale Anteile, N = 307)	
		Abb. 15.....	45
		Thematische Ausrichtung der Organisation (Absolute Häufigkeiten, Mehrfachnennung, N = 295)	

Literaturverzeichnis

- Beliaeva, Tatiana/Shirokova, Galina/Wales, William/Gafforova, Elena (2018): Benefiting from economic crisis? Strategic orientation effects, trade-offs, and configurations with resource availability on SME performance, in: *International Entrepreneurship and Management Journal* 16. <<https://doi.org/10.1007/s11365-018-0499-2>>
- Bremer, Claudia (2019): Szenarien des Einsatzes digitaler Medien in Bildungsprozessen – Chancen und Herausforderungen für Weiterbildungseinrichtungen. In: Haberzeth, Erik/Sgier, Irena (Hrsg): *Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung*. Bern: hep, S. 78–97.
- Bundesamt für Statistik BFS (2020): *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Teilnahme an Weiterbildung, 2019–2020*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB (2020): *Stimmungsbild im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung, insbesondere hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Weiterbildungsangebote und -strukturen*. Bonn.
- Bütler, Monika im Interview mit Iwan Lieberherr: «Ökonomin Bütler zu ersten Lehren aus der Corona-Pandemie», *Schweizerisches Radio und Fernsehen SRF*, 18.12.2020. <<https://www.srf.ch/audio/trend/oekonom-in-buetler-zu-ersten-lehren-aus-der-corona-pandemie?id=11898878>> [Stand: 23.12.2020].
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA (2020): *Weiterbildung während der Corona-Pandemie*. <<https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-weiterbildung-waehrend-der-corona-pandemie>> [Stand: 23.12.2020]
- Käßlinger, Bernd (2020): *Auswirkungen der Corona-Krise auf die Weiterbildung. Disruptor, Beschleuniger und Brennglas (Internationale Studie der Professur für Weiterbildung 144)*. <<https://www.uni-giessen.de/ueber-uns/pressestelle/pm/pm144-20auswirkungencoronakriseaufweiterbildung>>
- Mayring, Philipp (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim Basel: Beltz.
- Schläfli, André/Sgier, Irena (2014): *Weiterbildung in der Schweiz*. 3. vollst. überarb. Auflage. Bielefeld wbv.
- Sgier, Irena/Haberzeth, Erik/Schüepf, Philipp (2018): *Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2017/2018)*. Zürich: SVEB und PHZH. <<https://alice.ch/de/themen/forschung/weiterbildungsstudie/>>
- *weiter bilden. Die Zeitschrift für Weiterbildung*. Ausgabe 2020/4. Heftthema: *Krise & Chance*. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE
- Zilibotti, Fabrizio: «Coronakrise als Angebotsschock», in: *Finanz und Wirtschaft*, 31.3.2020. <<https://www.fuw.ch/article/coronakrise-als-angebotsschock/>> [Stand: 23.12.2020].

Impressum

AutorInnen

Martina Fleischli, Berufsbildung MSc., Projektleiterin Forschung und Internationales SVEB, Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik, Internationales, Grundkompetenzen.
martina.fleischli@alice.ch

Sofie Gollob, Historikerin MA, Projektleiterin Forschung und Grundkompetenzen SVEB, Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik, Weiterbildung in KMU, Grundkompetenzen.
sofie.gollob@alice.ch

Irena Sgier, Soziologin lic. phil., Vizedirektorin SVEB. Arbeitsschwerpunkte: System und Strukturen der Weiterbildung, Professionalisierung, Digitalisierung, Zukunft der Weiterbildung.
irena.sgier@alice.ch

Layout

Ursina Völlm, Martina Walthert
mit Patrizia Bürkli

Bezug

www.alice.ch/shop

Copyright

Beim SVEB. Wiedergabe unter Angabe der Quelle für nichtkommerzielle Nutzung gestattet.

Bibliographische Angabe

Gollob, Sofie/Fleischli, Martina/Sgier, Irena (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2020/2021). Zürich: SVEB.