

FOCUS Weiterbildung

# Anstellungs- bedingungen

SOFIE GOLLOB, HELEN BUCHS

Ergebnisse der Schweizer  
Anbieterumfrage 2023

# Inhaltsverzeichnis

Management Summary .....	3
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>5</b>
1.1 Zum Forschungsstand .....	6
1.2 Zur Forschungsmethode .....	8
<b>2 Personalstruktur in der Weiterbildung.....</b>	<b>9</b>
2.1 Anzahl Mitarbeitende nach Beschäftigungsart .....	9
2.2 Anzahl Mitarbeitende nach Tätigkeitsbereich .....	11
2.3 Beschäftigungsart der Ausbilderinnen und Ausbilder .....	12
<b>3 Anstellungsbedingungen der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder .....</b>	<b>15</b>
3.1 Vertragsverhältnisse .....	15
3.2 Rechtliche Aspekte bei Ausbilderinnen und Ausbildern ohne festen Monatslohn .....	17
3.3 Pensum .....	19
3.4 Einkommen .....	21
3.5 Qualifizierung des Personals und dessen Weiterbildung .....	24
3.6 Einschätzung der Anstellungsbedingungen .....	27
<b>4 Anstellungsbedingungen der mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder .....</b>	<b>30</b>
4.1 Zeitlicher Umfang der Mandatsaufträge .....	30
4.2 Einkommen .....	31
4.3 Einschätzung der Anstellungsbedingungen .....	34
<b>5 Arbeitsbedingungen von Selbständigen in der Weiterbildung .....</b>	<b>36</b>
5.1 Tätigkeit in der Weiterbildung .....	36
5.2 Einkommen .....	37
5.3 Einschätzung der Arbeitsbedingungen .....	38
<b>6 Diskussion der Resultate .....</b>	<b>39</b>
<b>7 Fazit .....</b>	<b>42</b>
Abbildungsverzeichnis .....	43
Tabellenverzeichnis .....	44
Literaturverzeichnis .....	44
<b>Anhang</b>	
Strukturdaten .....	45
Impressum .....	52

# Management Summary

Das Schwerpunktthema der diesjährigen Forschungsstudie «FOCUS Weiterbildung» sind die Anstellungsbedingungen in der Schweizer Weiterbildungsbranche, wobei die Ausbilderinnen und Ausbilder<sup>1</sup> im Zentrum stehen. Zu den Anstellungsbedingungen werden im Folgenden die Beschäftigungsart (festangestellt oder mandatiert), die Vertragsverhältnisse, der Lohn und das Pensum sowie weitere Aspekte wie die Entschädigung bei Kursausfällen oder die Unterstützung für Weiterbildung gezählt.

Die Forschungsstudie «FOCUS Weiterbildung» basiert auf einer vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB durchgeführten Umfrage bei Anbietern allgemeiner/kultureller und beruflicher Weiterbildung sowie bei Anbietern, die in den Bereichen Grundkompetenzen und Fremdsprachen tätig sind.<sup>2</sup> Die Daten wurden mittels Online-Umfrage in allen Sprachregionen in Deutsch, Französisch und Italienisch zwischen dem 18. April und dem 12. Mai 2023 erhoben. Die Nettostichprobe der Studie umfasst 447 gültige Beobachtungen. Rund die Hälfte der befragten Organisationen sind kleine Anbieter, bei 65% der Organisationen ist Weiterbildung ihr Hauptzweck und bei 35% ihr Nebenzweck (weitere Informationen zur Struktur der Weiterbildungsanbieter finden Sie im Anhang).

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Grossteil der Beschäftigten in Weiterbildungsorganisationen als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig ist. Das Verhältnis zum restlichen Personal beträgt ca. zwei zu eins. Wiederum rund zwei Drittel dieser Ausbilderinnen und Ausbilder sind auf Mandatsbasis angestellt. Bei den grossen Anbietern und in der Deutschschweiz ist der Anteil mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder grösser als bei kleineren Anbietern und in den anderen Sprachregionen. Auch die Anbieter berufsorientierter und allgemeiner Weiterbildung arbeiten mit verhältnismässig mehr Mandatierten als die Anbieter im Bereich Fremdsprachen oder Grundkompetenzen.

Die Ergebnisse zu den Anstellungsbedingungen der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder zeigen, dass diese mehrheitlich mit festem Monatslohn angestellt sind. Aber auch Anstellungen im Stundenlohn sind weit verbreitet. Die Tätigkeit als Ausbildende ist gemäss Angaben der Anbieter für knapp die Hälfte eine Nebenerwerbstätigkeit. Viele Ausbilderinnen und Ausbilder arbeiten in Teilzeitpensen oder Minipensen unter 20%. Minipensen sind überdurchschnittlich oft befristet. In der beruflichen Weiterbildung bezahlen die Anbieter die höchsten Stundenlöhne für festangestellte Ausbilderinnen und

1 Als Ausbilderinnen und Ausbilder gelten Personen, die für die Durchführung von Weiterbildungsangeboten zuständig sind (Kursleitung).

2 Der Bereich der Grundkompetenzen umfasst im Rahmen dieser Studie Angebote, in denen Erwachsene ihre Fähigkeiten im Lesen und Schreiben, in Alltagsmathematik oder im Umgang mit digitalen Technologien für Alltag und Beruf verbessern können. Zudem zählt auch die Sprachförderung auf Grundkompetenzniveau (Alpha, A1-B2) zu diesem Bereich. Die Sprachen umfassen Angebote im Bereich der Fremdsprachen, einschliesslich Deutsch als Fremdsprache (DaF).

Ausbilder. In den Bereichen kulturelle/allgemeine Bildung sowie bei Fremdsprachen sind dagegen tiefe Stundenlöhne von bis zu 40 CHF weiter verbreitet.

Bei Betrachtung der Anstellungsbedingungen der mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder zeigt sich, dass die Spannbreite beim Umfang der Mandatsaufträge gross ist (von 1 Arbeitsstunde bis zu 4000). Es zeigt sich weiter, dass die durchschnittlichen Stundenlöhne von Mandatierten in der Regel höher sind als jene der Festangestellten. Die Mehrheit der Anbieter bezahlt über 60 CHF. Am höchsten ist die Bezahlung bei Anbietern im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. Rund zwei Drittel der Weiterbildungsorganisationen bezahlen mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern keine Entschädigung bei Kursabsagen. Bezahlen sie dafür, ist der Stundenansatz eher geringer. Insgesamt schätzen es die Weiterbildungsanbieter als einfacher ein, gute Anstellungsbedingungen für die mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen als für festangestellte.

An der Umfrage haben auch 27 Selbständige teilgenommen. Bei diesen ist die Tätigkeit im Weiterbildungsbereich meist die Haupterwerbstätigkeit, wobei sie primär als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig sind. Allerdings arbeiten sie eher selten auf Mandatsbasis, sondern bringen ihr eigenes Weiterbildungsangebot auf den Markt. Sie zeigen sich insgesamt zufrieden mit ihrer Beschäftigung in der Weiterbildung.

# 1 Einleitung

Das Bildungspersonal spielt für Weiterbildungsorganisationen eine Schlüsselrolle, da es ein entscheidender Qualitätsfaktor für das Weiterbildungsangebot darstellt (Martin, Lencer, Rosendahl, Schrader, Koscheck, Ohly, Elias & Dobischat, 2016). Es liegen jedoch kaum repräsentative Daten zu den Anstellungsbedingungen für den gesamten Schweizer Weiterbildungsbereich vor. Es ist insbesondere wenig bekannt dazu, inwiefern sich die Anstellungsbedingungen zwischen Bereichen der Weiterbildung unterscheiden.

Vor diesem Hintergrund geht der «FOCUS Weiterbildung» der Frage nach, wie sich die Anstellungsbedingungen des Weiterbildungspersonals<sup>3</sup> in der Schweiz aktuell gestalten, wobei er zwischen Mandatierten und Festangestellten unterscheidet. Ziel ist es, klarer aufzuzeigen, in welchen Weiterbildungsbereichen (Finanzierung/Tätigkeitsbereich) und bei welchen Organisationstypen (Grösse/Region/Trägerschaft) welche Anstellungsbedingungen üblich sind. Die hier präsentierten Ergebnisse beruhen auf einer Befragung von Weiterbildungsanbietern, welche zwischen dem 18. April und dem 12. Mai 2023 durchgeführt wurde. Die vorliegenden Resultate entsprechen also der Sicht der Weiterbildungsorganisationen auf die Situation im Jahr 2022.

In Kapitel 2 geben wir zunächst Einblick in die Personalstruktur der Weiterbildungsbranche. Wir beschreiben die Zusammensetzung der Mitarbeitenden nach Beschäftigungsart sowie nach Tätigkeitsbereich. Dabei wird deutlich, dass die grosse Mehrheit der Beschäftigten in Weiterbildungsorganisationen als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig ist. Im Folgenden konzentrieren wir uns primär auf die Anstellungsbedingungen dieser Personalkategorie, wobei wir zwischen festangestellten und mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern unterscheiden. Zudem zeigen wir auf, inwiefern es in Bezug auf die Organisationsgrösse, die Sprachregion und den Themenbereich der Angebote Unterschiede gibt.

In Kapitel 3 und 4 gehen wir zunächst den Fragen nach, in welchen Vertragsverhältnissen und in welchen Pensen die Ausbilderinnen und Ausbilder beschäftigt sind. Danach beschreiben wir die durchschnittlichen Stundenlöhne und die Unterstützung der beruflichen Weiterbildung durch die Anbieter. Dabei zeigen wir auf, inwiefern der Tätigkeitsbereich, die Organisationsform sowie die Finanzierung der Institutionen einen Einfluss auf die Anstellungsbedingungen haben. Zum Schluss gehen beide Kapitel jeweils der Frage nach, als wie schwierig es die Anbieter wahrnehmen, gute Anstellungsbedingungen für Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen.

<sup>3</sup> Das Weiterbildungspersonal umfasst neben den Kursleitenden auch das Personal im Bereich Beratung und Begleitung, Programmplanung und Angebotsentwicklung sowie das Leitungspersonal.

## 1.1 ZUM FORSCHUNGSSTAND

Für die Schweiz gibt es nur zwei Studien, die sich vertieft mit den Anstellungsbedingungen in der Weiterbildung beschäftigen. Eine von der Gewerkschaft Unia in Auftrag gegebene Studie untersucht die Anstellungsverhältnisse an privaten Schulen mit Sprachkursen und bei Anbietern von beruflicher Erwachsenenbildung aus Sicht von Experten und Expertinnen sowie jener des Personals (Liechti & Schärner, 2020). Sie weist auf die auch in der Schweiz meist schwierigen Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit, Planbarkeit und Bezahlung im Weiterbildungsbereich hin. Viele Anstellungsverhältnisse an privaten Sprachschulen sind mit ähnlichen Risiken wie bei einer selbständigen Erwerbstätigkeit verbunden. Die Mehrheit der befragten Lehrpersonen hat keinen fixen Monatslohn, kein garantiertes Arbeitspensum und trägt das finanzielle Risiko bei kurzfristigen Kursabsagen. Weit verbreitet sind zudem Anstellungen bei mehreren Arbeitgebern. Kritisiert werden in den Expertengesprächen die kantonalen Submissionsverfahren, da durch diese Anbieter mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen und hoher Qualität unter Preisdruck geraten und die Gefahr von Qualitätsverlusten bestehe. Anders als in anderen Studien gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, mit den Arbeitsbedingungen nur teilweise oder gar nicht zufrieden zu sein. Insbesondere das Gehalt wird kritisch beurteilt. Aber auch gemäss den Resultaten dieser Studie lässt sich die Beschäftigung in der Weiterbildung für eine Mehrheit gut mit der aktuellen persönlichen Lebenssituation vereinbaren.

Die zweite relevante Schweizer Studie ist die Bildungsstudie des SVEB zum Thema Personal aus dem Jahr 2014/2015 (Sgier, 2015). Sie zeigt, dass knapp zwei Drittel des Personals hauptsächlich in der Kursleitung tätig sind, es aber einen hohen Anteil von Weiterbildungsanbietern gibt, bei denen gar keine oder höchstens ein Viertel aller Kursleitenden über einen Anstellungsvertrag verfügen. Die anderen arbeiten auf Mandatsbasis, d.h., sie werden für festgelegte Kurse bezahlt und haben darüber hinaus oftmals keine Lohnsicherheit. In der Personenbefragung unter Inhaberinnen und Inhabern des Fachausweises Ausbilder/in geben über drei Viertel der hauptberuflich in der Weiterbildung Beschäftigten an, fest angestellt zu sein. Bei den nebenberuflich Tätigen beträgt dieser Anteil nur gut ein Drittel. Die Studie weist zudem darauf hin, dass es auch bei Festangestellten sehr unterschiedliche Anstellungsverhältnisse gibt, die teilweise keine Lohnsicherheit bieten. Dennoch bezeichnete sich in der Befragung von 2015 die überwiegende Mehrheit der Befragten als mit ihrer aktuellen Arbeitssituation zufrieden.

Die internationale Forschung zu den Anstellungsbedingungen des Personals in der Weiterbildung ist deutlich umfangreicher als diejenige in der Schweiz. Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die deutsche Forschungsliteratur, da in Deutschland mit dem WB-Monitor und dem Mikrozensus geeignete Daten zur Verfügung stehen, die es erlauben, die Anstellungsbedingungen vertieft zu untersuchen. Entsprechende Studien haben gezeigt, dass die Beschäftigung in der Weiterbildung oftmals mit einem geringeren Einkommen, unsicherer Beschäftigung, fehlender

sozialer Absicherung und vielfältigen, nicht selten atypischen Erwerbsformen verbunden ist. Insgesamt werden die Anstellungsverhältnisse in Deutschland oft als prekär beschrieben und auch unter diesem Aspekt diskutiert. Allerdings besteht eine sehr grosse Heterogenität (Martin et al., 2016; Martin & Schrader, 2021; Dobischat, Elias & Rosendahl, 2018).

Gemäss der deutschen Forschungsliteratur werden prekäre Anstellungsbedingungen auf die weite Verbreitung von Soloselbständigkeit (Selbständigkeit ohne Angestellte) in Form von Honorartätigkeiten (im Kontext dieser Studie sind dies Mandate) zurückgeführt. Während leitende, planend-koordinierende und administrative Aufgaben meist von sozialversicherungspflichtigen Angestellten wahrgenommen werden, lagern Weiterbildungsorganisationen pädagogische Lehr- und Beratungsaufgaben bevorzugt an selbständige Honorarkräfte aus (Martin et al., 2016). Diese Form der Erwerbstätigkeit erlaubt es Weiterbildungsanbietern, schnell und im angemessenen Umfang auf Veränderungen der Nachfrage zu reagieren. Gemäss der Einschätzung von Krause (2018) ist dies kaum im Interesse der Beschäftigten, die so als Randbelegschaft die Flexibilität abfangen müssen. Ein weiterer problematischer Punkt sind die geringen Honorarsätze in Verbindung mit unbezahlten Vor- und Nachbereitungszeiten, die zusammen zu langen Arbeitszeiten und höheren Armutsrissen führen (Martin et al., 2016). Samray und Co-Autoren (2022) haben gezeigt, dass die Corona-Krise die Schwierigkeiten für die Soloselbständigen noch weiter erhöht hat.

Die Anstellungsbedingungen sind allerdings nicht nur durch die Organisationen der Weiterbildung und die Strukturen geprägt. Auch die in der Weiterbildung tätigen Personen und ihre Präferenzen beeinflussen sie. Kursleitende sind oft in der Weiterbildung tätig, weil sie temporär oder dauerhaft eine Teilzeit- oder Nebentätigkeit bevorzugen (Martin & Schrader, 2021). Diese Präferenzen, der damit verbundene Haushaltskontext wie das Einkommen und die Erwerbstätigkeit von Partnern und Partnerinnen sowie die Bedingungen einer möglichen Erwerbstätigkeit ausserhalb der Weiterbildung sind ausschlaggebend dafür, ob die objektiv als schwierig eingestuften Arbeitsverhältnisse auch subjektiv so wahrgenommen werden. Die Forschung hat gezeigt, dass Kursleitende in der Weiterbildung ihre Beschäftigung selten als prekär wahrnehmen und sich häufig nicht in prekären oder armutsgefährdeten Lebenslagen befinden (Elias, 2018). Die Präferenzen des Personals und die Arbeitsbedingungen stehen aber zueinander in einer Wechselwirkung. Da es in der Weiterbildung schwierig ist, sich einen Lebensunterhalt zu verdienen, wandern Personen, die das wollen oder müssen, häufig in andere Berufsfelder ab oder ziehen die Weiterbildung gar nicht erst in Betracht (Martin & Schrader, 2021).

Insgesamt weist die Schweizer und die deutsche Forschung zu den Anstellungsverhältnissen in der Weiterbildung auf eine hohe Heterogenität mit vielen unsicheren und gering entlohnten Anstellungsverhältnissen hin. Typischerweise ist die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder eine Nebenbeschäftigung in Teilzeit oder befristeter Anstellung. Dennoch sind Ausbilderinnen und Ausbilder in der Regel

gut ausgebildet und weisen eine langjährige Berufserfahrung in der Erwachsenenbildung auf (Dobischat, Elias & Rosendahl, 2018, S. 15; Liechti & Schärner, 2020). Besonders für die Schweiz ist wenig über die Rolle und die Sichtweise der Weiterbildungsorganisationen bekannt. Es bleibt deshalb auch offen, wie die Anstellungsverhältnisse mit deren Merkmalen zusammenhängen.

## 1.2 ZUR FORSCHUNGSMETHODE

Die Ergebnisse des «FOCUS Weiterbildung» basieren auf einer Befragung von Schweizer Weiterbildungsanbietern, welche mit einem teilstandardisierten Online-Fragebogen in Deutsch, Französisch und Italienisch zwischen dem 18. April und dem 12. Mai 2023 durchgeführt wurde. Die Anbieterumfrage 2023 des SVEB wurde an 2375 Weiterbildungsorganisationen verschickt. Dies sind alle Anbieter, die der SVEB in seiner Datenbank erfasst hat (nicht nur Mitglieder). Es sind 666 Antworten eingegangen; somit liegt der Rücklauf bei 28%. Die Nettostichprobe beträgt 447 Beobachtungen, da ungültige Datensätze im Bereinigungsprozess ausgeschieden wurden. Die Einzelfirmen respektive die Selbständigen (8% der Umfrageteilnehmenden) haben zur Einschätzung ihrer Arbeitsbedingungen andere Fragen erhalten als die Weiterbildungsorganisationen. Da die Grundgesamtheit der Weiterbildungsanbieter nicht genau bekannt ist, kann die Repräsentativität des Samples nicht eindeutig bestimmt werden.<sup>4</sup> Die Selektion der Anbieter basiert auf den Adressdaten des SVEB-Netzwerkes und ist dementsprechend nicht randomisiert (wobei nur ein Teil der angeschriebenen Anbieter SVEB-Mitglieder sind, die übrigen Anbieter stammen aus vom SVEB betriebenen Kursdatenbanken und Netzwerken). Obwohl es keine Hinweise auf eine Stichprobenverzerrung gibt und die SVEB-Datenbank einen Grossteil aller Weiterbildungsanbieter umfassen dürfte, ist bei Generalisierungen Vorsicht geboten.

Die Grafiken beschreiben die Anstellungsbedingungen basierend auf univariaten Analysen. Um Zusammenhänge zwischen verschiedenen Anstellungsbedingungen sowie Anstellungsbedingungen und Organisationsmerkmalen aufzudecken, kalkulieren wir auch bivariate Statistiken und multivariate lineare sowie logistische Regressionsmodelle. Alle im Text interpretierten Unterschiede sind mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von maximal 5% statistisch gesichert.

In der Anbieterumfrage wurden auch vereinzelt offene Fragen gestellt: Die Anbieter wurden gebeten, die Faktoren zu nennen, welche die Anstellungsbedingungen negativ beeinflussen. Die Antworten auf die offenen Fragen wurden mit einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. Die Analysekategorien wurden induktiv gebildet.

<sup>4</sup> Wird von rund 3000 Anbietern auf dem Schweizer Weiterbildungsmarkt und einer zufälligen Selektion der Anbieter ausgegangen, erlaubt diese Datenlage Aussagen für den gesamten Weiterbildungsmarkt mit 5% Abweichung bei einer Sicherheit von 95% (Sgier, Schläfli & Grämiger, 2022). Mangels entsprechender Daten ist eine zuverlässige Schätzung jedoch sehr schwierig. Der SVEB arbeitet derzeit daran, die Repräsentativität zu verbessern, wozu auch die Entwicklung einer Typologie der Weiterbildungsanbieter gehört.

## 2 Personalstruktur in der Weiterbildung

Gemäss dem Erfahrungsdiskurs und den bisher durchgeführten Studien in der Schweiz sind sowohl Festanstellungen als auch die Arbeit über Mandatsverträge in der Weiterbildungsbranche üblich. Dies vor allem bei den Personen, welche Weiterbildungen durchführen, das heisst, bei den Ausbilderinnen und Ausbildern. Dieses Kapitel beleuchtet, wie verbreitet Festanstellungen und Mandatsverträge in der Weiterbildungsbranche sind und beschreibt die Zusammensetzung des Weiterbildungspersonals nach Tätigkeitsbereich.

Zusätzlich beleuchten bivariate Auswertungen Unterschiede in der Personalstruktur nach Anbietergrösse, Sprachregion und Themenbereich auf. Rund die Hälfte der befragten Organisationen sind kleine Anbieter, während nur wenige grosse Anbieter (8%) auf dem Markt sind. 45% sind in der Deutschschweiz tätig und rund ein Drittel in der lateinischen Schweiz. Die Mehrheit ist in der beruflichen Weiterbildung aktiv (56%), während sich die anderen relativ gleichmässig auf die Themenbereiche allgemeine/kulturelle Weiterbildung, Fremdsprachen und Grundkompetenzen verteilen (für genauere Informationen vgl. Anhang: Strukturdaten des Weiterbildungsmarktes).

### 2.1 ANZAHL MITARBEITENDE NACH BESCHÄFTIGUNGSART

Der Weiterbildungsmarkt ist geprägt von vielen kleinen und mittelgrossen Anbietern, die im Verhältnis zu den grossen Anbietern über wenig Personal verfügen. Der Median liegt bei 25 Mitarbeitenden. Das heisst, die Hälfte aller Anbieter beschäftigen maximal 25 Mitarbeitende. Es gibt jedoch wenige Anbieter mit einem sehr grossen Personalbestand. Der Durchschnitt (Mean) liegt bei 150 Mitarbeitenden.

#### Anzahl Mitarbeitende nach Beschäftigungsart

	Median	Durchschnitt (Mean)	Durchschnittlicher Anteil
Festangestellte	10	73	51%
Mandatierte	5	72	43%
Ehrenamtliche	0	6	6%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Tabelle 1:  
Anzahl der Mitarbeitenden nach Beschäftigungsart.  
(N=301; Median, Mean und durchschnittlicher Anteil)

Die Anzahl Mitarbeitender lässt sich nach Beschäftigungsart unterscheiden. Im Durchschnitt sind rund die Hälfte der Mitarbeitenden in Weiterbildungsorganisationen festangestellt (51%). Festangestellte sind Personen, die über einen Arbeitsvertrag verfügen. Dazu zählen auch befristete Anstellungen und Anstellungen im Stundenlohn. Neben Festangestellten sind viele Mandatierte (im Durchschnitt 43%) und vereinzelt auch Ehrenamtliche (im Durchschnitt 6%) beschäftigt. Mandatierte sind Personen, die über einen Mandatsvertrag verfügen und entweder selbständig tätig sind oder eine Anstellung in einer anderen Organisation haben. Ehrenamtliche verfügen über keinen Anstellungsvertrag und erhalten keine Bezahlung für ihre Tätigkeiten. Sie arbeiten jedoch oft mit Einsatzverträgen.

Der Median der Anzahl Personen in den unterschiedlichen Beschäftigungsarten in den Organisationen liegt bei 10 Festangestellten, 5 Mandatierten und 0 Ehrenamtlichen. Das bedeutet, dass in der Hälfte aller befragten Organisationen maximal 10 Festangestellte, maximal 5 Mandatierte und keine Ehrenamtlichen tätig sind.

### Anteil Festangestellter, Mandatiertes und Ehrenamtlicher in Weiterbildungsorganisationen

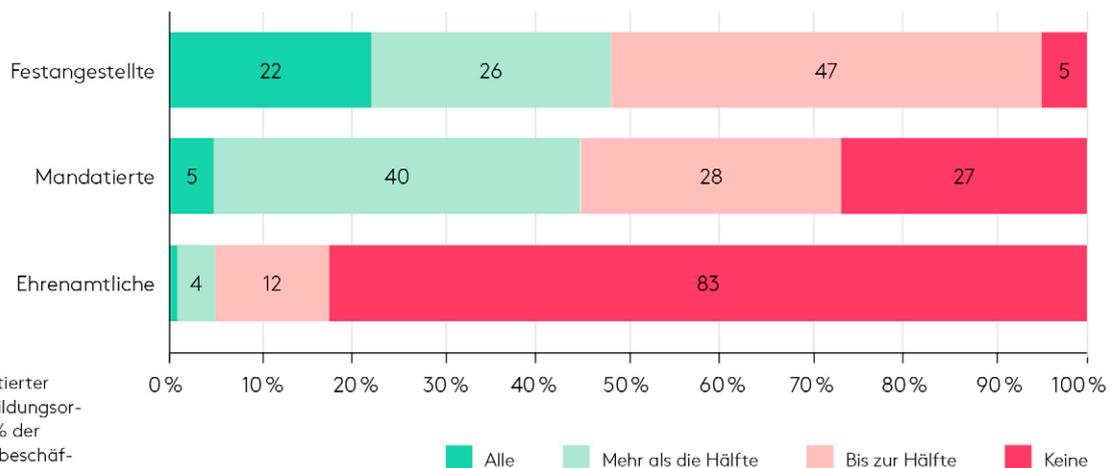


Abb. 1:  
Anteil Festangestellter, Mandatiertes und Ehrenamtlicher in Weiterbildungsorganisationen; Lesebeispiel: 22% der Weiterbildungsorganisationen beschäftigen ausschliesslich Festangestellte. (N=301; gerundete Prozentwerte)

Weniger als ein Viertel der Weiterbildungsanbieter (22%) arbeitet ausschliesslich mit Festangestellten. Die grosse Mehrheit der Anbieter beschäftigt zusätzlich entweder mit Mandatierten oder Ehrenamtlichen, wobei diese beiden Kategorien zusammen bei knapp der Hälfte mehr als 50% des gesamten Personalbestandes ausmachen.

Bei 27% der Anbieter sind keine Mandatierten tätig. Gleichzeitig sind bei 40% der Anbieter über die Hälfte aller Mitarbeitenden auf Mandatsbasis angestellt. 5% der Anbieter beschäftigen ausschliesslich Mandatierte. Mit 83% arbeitet eine grosse Mehrheit der Anbieter nicht mit Ehrenamtlichen. Bei 12% besteht bis zur Hälfte des Personals aus Ehrenamtlichen und bei den restlichen 5% mehr als die Hälfte.

Im Folgenden werden auf der Basis von bivariaten Auswertungen Unterschiede in der Personalstruktur nach Anbietergrösse, Sprachregion und Themenbereich aufgezeigt. Dabei liegt der Fokus auf den Mandatierten, da bei dieser Personalgruppe die deutlichsten Unterschiede sichtbar werden.

Die Auswertung nach Anbietergrösse zeigt, dass bei grossen Anbietern der Anteil Mandatierter signifikant grösser ist als bei kleinen und bei mittleren Anbietern. Bei rund zwei Dritteln der grossen Anbieter arbeiten mehr als die Hälfte der Ausbilderinnen und Ausbilder auf Mandatsbasis, während dies nur bei 40% bis 50% der kleinen und mittleren Anbieter der Fall ist.

Die Auswertung nach Sprachregion macht deutlich, dass bei den deutschsprachigen Anbietern signifikant mehr Mandatierte beschäftigt sind als in der lateinischen Schweiz. In rund 50% der Deutschschweizer Organisationen sind mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden auf Mandatsbasis angestellt, während dies in der lateinischen Schweiz nur bei rund 25% der Organisationen der Fall ist. Bei der Anzahl Freiwilliger gibt es dagegen keine substanziellen Unterschiede. Es zeigen sich ebenfalls signifikante Unterschiede nach Themenbereich. Die Grundkompetenzanbieter arbeiten nur vereinzelt mit Mandatierten: Bei 73% sind weniger als die Hälfte aller Mitarbeitenden auf Mandatsbasis angestellt. Rund die Hälfte aller Anbieter mit Schwerpunkt Fremdsprachen arbeiten nicht mit Mandatierten. Dagegen sind bei etwas über 50% der Organisationen, die berufsorientierte Weiterbildungen anbieten, mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden auf Mandatsbasis angestellt. Auch bei 44% der Anbieter allgemeiner Weiterbildung (Gesundheit, Freizeit, Kultur) ist dies der Fall. Bei der Zusammenarbeit mit Freiwilligen gibt es bezüglich thematischer Ausrichtung der Organisationen signifikante Unterschiede. Während einige Anbieter mit Schwerpunkt allgemeine Weiterbildung (34%), Fremdsprachen (29%) und Grundkompetenzen (28%) mit Freiwilligen arbeiten, sind es bei berufsorientierten Anbietern lediglich 6%.

## **2.2 ANZAHL MITARBEITENDE NACH TÄTIGKEITSBEREICH**

Die Weiterbildungsanbieter wurden gebeten anzugeben, in welchen Tätigkeitsbereichen das Personal jeweils hauptsächlich beschäftigt ist. Dabei wird deutlich, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder, das heisst jenes Bildungspersonal, das Weiterbildungsangebote durchführt, mit Abstand den grössten Anteil am Total des Personals ausmacht.

Unsere Ergebnisse bestätigen bisherige Forschungsergebnisse (Sgier, 2015) und zeigen, dass die Zusammensetzung in Weiterbildungsorganisationen ein Verhältnis von ca. zwei zu eins aufweist: Durchschnittlich sind rund 70% aller Mitarbeitenden als Ausbilderinnen respektive Ausbilder tätig. In den Bereichen Beratung und Coaching, Programmplanung und -entwicklung, Leitung eines Bereiches oder der Organisation, Administration und IT sind dagegen durchschnittlich jeweils weniger als 10% der Mitarbeitenden beschäftigt.

## Anzahl Mitarbeitende nach Tätigkeitsbereich<sup>5</sup>

	Median	Durchschnitt (Mean)	Durchschnittlicher Anteil
Durchführung von Weiterbildungsangeboten (Ausbilderin, Kursleitung)	25	166	70 %
Beratung und Coaching	1	3	7 %
Programmplanung und -entwicklung	1	3	4 %
Leitung eines Bereiches oder der Organisation	1	3	6 %
Administration und IT	2	5	8 %
Sonstige	0	9	6 %

Tabelle 2:  
Anzahl der Mitarbeitenden nach Tätigkeitsbereich. (N=126; Median, Mean und durchschnittlicher Anteil)

Der Median liegt bei den Ausbilderinnen und Ausbildern mit 25 denn auch sehr viel höher als in den anderen Bereichen. Abgesehen von der Administration und IT (2) liegt er in den Bereichen Beratung und Coaching, Programmplanung und -entwicklung und Leitung eines Bereiches oder der Organisation bei eins. Das heisst, bei der Hälfte der Anbieter ist in diesen Tätigkeitsbereichen jeweils maximal eine Person angestellt.

### 2.3 BESCHÄFTIGUNGSART DER AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER

Aus der Forschungsliteratur ist bekannt, dass Weiterbildungsorganisationen in erster Linie für die Durchführung von Weiterbildungsangeboten (Kursleitung) mit Mandatierten zusammenarbeiten (Martin et al., 2016). Dies wird durch unsere Zahlen bestätigt: Im Durchschnitt sind rund zwei Drittel der angestellten Ausbilderinnen und Ausbilder auf Mandatsbasis tätig.

## Beschäftigungsart der Ausbilderinnen und Ausbilder

	Durchschnittlicher Anteil
Festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder	33 %
Mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder	67 %

Tabelle 3:  
Durchschnittlicher Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder nach Beschäftigungsart. (N=271)

Die Anbieter arbeiten zwar überwiegend, aber nicht nur im Bereich der Durchführung von Weiterbildungsangeboten mit Mandatierten zusammen. Während bei 67% der Anbieter, die Mandatierte beschäftigen, alle Mandatierten als Ausbilderinnen oder Ausbilder tätig sind,

<sup>5</sup> Da viele in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt sind, wurden die Anbieter gebeten, die Hauptbeschäftigung anzugeben. Allerdings haben viele diese Frage nicht konsistent beantwortet, weshalb einige Beobachtungen ausgeschlossen werden mussten (N=126).

arbeiten 33% auch in anderen Tätigkeitsbereichen mit Mandatierten zusammen. Vereinzelt haben Anbieter (N=9) angegeben, in welchen Tätigkeitsbereichen sie mit Mandatierten zusammenarbeiten. Sie erwähnen die Angebots- und Programmplanung, die Administration, die IT sowie das Qualitätsmanagement. Ein Anbieter hat zudem «im Rahmen interner Weiterbildungen» mit Mandatierten zusammengearbeitet (Fallnummer 1427).

### Anteil festangestellter und mandatierter Ausbilderinnen und Ausbilder in Weiterbildungsorganisationen

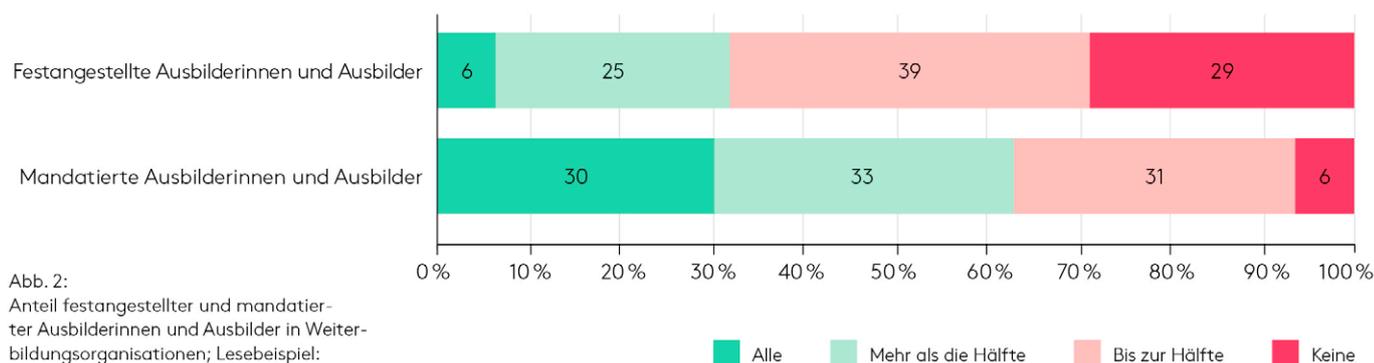


Abb. 2:  
Anteil festangestellter und mandatierter Ausbilderinnen und Ausbilder in Weiterbildungsorganisationen; Lesebeispiel: 29% der Weiterbildungsorganisationen beschäftigen keine festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder. (N=271; gerundete Prozentwerte)

Unsere Zahlen zeigen zudem, dass zwischen den Organisationen grosse Unterschiede bestehen, mit wie vielen Mandatierten sie zusammenarbeiten. 30% arbeiten nur mit mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern zusammen respektive verfügen über gar keine Festangestellten. Dagegen sind lediglich bei 6% der Anbieter alle Ausbilderinnen und Ausbilder festangestellt. Bei 63% der Anbieter sind über die Hälfte mandatiert.

Die bivariaten Auswertungen nach Anbietergrösse, Sprachregion und Themenbereich zeigen sehr ähnliche Ergebnisse wie in Kapitel 2.1. zur Anzahl Mitarbeitender nach Beschäftigungsart. Bei den grossen Anbietern ist der Anteil mandatierter Ausbilderinnen und Ausbilder grösser als bei den kleineren. Deutschschweizer Anbieter arbeiten öfters mit Mandatierten zusammen als Anbieter in der lateinischen Schweiz. Bei den Auswertungen nach Themenbereich zeigt sich ebenfalls, dass die Anbieter berufsorientierter und allgemeiner Weiterbildung mit mehr Mandatierten zusammenarbeiten als die Anbieter in den Bereichen Fremdsprachen und Grundkompetenzen. Allerdings gibt es auch überdurchschnittlich viele Fremdsprachanbieter (43%), die ausschliesslich mit mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern arbeiten.

- Der Weiterbildungsmarkt ist geprägt von vielen kleinen und mittelgrossen Anbietern, die nur über wenig Personal verfügen. Der Median liegt bei 25 Mitarbeitenden.
- In Weiterbildungsorganisationen sind fast so viele Mandatierte wie Festangestellte beschäftigt. Im Durchschnitt sind 51% der Mitarbeitenden festangestellt und 43% auf Mandatsbasis tätig.
- Im Durchschnitt sind rund 70% aller Mitarbeitenden als Ausbilderinnen und Ausbilder tätig. Fast drei Viertel davon sind auf Mandatsbasis angestellt.
- Bei grossen Anbietern, solchen in der Deutschschweiz und Anbietern berufsorientierter oder allgemeiner Weiterbildung ist der Anteil mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder grösser als bei kleineren Anbietern, jenen in der lateinischen Schweiz und bei Fremdsprach- oder Grundkompetenzanbietern. Allerdings gibt es sehr viele Fremdsprachanbieter (43%), die ausschliesslich mit mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern zusammenarbeiten.

### 3 Anstellungsbedingungen der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Anstellungsbedingungen von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern umfassen diverse Aspekte, die erst zusammen ein Bild ergeben. Dazu gehören die Vertragsverhältnisse, das Pensum, das Einkommen, die erforderlichen Qualifikationen und die Einschätzung der Anstellungsbedingungen durch die Organisationen. Dieses Kapitel widmet sich den genannten Aspekten einzeln, macht aber durch bivariate und multivariate Analysen auch Zusammenhänge sichtbar und schafft somit ein möglichst ganzheitliches Bild der Anstellungsbedingungen.

#### 3.1 VERTRAGSVERHÄLTNISSE

Vertragsverhältnisse sind ein wichtiges Merkmal von Anstellungsbedingungen, da sie deren Rahmen bilden. Diese Studie betrachtet die Vertragsarten bezüglich Lohnauszahlung, die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Befristung von Arbeitsverträgen.

**Vertragsarten von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern**

	Durchschnittlicher Anteil
Anstellung mit festem Monatslohn	70 %
Anstellung mit variablem Monatslohn (mit festgelegtem Minimum)	7 %
Anstellung im Stundenlohn (Lohnzahlung pro Monat)	4 %
Anstellung im Stundenlohn (Lohnzahlung bei Kursende)	6 %

Tabelle 4:  
Durchschnittlicher Anteil der Vertragsarten bei festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern. (N=174)

**Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder nach Anstellungsvertrag**



Abb. 3:  
Anteil der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder nach Anstellungsvertrag; Lesebeispiel: Bei 71% der Weiterbildungsorganisationen sind alle Ausbilderinnen und Ausbilder mit festem Monatslohn angestellt. (N=174; gerundete Prozentwerte)

■ Alle ■ Mehr als die Hälfte ■ Bis zur Hälfte ■ Keine

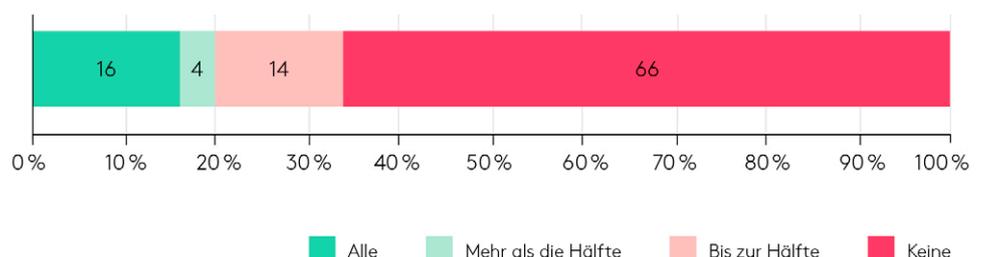
Bei den Vertragsverhältnissen zeigt sich ein klares Bild: Die Mehrheit der Organisationen (62%) beschäftigt alle festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder in einer Anstellung mit festem Monatslohn. Rund je 20% der Organisationen stellen dagegen weniger als der Hälfte beziehungsweise niemandem ihrer festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder einen solchen Vertrag aus. Der durchschnittliche Anteil der Anstellungen mit festem Monatslohn an allen Anstellungen von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern beträgt 66%.

Anstellungen im Stundenlohn mit Lohnzahlung pro Monat sind ebenfalls verbreitet. 14% aller Weiterbildungsanbieter stellen alle festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder in diesem Vertragsverhältnis an und weitere 12% wählen es für eine Mehrheit ihrer festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder. Im Durchschnitt über alle Organisationen wird die Anstellung «Stundenlohn mit Lohnzahlung pro Monat» für einen Viertel der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder genutzt. Die beiden weiteren abgefragten Vertragsformen «Anstellung im Stundenlohn mit Lohnzahlung bei Kursende» und «Anstellung mit variablem Monatslohn und festgelegtem Minimum» sind nicht sehr verbreitet. Eine grosse Mehrheit der Anbieter greift gar nicht auf diese Vertragsarten zurück.

Multivariate Auswertungen (siehe Tabelle 9 im Anhang), die gleichzeitig mehrere erklärende Faktoren berücksichtigen, zeigen, womit die Vertragsart zusammenhängt, wenn alle anderen gemessenen Faktoren konstant gehalten werden. Der Hauptbereich, in dem eine Organisation Angebote durchführt, erweist sich als am stärksten mit der Vertragsart verbunden. Ist der Hauptbereich Fremdsprachen oder allgemeine Weiterbildung, nutzen die Organisationen signifikant seltener Verträge mit festem Monatslohn, als wenn der Hauptbereich die betriebliche/berufsspezifische Weiterbildung ist. Schwächer, aber immer noch signifikant ist der Zusammenhang mit der Trägerschaft, wobei öffentliche Organisationen eher Verträge mit festem Monatslohn ausstellen als privat-kommerzielle oder privat-gemeinnützige Organisationen. Ebenfalls eher schwach, aber trotzdem signifikant ist der Zusammenhang mit der Organisationsart. Bei Hochschulen und Einrichtungen von Kirchen, Gewerkschaften, Parteien oder gemeinnützigen Organisationen haben höhere Anteile der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder Verträge mit festem Monatslohn als bei Institutionen, deren Hauptzweck Weiterbildung ist. Eine Finanzierung über Submissionsverfahren hat keinen Einfluss auf die Vertragsart.

#### Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder mit einem befristeten Vertrag

Abb. 4:  
Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder mit einem befristeten Vertrag; Lesebeispiel: In 66% der Weiterbildungsorganisationen sind keine festangestellten Ausbilderinnen mit einem befristeten Vertrag angestellt. (N=186, gerundete Prozentwerte)



Befristete Verträge für das festangestellte Bildungspersonal sind bei Weiterbildungsorganisationen verbreitet, aber nicht die Regel. 66% der Anbieter haben keine befristeten Verträge. Bei 14% sind bis zur Hälfte der Verträge befristet und bei 4% mehr als die Hälfte. Es gibt aber auch viele Organisationen (16%), die ausschliesslich befristete Verträge für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ausweisen. Die Anbieter geben an, im Durchschnitt 22% der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder mit einem befristeten Vertrag angestellt zu haben. Im Vergleich dazu waren in der Schweiz 2020 unter allen Arbeitnehmenden 3,1% befristet für die Dauer von weniger als zwölf Monaten angestellt (BFS, 2022). Obwohl diese Zahl sich auf Angestellte und nicht Betriebe bezieht, kann davon ausgegangen werden, dass befristete Verträge in der Weiterbildung deutlich häufiger verbreitet sind als auf dem restlichen Schweizer Arbeitsmarkt.

Zwischen dem Anteil der Beschäftigten in einer Anstellung mit festem Monatslohn und dem Anteil mit einem befristeten Vertrag besteht eine leicht negative Korrelation (-0,30). Das bedeutet, dass Organisationen, die einem grösseren Anteil ihrer Angestellten einen Vertrag mit festem Monatslohn ausstellt, seltener befristete Verträge haben.

Multivariate Auswertungen (siehe Tabelle 9 im Anhang) zeigen, dass Submissionsverfahren einen leicht signifikant positiven Einfluss auf den Anteil befristeter Verträge unter den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern einer Organisation haben. Wurden also die Angebote in einer Organisation ganz oder teilweise durch Submissionsverfahren finanziert, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie einen hohen Anteil befristete Verträge hat, grösser als in Organisationen, deren Angebot nicht über Submissionsverfahren subventioniert ist. Weiter ist der Anteil befristeter Verträge bei Hochschulen und bei Weiterbildungsabteilungen von Betrieben geringer als bei Weiterbildungsinstitutionen.

### **3.2 RECHTLICHE ASPEKTE BEI AUSBILDERINNEN UND AUSBILDERN OHNE FESTEN MONATSLOHN**

Besteht ein Arbeitsvertrag ohne festen Monatslohn, gelten in der Regel trotzdem arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen. In Ausnahmefällen können diese aber entfallen. Im Folgenden werden solche Ausnahmen und ihre Verbreitung bei Ausbilderinnen und Ausbildern ohne festen Monatslohn in der Weiterbildung besprochen.

Bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und Schwangerschaft besteht nach Gesetz für alle Angestellten ein Kündigungsschutz. Allerdings entfällt dieser bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Das Arbeitsverhältnis endet dann am vereinbarten Zeitpunkt. 19% der Anbieter geben an, dass dieser Kündigungsschutz bei ihren angestellten Ausbilderinnen und Ausbildern ohne festen Monatslohn nicht oder nur teilweise besteht. Dies sind vor allem Organisationen mit einem hohen Anteil befristeter Beschäftigter, denn es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil Angestellter ohne Kündigungsschutz und dem Anteil befristet Beschäftigter.

**Treffen folgende Aussagen zu den Anstellungsbedingungen von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern ohne festen Monatslohn zu?**

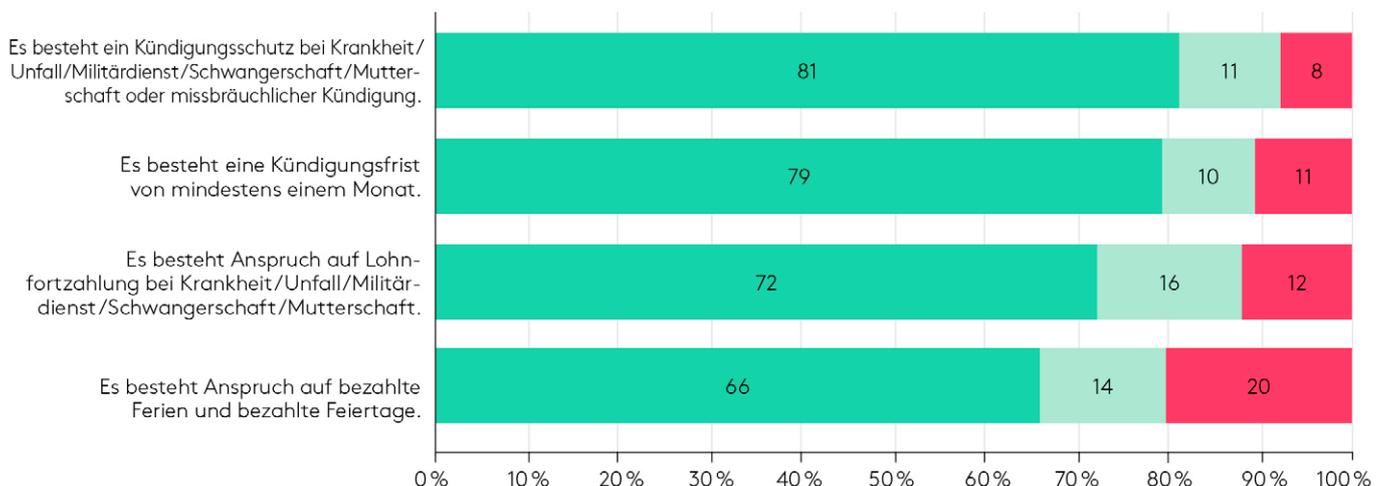


Abb. 5:  
Rechtliche Aspekte bei der Anstellung von Ausbilderinnen und Ausbildern.  
(N=156, gerundete Prozentwerte)

■ Ja, immer    ■ Ja, teilweise    ■ Nein

Gemäss Arbeitsgesetz gilt nach der Probezeit eine Kündigungsfrist von mindestens einem Monat. Für befristete Anstellungen gilt dies jedoch nicht unbedingt. Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch am vereinbarten Datum. In der Regel kann er nicht vorzeitig gekündigt werden, ausser aus wichtigen Gründen oder wenn der Vertrag diese Möglichkeit vorsieht. Der Anteil der Organisationen, welche in der Regel keine Kündigungsfrist von mindestens einem Monat aufweisen, liegt bei rund 20%. Es besteht ein signifikanter Zusammenhang mit dem Anteil befristeter Verträge, was angesichts der oben beschriebenen gesetzlichen Regelungen nicht erstaunt.

Bei Krankheit oder Unfall besteht eine Lohnfortzahlungspflicht. Einzige Ausnahme sind Angestellte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden. Dann sind nur die Berufsunfälle versichert, aber nicht Unfälle, die ausserhalb der Arbeitszeit passieren. Da der Anteil Angestellter mit einem Minipensum in der Weiterbildung vergleichsweise hoch ist, entfällt oft auch die Lohnfortzahlungspflicht. 28% der Anbieter geben an, dass diese Pflicht nur teilweise oder gar nicht bestehe. Es sind insbesondere jene, die einen hohen Anteil an Ausbilderinnen und Ausbildern in Nebenbeschäftigung haben. Der Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung für das Personal im Stundenlohn ist nicht immer garantiert. Wenn Arbeitnehmende jedoch an fixen Tagen arbeiten, haben sie einen Anspruch auf einen bezahlten Feiertag, wenn dieser auf den fixen Arbeitstag fällt. Bei befristeten Verträgen im Stundenlohn wird in der Regel ein Ferienbetrag zusätzlich zum Stundenlohn bezahlt. Ferien sind so bei kürzeren Verträgen meist nicht vorgesehen. Entsprechend gibt etwa ein Drittel der Anbieter an, dass Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn bei ihnen normalerweise keinen Anspruch auf bezahlte Ferien oder Feiertage haben.

Alle vier hier beschriebenen Komponenten des Arbeitsrechts können für Ausbilderinnen und Ausbilder im Stundenlohn und insbesondere mit befristeten Anstellungsverträgen dazu führen, dass sie im Fall von Krankheit, Unfall oder Mutterschaft schlecht abgesichert sind und Ferien eigenverantwortlich und flexibel einplanen müssen.

### 3.3 PENSUM

In der Literatur wird immer wieder erwähnt, dass Teilzeitpensum und Nebenbeschäftigungen bei den Ausbilderinnen und Ausbildern in der Weiterbildung weit verbreitet und oft von diesen erwünscht sind (Martin & Schrader, 2021). Die Weiterbildungsorganisationen haben in der für diesen Bericht zugrundeliegenden Befragung angegeben, in welchen Pensumskategorien ihre Ausbilderinnen und Ausbilder 2022 beschäftigt waren und ob deren Tätigkeit mehrheitlich ihre jeweilige Haupt- oder Nebenbeschäftigung darstellt.

#### Festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder nach Pensum

Pensum	Durchschnittlicher Anteil
Vollzeit, 90–100%	28 %
Teilzeit, 50–89%	35 %
Teilzeit, 20–49%	18 %
Teilzeit, unter 20%	19 %

Tabelle 5:  
Durchschnittlicher Anteil der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder nach Pensum. (N=185)

#### Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder nach Pensum

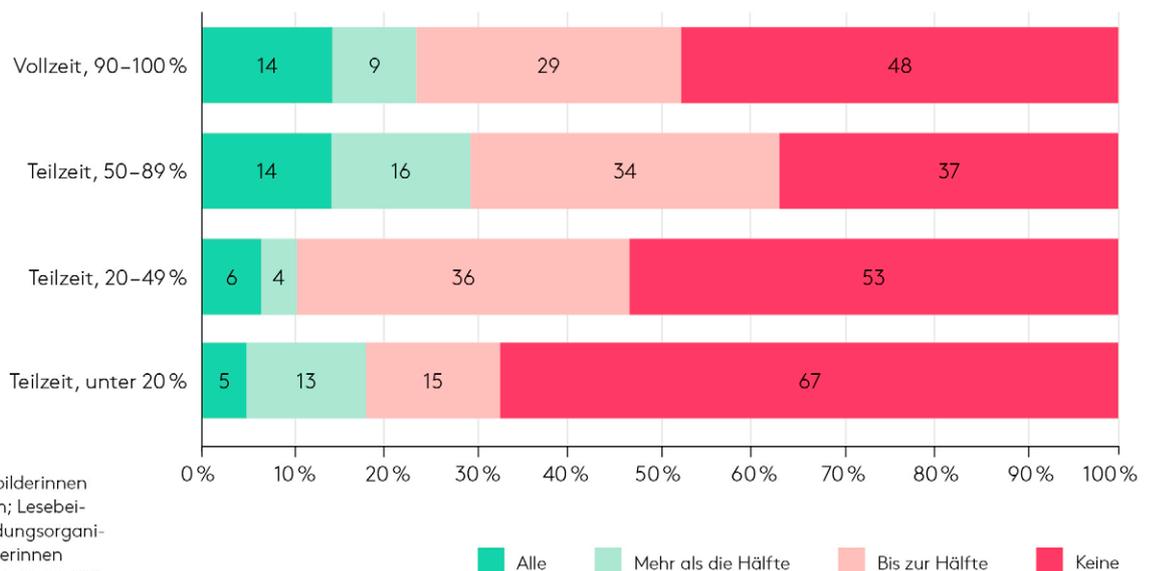


Abb. 6:  
Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder nach Pensum; Lesebeispiel: In 48 % der Weiterbildungsorganisationen sind keine Ausbilderinnen und Ausbilder Vollzeit angestellt (N=185; gerundete Prozentwerte)

Unter den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern sind Teilzeitpensen zwischen 50% und 89% die am weitesten verbreitete Kategorie. Im Durchschnitt über alle Organisationen ist rund ein Drittel aller Angestellten so beschäftigt. 30% aller Anbieter stellen mehr als die Hälfte ihrer festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder in einem Teilzeitpensum zwischen 50% und 89% an.

Auch Vollzeitbeschäftigungen sind bei den festangestellten Ausbilderinnen verbreitet. Im Durchschnitt über alle Anbieter machen Vollzeitpensen 28% aller Anstellungen aus. Allerdings beschäftigen fast die Hälfte (48%) der Organisationen keine vollzeitlich angestellten Ausbilderinnen und Ausbilder, während es bei 23% der Anbieter mehr als die Hälfte sind. Es ist aber zu beachten, dass in der vorliegenden Befragung für die Zuordnung zur Kategorie «Ausbilderin oder Ausbilder» nach der Hauptbeschäftigung der Mitarbeitenden gefragt wurde und Vollzeitbeschäftigungen nicht nur Tätigkeiten in der Ausbildung, sondern auch in anderen Organisationsbereichen umfassen können.

Teilzeitpensen von 20–49% und Minipensen unter 20% sind ebenfalls verbreitet unter den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern. Durchschnittlich machen sie 18% beziehungsweise 19% aller Beschäftigungen aus. Ein Vergleich mit dem Anteil der Minipensen an allen Beschäftigten in der Schweiz zeigt, dass sie in der Weiterbildung vergleichsweise häufig vorkommen. Denn nur 3% aller Erwerbstätigen in der Schweiz waren 2022 in einem Pensum unter 3 Stellenprozenten angestellt (BFS, 2023).

Weitere Analysen der vorliegenden Daten zeigen, dass das Pensum mit der Vertragsart zusammenhängt. Je höher der Anteil Teilzeitpensen über 50% oder Vollzeitpensen bei den festangestellten Ausbilderinnen in einer Organisation ist, desto grösser ist auch der Anteil der Verträge mit festem Monatslohn. Bestehen hingegen viele sehr kleine Pensen von unter 20%, sind Vertragsarten basierend auf einem Stundenlohn und befristete Verträge verbreiteter.

### Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder in Nebenbeschäftigung

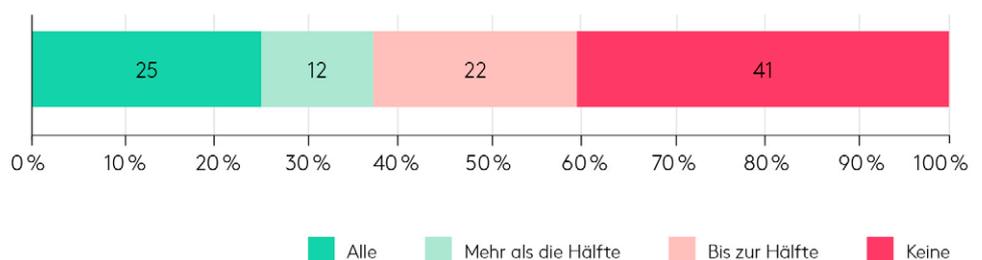


Abb. 7:  
Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder in Nebenbeschäftigung;  
Lesebeispiel: In 41% der Weiterbildungsorganisationen sind keine Ausbilderinnen und Ausbilder in Nebenbeschäftigung angestellt. (N=184; gerundete Prozentwerte)

Da Teilzeitpensen und insbesondere tiefe bis sehr tiefe Teilzeitpensen bei den festangestellten Ausbilderinnen verbreitet sind, kann davon ausgegangen werden, dass die Tätigkeit als Ausbilderin häufig nicht

die Hauptbeschäftigung ist. Folgende Abbildung zeigt, für wie viele der festangestellten Ausbilderinnen zumindest die Tätigkeit in der befragten Organisation eine Nebenbeschäftigung ist.

41% der Anbieter haben gar keine festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder, für die diese Tätigkeit im Jahr 2022 eine Nebenbeschäftigung ist. Bei einem Viertel der Organisationen waren es dagegen alle. Im Durchschnitt gaben die Anbieter an, dass für knapp die Hälfte ihrer festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder die Tätigkeit eine Nebenbeschäftigung war.

### 3.4 EINKOMMEN

Nebst der Vertragsart und dem Beschäftigungsumfang ist das Salär die wohl wichtigste Komponente der Anstellungsbedingungen. Die finanzielle Entschädigung der angestellten Ausbilderinnen und Ausbilder setzt sich in der Weiterbildung nebst dem eigentlichen Lohn oft noch aus zusätzlichen Komponenten zusammen. Der Bericht betrachtet deshalb nicht nur den durchschnittlichen Stundenlohn, sondern auch Entschädigungen für Vor- und Nachbearbeitungszeit, bei Kursabsagen, für Abend- oder Wochenendarbeit sowie für Sitzungen.

#### Durchschnittlicher Stundenlohn für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder nach Themenbereich (netto, in CHF)

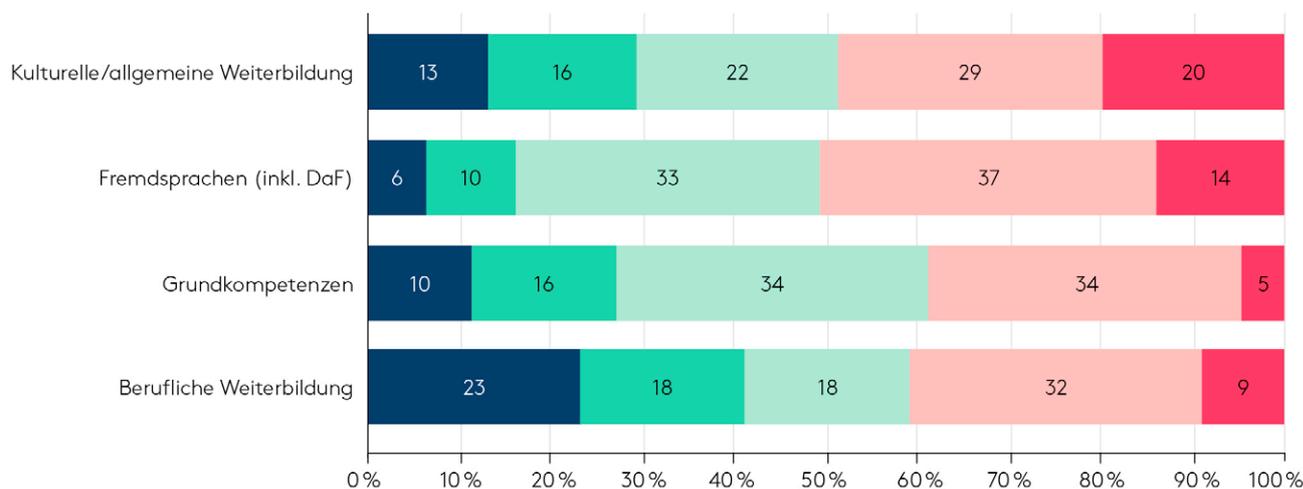


Abb. 8: Durchschnittliche Stundenlöhne für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder nach Themenbereich (netto, in CHF); Lesebeispiel: in 20% der Weiterbildungsorganisationen, welche in der kulturellen/allgemeinen Weiterbildung tätig sind, liegt der durchschnittliche Stundenlohn zwischen 21 und 40 CHF. (N=155; gerundete Prozentwerte)

Über 100 CHF    81–100 CHF    61–80 CHF    41–60 CHF    21–40 CHF

Abbildung 8 zeigt, dass Anbieter in der beruflichen Weiterbildung die höchsten Stundenlöhne bezahlen. Mehr als 40% der Organisationen mit diesem Hauptfokus geben an, dass sie normalerweise einen Stundenlohn von mehr als 80 CHF bezahlen. Dass eine festangestellte Aus-

bilderin mehr als 80 CHF pro Stunde verdient, ist zudem im Bereich der Fremdsprachen deutlich seltener als in den anderen Bereichen. Stundenlöhne der Kategorie 21–40 CHF sind in den Bereichen kulturelle/allgemeine Bildung sowie Fremdsprachen weiter verbreitet als in den Bereichen Grundkompetenzen und berufliche Weiterbildung. Unter Konstanzhaltung weiterer Einflussfaktoren in multivariaten Analysen bieten Organisationen mit Hauptbereich Grundkompetenzen im Vergleich zu Organisationen mit anderen Hauptbereichen signifikant eher überdurchschnittliche Stundenlöhne. Zudem erweist sich die Sprachregion als lohnbestimmend. Anbieter in der Deutschschweiz zahlen höhere Löhne als solche in der lateinischen Schweiz. Andere Faktoren wie die Finanzierung über Submissionsverfahren oder die Trägerschaft haben im multivariaten Modell keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern.

**Ist die Zeit für die Vor- und Nachbearbeitung von Kursstunden im Stundenansatz von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern inbegriffen?**

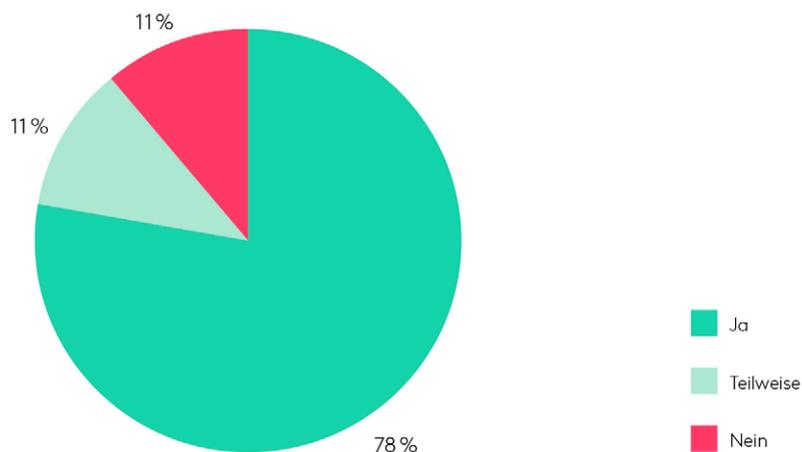


Abb. 9:  
Anteil der Weiterbildungsorganisationen, bei denen die Zeit für die Vor- und Nachbearbeitung im Stundenansatz inbegriffen ist. (N=166, gerundete Prozentwerte)

In der vorliegenden Befragung wurden die Organisationen gebeten anzugeben, ob die Zeit für Vor- und Nachbereitung von Kursstunden im genannten Stundenansatz inbegriffen sei. Bei mehr als drei Viertel der Organisationen trifft dies im Allgemeinen zu. Nur je 11% gaben an, dass diese Zeit nur teilweise beziehungsweise gar nicht inbegriffen sei, wobei sie mehrheitlich angeben, höchstens zwei Stunden zusätzlich für Vor- und Nachbearbeitung zu vergüten. Die Stundenlöhne sind also im Allgemeinen so zu verstehen, dass sie nebst der Lehrzeit auch die Vor- und Nachbearbeitungszeit beinhalten.

Weiterführende Analysen zeigen, dass ein negativer Zusammenhang zwischen der Höhe des normalerweise bezahlten Stundenlohns und der zusätzlich bezahlten Vor- und Nachbearbeitungszeit besteht. Anbieter, die angeben, dass die Zeit für Vor- und Nachbereitung nicht inbegriffen sei, bezahlen signifikant eher unterdurchschnittliche Löhne.

**Erhalten festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn bei Kursabsagen eine finanzielle Entschädigung?**

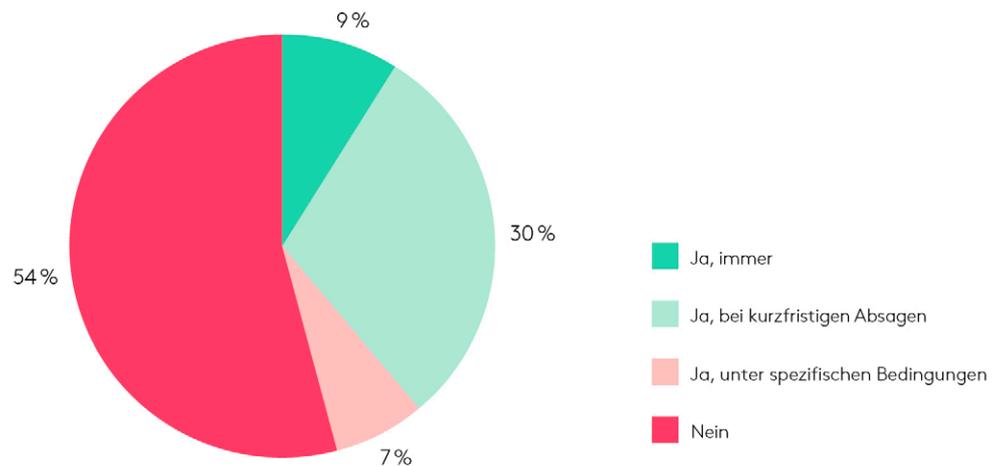


Abb. 10: Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Kursabsagen entschädigen. (N=166, gerundete Prozentwerte)

In der Weiterbildungsbranche kommen rund ein Fünftel der ausgeschriebenen Angebote schlussendlich nicht zustande (Poopalapillai und Buchs, 2023). Etwa jede zehnte Organisation entschädigt die Auszubildenden immer im Fall einer Kursabsage und knapp ein Drittel nur bei kurzfristigen Absagen. 7% nennen andere Bedingungen für eine finanzielle Entschädigung von Kursabsagen, wie beispielsweise dass der Anbieter der Ausbilderin oder dem Ausbilder nicht anbieten kann, statt des abgesagten Kurses einen anderen Kurs zu übernehmen. Etwas mehr als die Hälfte der Organisationen bezahlt den Ausbilderinnen und Ausbildern ohne festen Monatslohn bei Kursabsagen keine finanzielle Entschädigung.

**Erhalten festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Weiterbildungsangebote, die am Abend und am Wochenende stattfinden, eine zusätzliche finanzielle Entschädigung?**

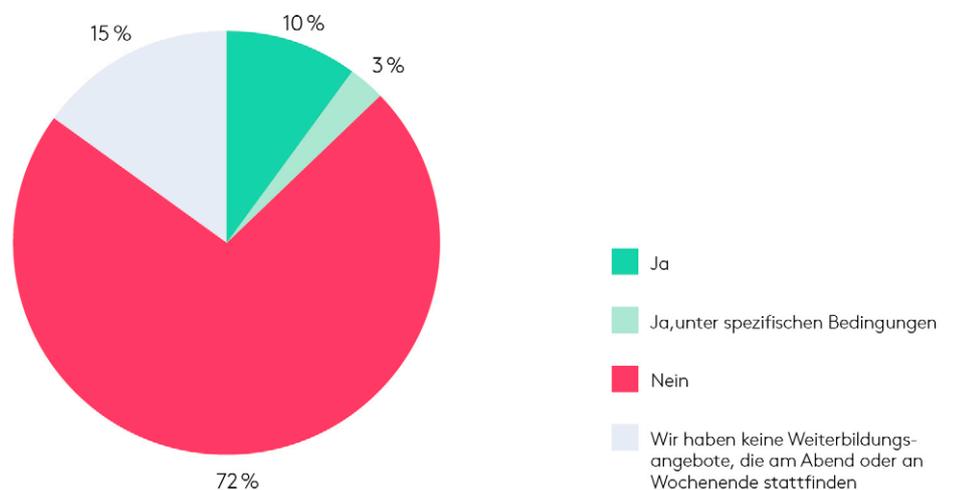


Abb. 11: Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Angebote am Abend oder Wochenende zusätzlich finanziell entschädigen. (N=71, gerundete Prozentwerte)

Angebote am Abend und am Wochenende sind in der Weiterbildung eine Normalität. Dies spiegelt sich auch in der Art und Weise, wie Einsätze von Ausbilderinnen und Ausbildern am Abend oder am Wochenende entschädigt werden. Fast drei Viertel der Organisationen geben an, keine zusätzliche finanzielle Entschädigung zu bezahlen. 15% der Anbieter haben gar keine Angebote am Abend oder am Wochenende und nur ein kleiner Anteil von 10% bezahlt zusätzlich.

### Erhalten festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Sitzungen eine finanzielle Entschädigung?

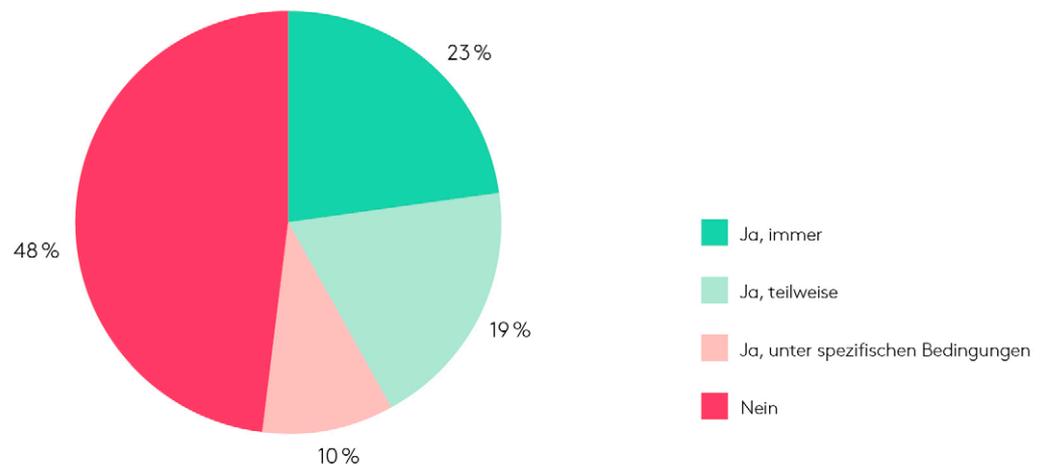


Abb. 12:  
Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Sitzungen finanziell entschädigen. (N=69, gerundete Prozentwerte)

Auch für Sitzungen erhalten festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn von knapp der Hälfte der befragten Organisationen keine zusätzliche finanzielle Entschädigung. Knapp ein Viertel gibt jedoch an, dass sie immer eine finanzielle Entschädigung für Sitzungen bezahlen, und knapp 20%, dass sie dies teilweise tun. 10% der Organisationen gibt bestimmte Bedingungen für eine finanzielle Entschädigung an. Dies sind beispielsweise obligatorische, von der Geschäftsleitung angesetzte Sitzungen oder Sitzungen zu administrativen Arbeiten.

### 3.5 QUALIFIZIERUNG DES PERSONALS UND DESSEN WEITERBILDUNG

Die Qualität von Weiterbildungsangeboten hängt wesentlich von den Kompetenzen und der Professionalität des Personals ab (Gieseke 2018; Kraus 2012). Die Organisationen können einerseits bei der Rekrutierung von Ausbilderinnen und Ausbildern darauf achten, dass diese andragogische Qualifikationen mitbringen und andererseits können sie bestehende Ausbilderinnen und Ausbilder bei ihrer eigenen Weiterbildung unterstützen, was für viele in der Weiterbildung tätige Personen ein wichtiger Teil der Anstellungsbedingungen sein dürfte. Die folgenden Abschnitte widmen sich den Qualifikationsvoraussetzun-

gen und der Beteiligung an der Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder durch die befragten Organisationen.

---

**Setzt Ihre Organisation für die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder eine andragogische Qualifikation voraus?**

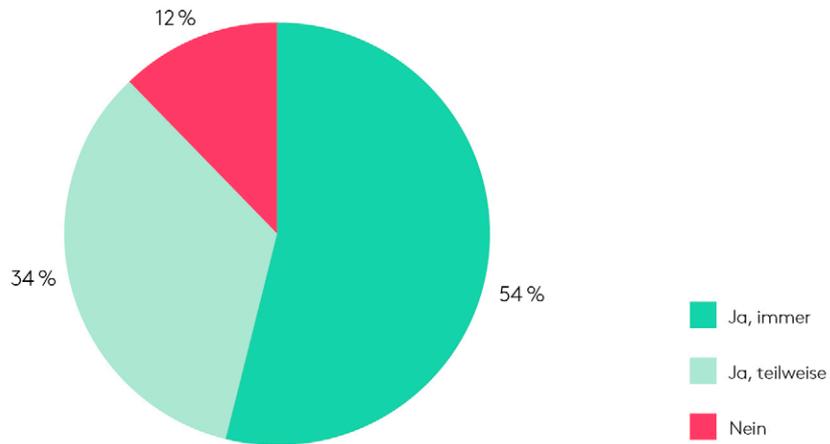


Abb. 13:  
Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die für die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder eine andragogische Qualifikation voraussetzen. (N=184, gerundete Prozentwerte)

Gut die Hälfte der befragten Organisationen setzt immer eine andragogische Qualifikation für die Tätigkeit als Ausbilder oder Ausbilderin voraus, rund ein Drittel tut dies teilweise. Nur 12% setzen keine andragogische Qualifikation voraus. Dies trifft eher auf Weiterbildungsabteilungen von Betrieben als auf Weiterbildungsorganisationen zu.

---

**Unterstützt Ihre Organisation die berufliche Weiterbildung Ihrer festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder finanziell?**

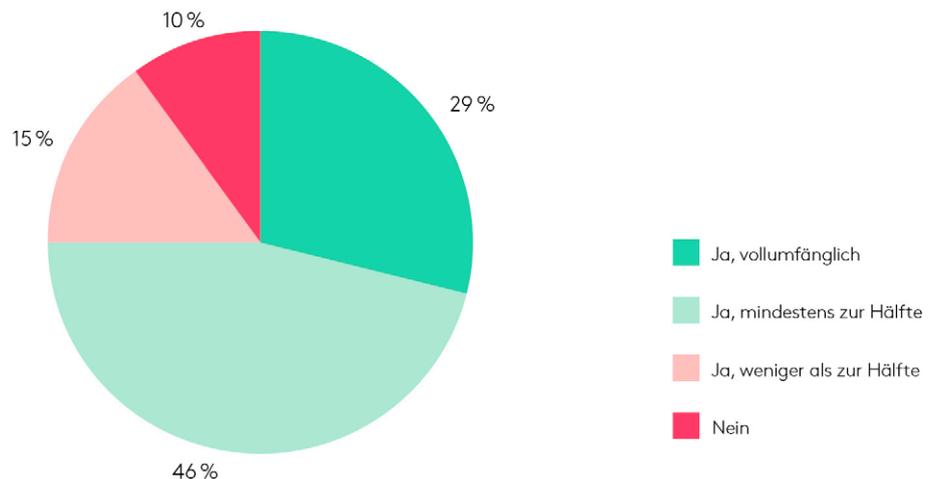


Abb. 14:  
Anteil der Weiterbildungsorganisationen mit finanzieller Unterstützung der beruflichen Weiterbildung. (N=177, gerundete Prozentwerte)

Eine finanzielle Unterstützung für die berufliche Weiterbildung der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder ist weitverbreitet. 29% der befragten Organisationen geben an, diese vollumfänglich zu unterstützen und 46% tun dies mindestens zur Hälfte. Nur 15% geben an,

weniger als die Hälfte der Kosten für die berufliche Weiterbildung zu tragen. Gar keinen Beitrag an die Weiterbildung bezahlen 10% der befragten Organisationen. Unterschiede bestehen hier vor allem nach Hauptbereich der Angebote. Organisationen, die in erster Linie allgemeine Weiterbildung anbieten, bezahlen signifikant seltener mindestens die Hälfte oder die gesamte berufliche Weiterbildung als Organisationen mit Hauptbereich berufliche/betriebliche Weiterbildung. Kein Zusammenhang besteht mit der Höhe der durchschnittlichen Stundenlöhne.

**Können sich die festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder in Ihrer Organisation die berufliche Weiterbildung als Arbeitszeit anrechnen?**

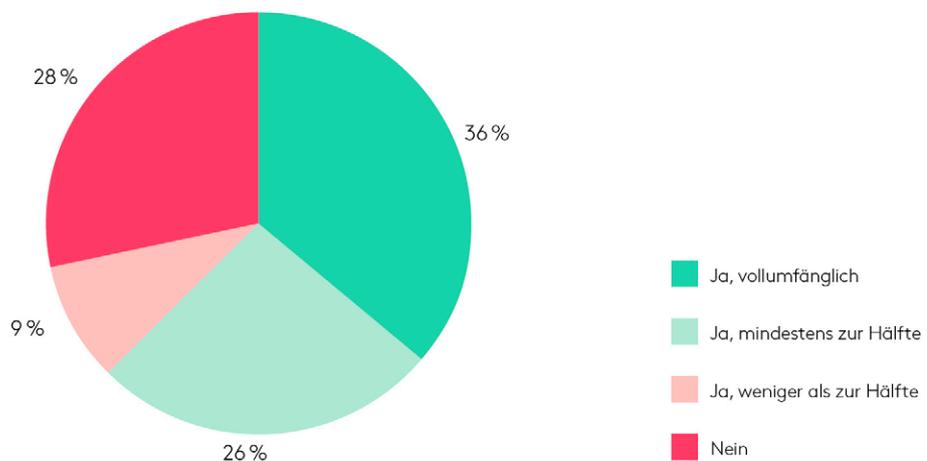


Abb. 15:  
Anteil der Weiterbildungsorganisationen mit beruflicher Weiterbildung als Arbeitszeit. (N=172, gerundete Prozentwerte)

Festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder können bei der Mehrheit der befragten Anbieter ihre berufliche Weiterbildung mindestens zur Hälfte als Arbeitszeit anrechnen, darunter bei gut einem Drittel sogar vollumfänglich. Der Anteil der Organisationen, die berufliche Weiterbildung nicht als Arbeitszeit anrechnen, beträgt 28%. Im Vergleich zur finanziellen Unterstützung ist hier also der Anteil der Organisationen, die sich gar nicht beteiligen, höher.

Die finanzielle und die zeitliche Unterstützung für die Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder stehen jedoch in einem positiven Zusammenhang zueinander. Je mehr sich die Organisationen finanziell beteiligen, desto eher tun sie dies auch mit zeitlicher Unterstützung. 20% beteiligen sich sowohl finanziell als auch zeitlich vollumfänglich.

Auch bezüglich zeitlicher Unterstützung für die Weiterbildung besteht ein Zusammenhang mit dem Hauptbereich, in dem eine Organisation tätig ist. Ist der Hauptbereich Fremdsprachen, rechnen die Organisationen Zeit für Weiterbildungen signifikant seltener vollumfänglich oder zumindest zur Hälfte als Arbeitszeit an, als wenn der Hauptbereich die berufliche Weiterbildung oder Grundkompetenzen ist.

### 3.6. EINSCHÄTZUNG DER ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

Die Anstellungsbedingungen in der Weiterbildung sind nicht allein von den Anbietern bestimmbar. Diese stehen auch unter dem Einfluss von Faktoren wie der Nachfrage und der Konkurrenzsituation, die den Spielraum bei den Anstellungsbedingungen begrenzen. Zudem hat die Forschung gezeigt, dass auch anhand von Messdaten als eher schwierig einzuschätzende Anstellungsbedingungen subjektiv gut sein können, wenn beispielsweise Ausbilderinnen und Ausbilder nicht hauptsächlich von dem in der Weiterbildung erwirtschafteten Einkommen ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen (Elias, 2018). Die Organisationen der Weiterbildung stellen bei der Einschätzung, ob die Anstellungsbedingungen «gut» sind, vermutlich nicht nur einen Vergleich mit den Anstellungsbedingungen in anderen Arbeitsmarktbereichen her, sondern reflektieren auch die subjektive Zufriedenheit ihrer Angestellten.

**Erachten Sie es als schwierig, gute Anstellungsbedingungen für die festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen?**

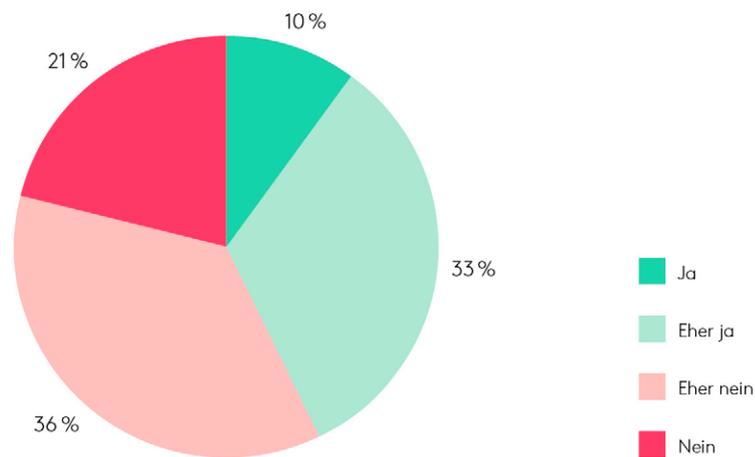


Abb. 16:  
Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die Schwierigkeiten haben, gute Anstellungsbedingungen für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. (N=193, gerundete Prozentwerte)

Gemäss den vorliegenden Ergebnissen sieht etwas über die Hälfte bei der Schaffung guter Bedingungen keine Probleme: 36% haben die Frage mit eher nein und 21% mit nein beantwortet. Dagegen fällt es 43% der Anbieter schwer, gute Anstellungsbedingungen für die festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen: 10% erachten es klar als schwer und 33% als eher schwer.

Jene Anbieter, welche es als schwierig erachten, gute Anstellungsbedingungen für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen, wurden in einer offenen Frage gefragt, welche Faktoren die Anstellungsbedingungen negativ beeinflussen (N=73). Am häufigsten genannt wurde der tiefe Lohn. Ebenfalls als anspruchsvoll angesehen wird, dass viele Ausbilderinnen und Ausbilder eher in tiefen Pensen angestellt sind. Einige haben verschiedene Arbeitgeber, was einerseits die Identifikation mit dem Team und der Organisation erschweren und

andererseits zu mangelnder Wertschätzung vonseiten der Arbeitgeber führen könne. Zudem bestehe oft Unsicherheit über das effektive Pensum, da viele Weiterbildungsangebote bei mangelnden Teilnehmendenzahlen nicht zustande kommen. Insgesamt sei die Planbarkeit erschwert. Gemäss einem Anbieter tragen «die Kursleitenden das Risiko mit» (1344). Des Weiteren erforderten die variablen Arbeitszeiten in der Weiterbildung eine hohe Flexibilität, da viele Angebote an den Wochenenden und am Abend stattfinden.

Einige Anbieter sehen aus finanziellen Gründen wenig Spielraum dafür, gute Arbeitsbedingungen für die festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. Neben einer rückläufigen Nachfrage oder einem schwierigen ökonomischen Umfeld werden die Submissionsverfahren als eine Ursache dafür genannt, da diese zu Preisdruck führen würden. Ein Anbieter beschreibt die Situation wie folgt: «Die branchenüblichen Ansätze sind zu tief. Die Submissionen in den vergangenen Jahren haben die Löhne nach unten gedrückt. Einzelne Dumping-betreibende Anbietende verschärfen die Situation.» (1295) Diese Einschätzung entspricht den Expertenmeinungen in einer früheren Studie (Liechti & Schärrier, 2020), konnte aber mit den vorliegenden Zahlen nicht bestätigt werden (siehe Kapitel 3.4).

Gemäss einem anderen Anbieter wird der Preisdruck zudem dadurch verschärft, dass im Bereich Integration stark mit Freiwilligen zusammengearbeitet werde. Ein weiterer hat angegeben, dass sich v.a. die Konkurrenz aus dem Ausland negativ auf die finanzielle Situation auswirke.

#### ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE ZU DEN ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN DER FESTANGESTELLTEN AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER

- Festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder sind mehrheitlich mit festem Monatslohn angestellt. Anstellungen im Stundenlohn sind aber ebenfalls verbreitet. Organisationen mit Hauptbereich Fremdsprachen oder allgemeine Weiterbildung nutzen relativ selten Verträge mit festem Monatslohn.
- Befristete Verträge für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder sind verbreitet, aber nicht die Regel. Submissionsverfahren begünstigen befristete Anstellungen.
- Ausbilderinnen und Ausbilder sind vorwiegend in Teilzeitpensen angestellt. Auch Minipensen unter 20% sind verbreitet und gehen oft mit befristeten Anstellungen einher.
- Tiefe Stundenlöhne von bis zu 40 CHF sind vor allem in den Bereichen kulturelle/allgemeine Weiterbildung sowie Fremdsprachen verbreitet. In der beruflichen Weiterbildung bezahlen die Anbieter die höchsten Stundenlöhne.

- Etwas mehr als die Hälfte der Organisationen bezahlt den Ausbilderinnen und Ausbildern ohne festen Monatslohn bei Kursabsagen keine finanzielle Entschädigung. Nur 11% der Organisationen bezahlen die Zeit für Vor- und Nachbearbeitung zusätzlich.
- Die Mehrheit der befragten Organisationen unterstützt die berufliche Weiterbildung der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder finanziell sowie bezüglich anrechenbarer Arbeitszeit mindestens zur Hälfte.
- Für 43% der Anbieter ist es eine Herausforderung, gute Anstellungsbedingungen für die festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen.

## 4 Anstellungsbedingungen der mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder

Kapitel 2 dieses Berichts hat gezeigt, dass unter den Ausbilderinnen und Ausbildern die Mehrheit (67%) auf Mandatsbasis angestellt ist. Auch aus der Literatur und der Praxis ist bekannt, dass viele Weiterbildungsanbieter mit mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern zusammenarbeiten. Vor allem fachlich differenzierte Kursangebote lassen sich oft am besten durch Experten und Expertinnen der jeweiligen Berufsfelder durchführen. Für eine Beschreibung der Anstellungsbedingungen in der Weiterbildung ist es deshalb wichtig, den Umfang und die Entlohnung von Mandatsaufträgen zu berücksichtigen.

### 4.1 ZEITLICHER UMFANG DER MANDATSAUFTRÄGE

Ein Faktor bezüglich Arbeitsbedingungen für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder ist der Umfang von einzelnen Mandatsaufträgen. Sie sind ähnlich wie das Pensum bei festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern mitverantwortlich für das erzielte Einkommen. Es ist aber zu beachten, dass viele Ausbilder und Ausbilderinnen mit Mandatsaufträgen nebenberuflich in der Weiterbildung tätig sein dürften und diese Aufträge nicht das Haupteinkommen darstellen. In der Anbieterbefragung konnte nicht detailliert nach Mandatsverträgen von einzelnen Personen gefragt werden, da dies den Rahmen einer solchen Befragung gesprengt hätte. Die Anbieter, die im Jahr 2022 überhaupt mit Mandatierten zusammengearbeitet hatten, gaben stattdessen an, wie viele Stunden der grösste und wie viele der kleinste Mandatsauftrag im letzten Jahr umfasste. Aus diesen Angaben kann ungefähr abgeschätzt werden, in welchem zeitlichen Rahmen sich diese Aufträge bewegen.

#### Umfang der Mandatsaufträge im Jahr 2022

Tabelle 6:  
Anzahl Arbeitsstunden der  
kleinsten und grössten Mandatsauf-  
träge im Jahr 2022. (N=127/129;  
Minimum, Median, Mean und durch-  
schnittlicher Anteil)

	Minimum	Median	Durchschnitt (Mean)	Maximum
Arbeitsstunden minimaler Auftrag	1	8	22	255
Arbeitsstunden maximaler Auftrag	8	160	339	4000

Es zeigt sich, dass die Spannweite bei den umfangreichsten wie auch bei den kleinsten Mandatsaufträgen gross ist. Sie reicht bei den pro Organisation jeweils grössten Aufträgen von 8 bis zu 4000 Stunden, bei den kleinsten Aufträgen von 1 bis zu 255 Stunden. Auf der einen Seite liegt der Median bei den grössten Aufträgen bei 160 Stunden, was bedeutet, dass die Hälfte der Anbieter keine Mandatsaufträge von mehr als 160 Stunden vergab. Auf der anderen Seite hat die Hälfte der

Anbieter keine Aufträge unter 8 Stunden vergeben, was am Median bei den kleinsten Aufträgen abzulesen ist.

Die Stunden des grössten und des kleinsten Auftrags korrelieren nur sehr schwach. Jene Organisationen, die bei den kleinsten Aufträgen wenige bzw. viele Stunden angeben, sind also nicht unbedingt auch jene, die bei den grössten Aufträgen wenige bzw. viele Stunden angeben. Erwartungsgemäss geben grosse Anbieter eine höhere Stundenanzahl bei den grössten Aufträgen an als kleinere oder mittlere Anbieter. Bei den kleinsten Aufträgen lassen sich keine Zusammenhänge mit Organisationsmerkmalen finden.

## 4.2 EINKOMMEN

Mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder müssen in ihren Stundenansätzen im Gegensatz zu den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern Anteile für Lohnnebenkosten, Administration und weitere Auslagen einberechnen. Es kann deshalb erwartet werden, dass die Stundenansätze für Mandatierte etwas höher sind als für Festangestellte. Wie bei den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern sind aber auch hier Unterschiede nach Angebotsbereich zu erwarten.

### Durchschnittlicher Stundenlohn für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder nach Themenbereich (netto, in CHF)



Abb. 17:  
Durchschnittliche Stundenlöhne für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder nach Themenbereich (netto, in CHF); Lesebeispiel: In 10% der Weiterbildungsorganisationen, welche in der kulturellen/allgemeinen Weiterbildung tätig sind, liegt der durchschnittliche Stundenlohn über 140 CHF (N=130; gerundete Prozentwerte)

Insgesamt zeigt sich, dass die durchschnittlichen Stundenansätze, welche die Anbieter den Ausbilderinnen und Ausbildern bezahlen, bei den Mandatierten höher sind als bei den Festangestellten, wo die Mehrheit der Anbieter angibt, bis maximal 80 CHF zu bezahlen, und dies in allen Bereichen.

Auffallend an Abbildung 17 ist, dass sich die durchschnittlichen Stundenlöhne für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder je nach Angebotsbereich stark unterscheiden. Am höchsten sind die Stundenansätze in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung. Hier bezahlen über 50% der Anbieter mehr als 100 CHF pro Stunde und nur gut 10% höchstens 60 CHF. Im Gegensatz dazu sind die Stundenansätze im Bereich der Fremdsprachen wesentlich tiefer. 35% der befragten Anbieter bezahlen hier im Durchschnitt höchstens 60 CHF und weitere 42% höchstens 80 CHF. Im Bereich der Fremdsprachen zahlen nur 20% der Anbieter mehr als 100 CHF. Die Bereiche der kulturellen/allgemeinen Weiterbildung und der Grundkompetenzen liegen bezüglich Stundenansatz in der Mitte. Auch multivariate Analysen ergeben, dass die durchschnittlichen Stundenlöhne in den Bereichen der Fremdsprachen und der allgemeinen/kulturellen Weiterbildung signifikant tiefer sind als im Bereich der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung.

Multivariate Analysen zeigen weiter, dass Weiterbildungsabteilungen von Betrieben signifikant häufiger unterdurchschnittliche Löhne bezahlen als Weiterbildungsinstitutionen und privat-kommerzielle Anbieter signifikant häufiger als öffentliche Anbieter. Im Gegensatz zu den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern begünstigen Submissionsverfahren tiefe Löhne bei den Mandatierten. Organisationen, die ganz oder teilweise durch Submissionsverfahren finanziert sind, geben eher an, unterdurchschnittliche Löhne zu bezahlen, als Organisationen, die sich nicht über Submissionsverfahren finanzieren.

---

**Ist die Zeit für die Vor- und Nachbearbeitung von Kursstunden im Stundenansatz für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder inbegriffen?**

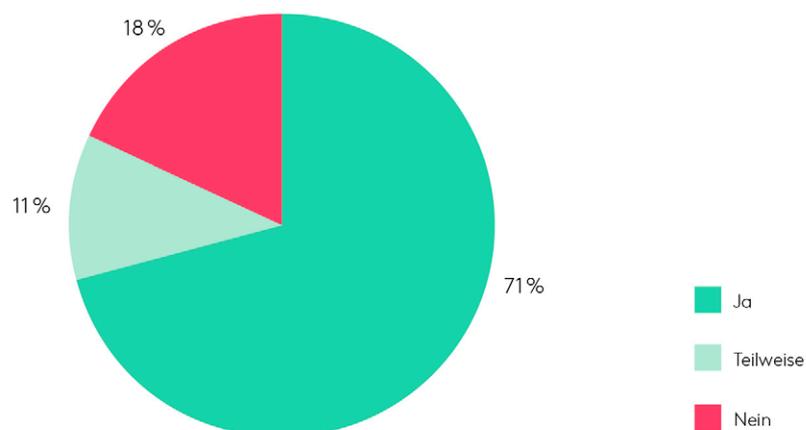


Abb. 18:  
Anteil der Weiterbildungsorganisationen, bei denen die Zeit für die Vor- und Nachbearbeitung im Stundenansatz von mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern inbegriffen ist. (N=136, gerundete Prozentwerte)

Bei den mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern gibt es grob zwei Salärmodelle. Entweder bezahlen Anbieter eine Pauschale für die Arbeit anhand des geschätzten zeitlichen Aufwands, der die Vor- und Nachbearbeitungszeiten beinhaltet. Oder sie bezahlen für die effektiv aufgewendeten Stunden.

Die Auswertungen zeigen, dass 71% der befragten Organisationen nicht zusätzlich für Vor- und Nachbereitungszeit bezahlen. Sie geben an, dass diese Zeit bereits im Stundenansatz inbegriffen sei, womit der Stundenansatz relativiert wird, weil er effektiv mehr Zeit beinhaltet und somit pro effektiver Arbeitsstunde tiefer ist als der angegebene Stundenansatz. Bei 11% ist die Vor- und Nachbereitungszeit teilweise im Stundenansatz inbegriffen und bei 18% ist dies nicht der Fall.

Weitere Analysen zeigen, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Stundenansatz und der Vor- und Nachbearbeitungszeit gibt: Die Organisationen bezahlen eher ein tieferes Salär, wenn diese Zeit noch nicht inbegriffen ist.

#### Erhalten mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder in Ihrer Organisation bei Kursabsagen eine finanzielle Entschädigung?

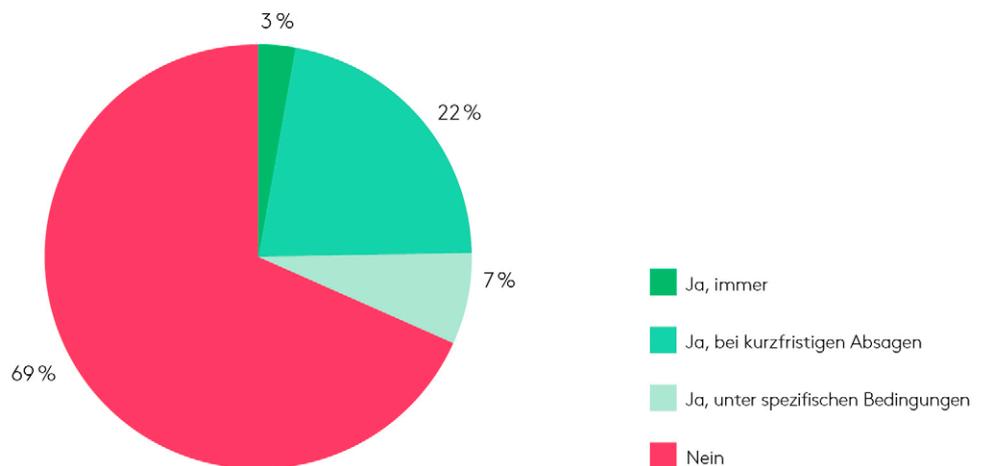


Abb. 19: Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder bei Kursabsagen finanziell entschädigen. (N=134, gerundete Prozentwerte)

Finanzielle Entschädigungen für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder bei Kursabsagen sind nicht verbreitet. Dies obwohl etwa jeder fünfte ausgeschriebene Kurs nicht zustande kommt (Poopalapillai und Buchs, 2023). 69% der Organisationen entschädigen nicht, wenn ein Kurs nicht zustande kommt. Diese Zahl ist somit höher als bei den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern. 7% tun dies nur unter spezifischen Bedingungen und 22% bei kurzfristigen Absagen. Ein sehr kleiner Anteil von 3% bezahlt immer eine Entschädigung.

Die offene Frage zu den Bedingungen einer Entschädigung bei Kursabsagen zeigt, dass Entschädigungen teils nur nach Absprache bezahlt werden. Einige Anbieter versuchen anstelle einer Entschädigung den Kurs anderweitig durchzuführen.

**Erhalten mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder für Weiterbildungsangebote, die am Abend und am Wochenende stattfinden, eine zusätzliche finanzielle Entschädigung?**

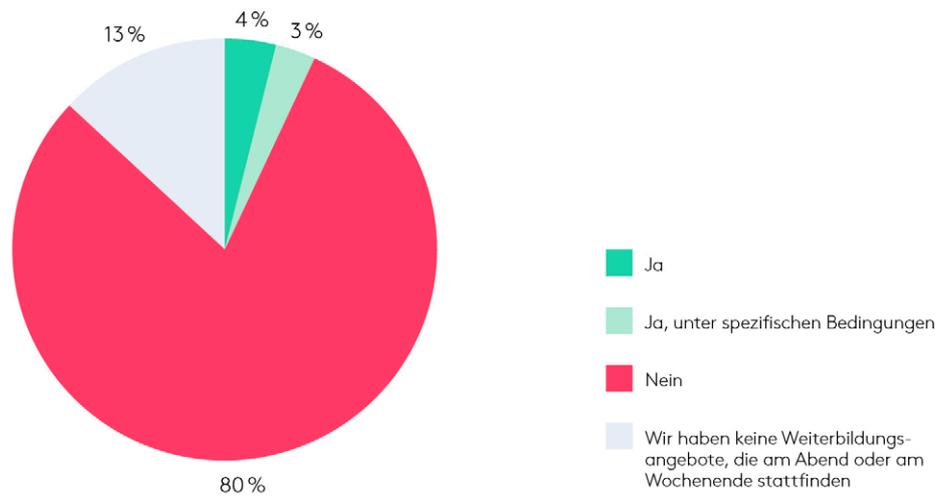


Abb. 20: Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder für Weiterbildungsangebote, die am Abend und am Wochenende stattfinden, finanziell entschädigen. (N=133, gerundete Prozentwerte)

Für Weiterbildungsangebote, die am Abend oder am Wochenende stattfinden, bezahlen die Weiterbildungsorganisationen den mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern überwiegend keine zusätzliche finanzielle Entschädigung (80% der Antwortenden). 13% geben an, dass sie gar keine Angebote am Abend oder am Wochenende durchführen. Eine sehr kleine Minderheit von 3% bezahlt unter spezifischen Bedingungen und 4% immer.

**4.3 EINSCHÄTZUNG DER ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN**

Ähnlich wie bei den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern können die Weiterbildungsorganisationen auch bei den Mandatierten die Anstellungsbedingungen nicht ganz frei festlegen, sondern müssen mit wirtschaftlicher Konkurrenz und weiteren externen Faktoren abstimmen.

**Erachten Sie es als schwierig, gute Anstellungsbedingungen für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen?**

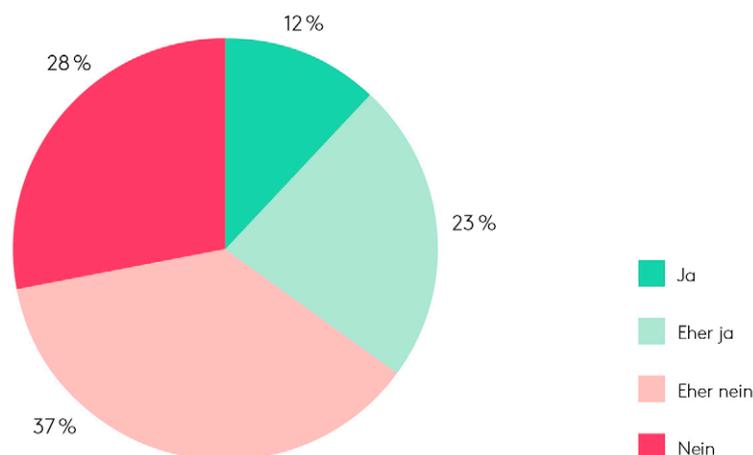


Abb. 21: Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die Schwierigkeiten haben, gute Anstellungsbedingungen für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. (N=176, gerundete Prozentwerte)

Gemäss den vorliegenden Ergebnissen fällt es den Anbietern etwas leichter, gute Anstellungsbedingungen für mandatierte als für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. 35% stimmen der Aussage zu, dass sie es als schwierig oder eher schwierig erachten, gute Anstellungsbedingungen für Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. 28% der befragten Organisationen erachten es als nicht schwierig und 37% als eher nicht schwierig.

Jene Anbieter, welche es als schwierig oder eher schwierig erachten, gute Anstellungsbedingungen für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen, wurden in einer offenen Frage gefragt, welche Faktoren die Anstellungsbedingungen negativ beeinflussen (N=43). Dabei nennen sie ähnliche Aspekte wie bei den Festangestellten: niedriger Lohn, Preisdruck, Unsicherheit sowie mangelnde Planbarkeit bezüglich Arbeitsumfang und hohe Flexibilitätsanforderungen. Ein Anbieter spricht das Thema «Teamgeist» an. Da die mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder nur selten gemeinsam am gleichen Ort seien, würden sich die wenigsten kennen, was zu einem geringen Gruppengefühl führe. Ein anderer meint, dass die Arbeit für Mandatierte eine geringe Priorität habe, da sie eine Nebenbeschäftigung sei.

Ein Anbieter hält fest, dass die Bedingungen je nach Bereich unterschiedlich seien, wobei er die tiefen Löhne in einen direkten Zusammenhang mit den Submissionsverfahren bringt: «Früher waren die Tagessätze bedeutend höher. Sie wurden im Rahmen der Submissionen in den arbeitsmarktlichen Massnahmen kontinuierlich gesenkt. Für Wirtschaftsmandate und Train-the-Trainer-Formate sind die Bedingungen jedoch attraktiv. Was zu einer guten Mischform für einen Teil der mandatierten Ausbilderinnen führt.» (1270)

#### ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE ZU DEN ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN DER MANDATIERTEN AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER

- Die durchschnittlichen Stundenlöhne sind bei mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern höher als bei den Festangestellten. Die Mehrheit der Anbieter bezahlt über 60 CHF. Am höchsten ist die Bezahlung bei Anbietern im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. Submissionsverfahren begünstigen tiefe Löhne bei den mandatierten Ausbilderinnen.
- Rund zwei Drittel der Organisationen bezahlen mandatierten Ausbilderinnen keine Entschädigung bei Kursabsagen. Bezahlen sie dafür, ist der Stundenansatz eher geringer.
- Rund einem Drittel der Anbieter fällt es schwer, gute Anstellungsbedingungen für die mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. Allerdings fällt es den Anbietern etwas leichter, gute Anstellungsbedingungen für Mandatierte als für Festangestellte zu schaffen.
- Die Spannweite beim Umfang der Mandatsaufträge ist gross. In der Umfrage reicht sie von 1 bis zu 4000 Stunden.

## 5 Arbeitsbedingungen von Selbständigen in der Weiterbildung

Selbständige sind eine wichtige Anbietergruppe in der Weiterbildung. Auch in der Anbieterumfrage des SVEB nehmen jedes Jahr selbständige Trainerinnen respektive Einzelfirmen (kurz Selbständige) teil. 8% der diesjährigen Umfrageteilnehmenden waren Selbständige. Da sie keine Mitarbeitenden haben, wurde diese Anbietergruppe separat zu den Arbeitsbedingungen befragt.

### 5.1 TÄTIGKEIT IN DER WEITERBILDUNG

Bei rund drei Viertel (74%) der Selbständigen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, ist die Tätigkeit im Weiterbildungsbereich die Haupterwerbstätigkeit (N=27). Einige davon gehen einer Nebenerwerbstätigkeit nach, die Mehrheit (70%) jedoch ist ausschliesslich in der Weiterbildung tätig (N=20).

#### Anzahl geleisteter Arbeitsstunden von Selbständigen im Jahr 2022

Tabelle 7:  
Anzahl geleisteter Arbeitsstunden von Selbständigen im Jahr 2022. (N=23; Median, Mean, Maximum und durchschnittlicher Anteil)

	Median	Durchschnitt (Mean)	Maximum	Durchschnittlicher Anteil
Anz. Stunden mit eigenem Angebot (über Teilnehmendegebühren finanziert)	200	427	2630	72%
Anz. Stunden im Mandatsauftrag	0	149	1000	28%

Die Selbständigen haben im Jahr 2022 sehr viel mehr Arbeitsstunden mit ihrem eigenen Angebot geleistet als im Mandatsauftrag: Im Durchschnitt beträgt der Anteil 72%. Zudem weist die Hälfte der Umfrageteilnehmenden keine Stunden im Mandatsauftrag aus (Median=0). Dies weist darauf hin, dass viele Selbständige nicht im Auftrag von grösseren Weiterbildungsorganisationen, Unternehmen oder anderen Institutionen arbeiten, sondern ihr eigenes Angebot auf den Markt bringen.

#### Anzahl Mandatsaufträge von Selbständigen nach Tätigkeitsbereich

Tabelle 8:  
Anzahl der Mandatsaufträge von Selbständigen nach Tätigkeitsbereich. (N=10; Median, Mean, Maximum und durchschnittlicher Anteil)

	Median	Durchschnitt (Mean)	Maximum	Durchschnittl. Anteil
Durchführung von Weiterbildungsangeboten (Ausbilder/in, Kursleitung)	7	12	40	70%
Beratung und Coaching	2	4	18	21%
Programmplanung und -entwicklung	0	3	24	9%

Jene zehn Anbieter, die 2022 Mandatsaufträge hatten und an der Umfrage teilgenommen haben, erhielten im Schnitt 19 Aufträge. Es handelte sich dabei vorwiegend um Aufträge als Ausbilderinnen und Ausbilder. Aber auch Aufträge im Bereich Beratung und Coaching wurden öfters entgegengenommen, während in der Programmplanung eher selten Aufträge umgesetzt wurden.

## 5.2 EINKOMMEN

Da nur zehn Selbständige, die 2022 Mandatsaufträge hatten, an der Umfrage teilgenommen haben, verzichteten wir im Folgenden darauf, Statistiken aufzuführen. Stattdessen zeigen wir anhand dieser zehn Antworten beispielhaft die Situation der Selbständigen auf, welche im Rahmen von Mandatsaufträgen beschäftigt sind.

### Wie hoch ist der durchschnittliche Stundenansatz für Mandatsaufträge bei selbständigen Ausbilderinnen und Ausbildern (netto, in CHF)?

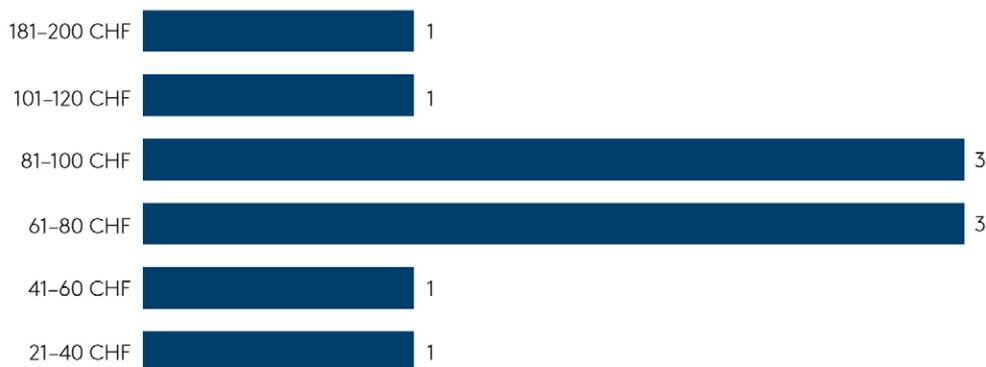


Abb. 22:  
Stundenlohn von auf Mandatsbasis tätigen selbständigen Ausbilderinnen und Ausbildern. (N=10, absolute Häufigkeiten)

In Kapitel 4 wurde deutlich, dass mandatierte Ausbilderinnen in der Tendenz bessere Stundenlöhne haben als festangestellte. Bei den zehn selbständigen Umfrageteilnehmenden, welche zumindest teilweise im Mandat arbeiten, ist das Spektrum recht breit, wobei 6 von 10 zwischen 60 CHF und 100 CHF verdient haben.

Bei acht Selbständigen war in diesem Stundenansatz auch die Zeit für Vor- und Nachbereitung einbegriffen, bei einem teilweise und bei einem weiteren nicht (N=10). Jenem Selbständigen, bei dem die Stunden in diesem Stundenlohn nicht inbegriffen sind, wurden im Jahr 2022 zusätzlich im Durchschnitt 15 Stunden für die Vor- und Nachbearbeitung von Kursstunden bezahlt. Bei sechs Selbständigen waren in diesem Stundenansatz auch die Infrastruktur- und Materialausgaben inbegriffen, bei einem teilweise und bei zweien nicht (N=9).

Des Weiteren wurden die Selbständigen gefragt, ob sie bei Kursabsagen eine finanzielle Entschädigung erhalten. Einer erhält immer Entschädigungen, vier erhalten nie, drei erhalten Entschädigungen bei kurzfristigen Absagen und einer unter spezifischen Bedingungen wie

beispielsweise No-Shows (N=9). Für Weiterbildungsangebote, die am Abend oder am Wochenende stattfinden, erhält lediglich einer eine zusätzliche finanzielle Entschädigung (N=10).

### 5.3 EINSCHÄTZUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Forschung in Deutschland hat gezeigt, dass Selbständige besonders zufrieden sind mit ihrer Beschäftigung in der Weiterbildung (Elias, 2018). Dies bestätigen auch unsere Zahlen. Wir haben die Selbständigen gebeten, ihre Arbeitsbedingungen im Weiterbildungsbereich auf einer Skala von 1 bis 10 einzuschätzen (N=25). Insgesamt scheinen sie recht zufrieden zu sein damit: Der Durchschnitt (Mean) liegt bei 6.9 und der Median bei 7. Keine oder keiner von den 25 Umfrageteilnehmenden schätzt die Bedingungen als sehr schlecht (1) ein.

In der offen formulierten Frage, welche Faktoren die Arbeitsbedingungen von Selbständigen negativ beeinflussen, wird das Thema Konkurrenz, unter anderem durch Online-Angebote, mehrmals erwähnt (N=19). Einige spüren auch einen Preisdruck und finanzielle Unsicherheit. Ein Anbieter nennt als Herausforderung, dass er manchmal bis zu sechs Monaten warten muss zwischen der Vereinbarung und der Umsetzung eines Weiterbildungsangebots [Original: «Le temps de la mise en place de formation, il faut parfois attendre 6 mois entre le moment de la signature du contrat et le début de celui-ci.»] (Fallnummer 1667).

#### ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE ZU DEN ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN VON SELBSTÄNDIGEN

- Bei rund drei Viertel der Selbständigen ist die Tätigkeit im Weiterbildungsbereich die Haupterwerbstätigkeit. Es haben jedoch nur 27 Selbständige den Fragebogen ausgefüllt.
- Die Selbständigen, welche an der Anbieterumfrage teilgenommen haben, arbeiten eher selten im Auftrag von grösseren Weiterbildungsorganisationen, Unternehmen oder anderen Institutionen, sondern bringen ihr eigenes Weiterbildungsangebot auf den Markt.
- Die Selbständigen sind insgesamt zufrieden mit ihrer Beschäftigung in der Weiterbildung. Niemand schätzt die Bedingungen als sehr schlecht ein.

## 6 Diskussion der Resultate

Diese Studie hat die Anstellungsbedingungen des Personals in der Weiterbildung aus Sicht der Weiterbildungsorganisationen untersucht. Insgesamt machen die Resultate deutlich, dass die Anstellungsbedingungen in der Weiterbildung sehr heterogen sind und sich oft von den in den meisten Branchen des Schweizer Arbeitsmarkts üblichen Anstellungsbedingungen unterscheiden (unbefristete Festanstellung mit fixem Monatslohn). Dies gilt insbesondere für die Ausbilderinnen und Ausbilder, die etwa zwei Drittel des Personals in Schweizer Weiterbildungsorganisationen ausmachen.

Zur Heterogenität in den Anstellungsbedingungen gehört, dass Ausbilderinnen und Ausbilder nicht nur hauptberuflich in der Weiterbildung angestellt sind, sondern im Gegenteil meist nebenberuflich mit einem ausserhalb der Weiterbildung liegenden Hauptberuf. Sie sind oft in der Weiterbildung tätig, weil sie eine Teilzeit- oder Nebentätigkeit bevorzugen (Martin & Schrader, 2021). Ein weiteres wichtiges Merkmal der Branche sind die vielen Mandate, bei welchen die Anbieter Ausbilderinnen und Ausbilder nur für einen spezifischen Auftrag bezahlen. Diese Studie zeigt, dass die Organisationen im Durchschnitt etwa ein Drittel Festangestellte und zwei Drittel Mandatierte beschäftigen. Festanstellungen sind also eher die Ausnahme, obwohl sie in den allermeisten Branchen in der Schweiz die Regel sind. In Übereinstimmung mit früheren Studien (Sgier, 2015) zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass einige Weiterbildungsanbieter fast ausschliesslich mit Festangestellten arbeiten, andere dagegen fast nur mit Mandatierten. Bei Anbietern in den Bereichen der berufsorientierten und allgemeinen Weiterbildung, grossen Anbietern und in der Deutschschweiz ist der Anteil Mandatierter grösser als bei Anbietern in den Bereichen Fremdsprachen und Grundkompetenzen, kleineren Anbietern und in der lateinischen Schweiz.

Unter den festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern in der Weiterbildungsbranche sind Anstellungen mit einem festen Monatslohn verbreitet. Sie machen beinahe zwei Drittel der Anstellungen aus, wobei auch hier Unterschiede nach Angebotsbereich bestehen. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sind sie weiterverbreitet als in den Bereichen Fremdsprachen und allgemeine Weiterbildung. Ein gutes Drittel der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten keinen festen Monatslohn, da auch Stundenlöhne in der Weiterbildung weitverbreitet sind. Weil die Ausbilderinnen und Ausbilder bei Kursabsagen häufig leer ausgehen und so das geschäftliche Risiko mittragen, können diese Anstellungsformen problematisch sein. Weiter nutzen die Organisationen oft befristete Verträge, die wiederum häufig mit Minipensen einhergehen. Insgesamt ist eine Festanstellung nicht unbedingt mit sicheren Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen, wie bereits Sgier (2015) bemerkte. Da aber nach Angabe der Befragten für knapp die Hälfte der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder die Tätigkeit in ihrer Weiterbildungsorganisation eine Nebenbeschäftigung

tigung ist, sind für diese sichere Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung vermutlich oftmals nicht prioritär.

Eine weitere Besonderheit der Anstellungsbedingungen für Ausbilderinnen und Ausbilder in der Weiterbildung sind die häufig eher tiefen Stundenansätze, welche oft auch die Vor- und Nachbearbeitungszeit abdecken. Die vorliegenden Resultate zeigen aber auch, dass jene Organisationen, welche die Vor- und Nachbereitungszeit nicht zusätzlich entlöhnen, tendenziell höhere Stundenansätze bezahlen als jene, die für die Vor- und Nachbereitungszeit extra bezahlen. So verwundert es nicht, dass die Spannbreite bei den Stundenansätzen gross ist, da diese nebst der eigentlichen Präsenzzeit aus verschiedenen Komponenten zusammengesetzt sind. Bei den Festangestellten, die eher tiefere Stundenlöhne als Mandatierte erhalten, sind dies beispielsweise auch Beiträge in Form von Geld und Zeit an die eigene Weiterbildung, welche die Mehrheit der Organisationen entrichtet. Daneben beeinflussen weitere Faktoren, welche Löhne beziehungsweise Saläre die Organisationen den Ausbilderinnen und Ausbildern anbieten. Entscheidend ist sowohl bei den Festangestellten wie auch bei den mandatierten der Angebotsbereich, wobei die berufliche und betriebliche Weiterbildung und Angebote im Bereich Grundkompetenzen meist mit höheren Ansätzen verbunden sind als die kulturelle und allgemeine Weiterbildung und Angebote im Bereich der Fremdsprachen. In der Tendenz sind also dort die Stundenansätze tiefer, wo die Angebote primär über Teilnehmergebühren finanziert werden.

Diese Studie bestätigt insgesamt die existierenden Einschätzungen bezüglich der Anstellungsbedingungen in der Weiterbildung. Liechti und Scherrer (2020) sowie Sgier (2015) ziehen den Schluss, dass die Mehrheit der Ausbilderinnen und Ausbilder in ungesicherten Anstellungsverhältnissen arbeiten, was bedeutet, dass sie oft keinen fixen Monatslohn und kein garantiertes Arbeitspensum haben. Es ist aber aufgrund der sehr heterogenen Anstellungsverhältnisse schwierig, eine allgemeingültige, alle Bereiche umfassende Schlussfolgerung zu ziehen. Es kann vermutet werden, dass beispielsweise ein gut bezahltes Mandat in der beruflichen Weiterbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder eine willkommene Ergänzung zur Haupttätigkeit darstellen kann. Ein ausreichendes Haushaltseinkommen über eine hauptberufliche Beschäftigung als Ausbilderin oder Ausbilder im Bereich der Fremdsprachen zu erzielen, dürfte dagegen schwierig sein.

Diese Heterogenität spiegelt sich auch in der Einschätzung der befragten Organisationen über die Möglichkeit, gute Anstellungsbedingungen zu schaffen. Die Mehrheit gibt an, dass sie es für möglich halten, gute Anstellungsbedingungen zu schaffen. Einer grossen Minderheit fällt dies aber auch schwer, wobei der entsprechende Anteil grösser ist, wenn nach den Anstellungsbedingungen der Festangestellten gefragt wird, als wenn es sich um Mandatierte handelt. Da die Lohnkosten den grössten Teil der Ausgaben ausmachen (Poopalapillai und Buchs, 2023), dürften Weiterbildungsorganisationen wirtschaftlichen Druck zuallererst an das Personal und hier insbesondere an die Man-

datierten weitergeben. Dies zeigt sich in der aktuellen Studie auch darin, dass sich Submissionsverfahren, die gemäss der Einschätzung diverser Experten und Expertinnen wirtschaftlichen Druck erzeugen (Sgier, 2015), die Saläre der Mandatierten negativ beeinflussen. Dass die Organisationen die Anstellungsbedingungen in der Weiterbildung insgesamt als gut betrachten, entspricht in etwa den Resultaten, wonach die Ausbilderinnen und Ausbilder selbst mit ihren Anstellungsbedingungen mehrheitlich zufrieden sind (für die Schweiz: Sgier 2015; für Deutschland: Elias, 2018). Es gibt aber durchaus auch kritische Einschätzungen. Viele Ausbilderinnen und Ausbilder sind gemäss Liechti und Schärner (2020) mit den Arbeitsbedingungen nicht zufrieden, obwohl sich die Beschäftigung in der Weiterbildung für sie gut mit der aktuellen persönlichen Lebenssituation vereinbaren lässt. Schliesslich zeigt diese Studie, dass die Selbständigkeit in der Weiterbildungsbranche in der Schweiz weniger problematisch zu sein scheint als beispielsweise in Deutschland, wo die Soloselbständigkeit mit Mandatsaufträgen als prekäre Arbeitsform diskutiert wird (z.B. Krause, 2018; Martin et al., 2016). In der vorliegenden Befragung geben nur wenige Selbständige an, mit Mandatsaufträgen zu arbeiten. Und sie zeigen sich meist sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen.

## 7 Fazit

Im Frühling 2023 hat der SVEB in seiner jährlichen Anbieterumfrage einen Schwerpunkt auf die Anstellungsbedingungen in Weiterbildungsorganisationen gelegt. Die vorliegenden Ergebnisse bilden entsprechend die Anbieteroptik auf dieses Thema ab. Eine zentrale Erkenntnis dieser Studie ist die bereits mehrfach angesprochene Heterogenität der Anstellungsbedingungen von Ausbilderinnen und Ausbildern. Sie spiegelt die Heterogenität des Weiterbildungsmarktes insgesamt. So ist die Bandbreite des Lohnniveaus gross. Im Bereich Fremdsprachen und allgemeine/kulturelle Weiterbildung sind die Löhne tendenziell tief und es ist schwierig, allein mit dieser Anstellung ein gesichertes Haushaltseinkommen zu erzielen. Auf der anderen Seite kann die Tätigkeit in der Weiterbildung für Personen, die in der beruflichen Weiterbildung auf Mandatsbasis angestellt sind, durchaus einen lukrativen Nebenerwerb darstellen. Die grosse Flexibilität und die Möglichkeit, Teilzeit und in sehr kleinen Pensen zu arbeiten, bringen ebenfalls sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich. Auf der einen Seite befördern sie potenziell prekäre Verhältnisse, die mit Arbeitszeiten abends und am Wochenende einhergehen, auf der anderen Seite ermöglicht die Tätigkeit in der Weiterbildung eine gute Vereinbarkeit mit einem anderen Haupterwerb und/oder Familie. Vor diesem Hintergrund kann keine klare Aussage darüber gemacht werden, ob es sich in der Weiterbildung um «gute» oder «schlechte» Anstellungsbedingungen handelt.

Die Heterogenität der Anstellungsbedingungen spiegelt sich auch in der Einschätzung der Weiterbildungsanbieter. Während mehr als die Hälfte es nicht als besonders schwierig erachtet, gute Anstellungsbedingungen zu schaffen, fällt es doch einer grossen Minderheit schwer, insbesondere für die festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder. Dies macht deutlich, dass Festanstellungen in der Weiterbildung keineswegs mit «guten» Anstellungsbedingungen gleichzusetzen sind. Unsere Resultate weisen darauf hin, dass im Gegenteil eher Mandatierte die besseren Bedingungen zu haben scheinen, zumindest, was den Lohn anbelangt. Als Faktoren, welche die Anstellungsbedingungen negativ beeinflussen, nennen die Anbieter primär den Lohn, die Planungsunsicherheit sowie hohe Flexibilitätsanforderungen. Einige Anbieter fühlen sich durch einen starken Preisdruck, eine rückläufige Nachfrage, ein schwieriges ökonomisches Umfeld oder aufgrund von Submissionsverfahren in ihrem Spielraum eingeschränkt, bessere Bedingungen zu schaffen.

Der SVEB hat bereits 2015 eine Studie zum Personal in der Weiterbildung publiziert. Die vorliegenden Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich trotz Pandemie und Digitalisierungsschub die Anstellungsbedingungen in den letzten rund acht Jahren wenig verändert haben. Allerdings lag der Fokus in der diesjährigen Studie ausschliesslich auf der bisher kaum erforschten Anbieteroptik. Für eine differenzierte Sicht auf die Anstellungsbedingungen wäre es zentral, in einem nächsten Schritt die Perspektive der Ausbilderinnen und Ausbilder zu beleuchten. Zudem wäre es wichtig, aufzuzeigen, wie sich die Anstellungsbedingungen auf die Professionalisierung im Weiterbildungsbereich auswirken. Entsprechende Ergebnisse würden wichtige Hinweise für die Qualitätssicherung liefern, welche ein zentraler Anspruch der Weiterbildung ist.

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.....	10	Abb. 10 .....	23	Abb. 20 .....	34
Anteil Festangestellter, Mandatierter und Ehrenamtlicher in Weiterbildungsorganisationen; Lesebeispiel: 22 % der Weiterbildungsorganisationen beschäftigen ausschliesslich Festangestellte. (N=301; gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Kursabsagen entschädigen. (N=166, gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder für Weiterbildungsangebote, die am Abend und am Wochenende stattfinden, finanziell entschädigen. (N=133, gerundete Prozentwerte)	
Abb. 2 .....	13	Abb. 11 .....	23	Abb. 21 .....	34
Anteil festangestellter und mandatierter Ausbilderinnen und Ausbilder in Weiterbildungsorganisationen; Lesebeispiel: 29 % der Weiterbildungsorganisationen beschäftigen keine festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder. (N=271; gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Angebote am Abend oder Wochenende zusätzlich finanziell entschädigen. (N=71, gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die Schwierigkeiten haben, gute Anstellungsbedingungen für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. (N=176, gerundete Prozentwerte)	
Abb. 3 .....	15	Abb. 12 .....	24	Abb. 22 .....	37
Anteil der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder nach Anstellungsvertrag; Lesebeispiel: Bei 71% der Weiterbildungsorganisationen sind alle Ausbilderinnen und Ausbilder mit festem Monatslohn angestellt. (N=174; gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder ohne festen Monatslohn für Sitzungen finanziell entschädigen. (N=69, gerundete Prozentwerte)		Stundenlohn von auf Mandatsbasis tätigen selbständigen Ausbilderinnen und Ausbildern. (N=10, absolute Häufigkeiten)	
Abb. 4 .....	16	Abb. 13 .....	25	Abb. 23 .....	45
Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder mit einem befristeten Vertrag; Lesebeispiel: In 66% der Weiterbildungsorganisationen sind keine festangestellten Ausbilderinnen mit einem befristeten Vertrag angestellt. (N=186, gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die für die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder eine andragogische Qualifikation voraussetzen. (N=184, gerundete Prozentwerte)		Sprachregionale Verteilung der Anbieter. (N=422; gerundete Prozentwerte)	
Abb. 5 .....	18	Abb. 14 .....	25	Abb. 24 .....	46
Rechtliche Aspekte bei der Anstellung von Ausbilderinnen und Ausbildern. (N=156, gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen mit finanzieller Unterstützung der beruflichen Weiterbildung. (N=177, gerundete Prozentwerte)		Anbieter nach Art der Institution. (N=403; gerundete Prozentwerte)	
Abb. 6 .....	19	Abb. 15 .....	26	Abb. 25 .....	47
Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder nach Pensum; Lesebeispiel: In 48 % der Weiterbildungsorganisationen sind keine Ausbilderinnen und Ausbilder Vollzeit angestellt (N=185; gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen mit beruflicher Weiterbildung als Arbeitszeit. (N=172, gerundete Prozentwerte)		Anbieter nach Unternehmensgrösse. (Index; N=325; gerundete Prozentwerte)	
Abb. 7 .....	20	Abb. 16 .....	27	Abb. 26 .....	47
Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder in Nebenbeschäftigung; Lesebeispiel: In 41% der Weiterbildungsorganisationen sind keine Ausbilderinnen und Ausbilder in Nebenbeschäftigung angestellt. (N=184; gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die Schwierigkeiten haben, gute Anstellungsbedingungen für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder zu schaffen. (N=193, gerundete Prozentwerte)		Gesamtumsatz im Jahr 2022. (N=279; gerundete Prozentwerte)	
Abb. 8 .....	21	Abb. 17 .....	31	Abb. 27 .....	48
Durchschnittliche Stundenlöhne für festangestellte Ausbilderinnen und Ausbilder nach Themenbereich (netto, in CHF); Lesebeispiel: in 20 % der Weiterbildungsorganisationen, welche in der kulturellen/allgemeinen Weiterbildung tätig sind, liegt der durchschnittliche Stundenlohn zwischen 21 und 40 CHF. (N=155; gerundete Prozentwerte)		Durchschnittliche Stundenlöhne für mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder nach Themenbereich (netto, in CHF); Lesebeispiel: In 10 % der Weiterbildungsorganisationen, welche in der kulturellen/allgemeinen Weiterbildung tätig sind, liegt der durchschnittliche Stundenlohn über 140 CHF (N=130; gerundete Prozentwerte)		Thematische Ausrichtung der Anbieter mit Mehrfachselektion. (N=445; absolute Häufigkeiten)	
Abb. 9 .....	22	Abb. 18 .....	32	Abb. 28 .....	48
Anteil der Weiterbildungsorganisationen, bei denen die Zeit für die Vor- und Nachbearbeitung im Stundenansatz inbegriffen ist. (N=166, gerundete Prozentwerte)		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, bei denen die Zeit für die Vor- und Nachbearbeitung im Stundenansatz von mandatierten Ausbilderinnen und Ausbildern inbegriffen ist. (N=136, gerundete Prozentwerte)		Thematischer Schwerpunkt der Anbieter. (N=429; gerundete Prozentwerte)	
		Abb. 19 .....	33	Abb. 29 .....	
		Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die mandatierte Ausbilderinnen und Ausbilder bei Kursabsagen finanziell entschädigen. (N=134, gerundete Prozentwerte)		Finanzierung durch Submissionsverfahren. (N=385, gerundete Prozentwerte)	

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.....	9	Tabelle 6.....	30	Tabelle 10.....	51
Anzahl der Mitarbeitenden nach Beschäftigungsart. (N=301; Median, Mean und durchschnittlicher Anteil)		Anzahl Arbeitsstunden der kleinsten und grössten Mandatsaufträge im Jahr 2022. (N=127/129; Minimum, Median, Mean und durchschnittlicher Anteil)		Multivariates logistisches Regressionsmodell zu den Salären von mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder. Es ist nur das signifikante Modell dargestellt. (N=119)	
Tabelle 2.....	12	Tabelle 7.....	36		
Anzahl der Mitarbeitenden nach Tätigkeitsbereich. (N=126; Median, Mean und durchschnittlicher Anteil)		Anzahl geleisteter Arbeitsstunden von Selbständigen im Jahr 2022. (N=23; Median, Mean, Maximum und durchschnittlicher Anteil)			
Tabelle 3.....	12	Tabelle 8.....	36		
Durchschnittlicher Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder nach Beschäftigungsart. (N=271)		Anzahl der Mandatsaufträge von Selbständigen nach Tätigkeitsbereich. (N=10; Median, Mean, Maximum und durchschnittlicher Anteil)			
Tabelle 4.....	15	Tabelle 9.....	50		
Durchschnittlicher Anteil der Vertragsarten bei festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern. (N=174)		Multivariate lineare und logistische Regressionsmodelle zu den Anstellungsbedingungen von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern. Es sind nur signifikante Modelle dargestellt. (N=182/146)			
Tabelle 5.....	19				
Durchschnittlicher Anteil der festangestellten Ausbilderinnen und Ausbilder nach Pensum. (N=185)					

# Literaturverzeichnis

**Bundesamt für Statistik (2023):** Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Beschäftigungsgrad nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp (Tabelle). Neuchâtel: BFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/merkmale-arbeitskraefte/vollzeit-teilzeit.assetdetail.26505564.html>

**Bundesamt für Statistik (2022):** Medienmitteilung: 1 von 10 Arbeitnehmenden 2020 in atypischer Beschäftigung. Neuchâtel: BFS. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23524558/master>

**Dobischat, Rolf; Elias, Arne & Rosendahl, Anna (2018):** Das Personal in der Weiterbildung: Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden: Springer VS. doi:10.1007/978-3-658-17076-9

**Elias, Arne (2018):** Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung? Objektive und subjektive Bewertung der Beschäftigungsbedingungen von hauptberuflichen Weiterbildnern. In: Rolf Dobischat, Arne Elias & Anna Rosendahl (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung: Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität (S. 185–203). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-658-17076-9\_9

**Krause, Ina (2018):** Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung. Segmentationstheoretische Überlegungen und empirische Befunde. Das Personal in der Weiterbildung. (S. 309–327). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

**Liechti, Lena & Schärner, Markus (2020):** Anstellungsbedingungen im Bereich der privaten Sprach-, Aus- und Weiterbildungen. Schlussbericht. Bern: Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS.

**Martin, Andreas; Lencer, Stefanie; Rosendahl, Anna; Schrader, Josef; Koscheck, Stefan; Ohly, Hana; Elias, Arne & Dobischat, Rolf (2016):** Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld: W.Bertelsmann Verlag GmbH & Co.

**Martin, Andreas & Schrader, Josef (2021):** Das Personal in der Weiterbildung. Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021 (S. 179–208). Bielefeld: wbv Media.

**Mayring, Philipp (2010):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim Basel: Beltz.

**Samray, David; Wagner, Pia; Koscheck, Stefan; Blank, Marco & Schreyer, Jasmin (2022):** Auswirkungen der Coronapandemie auf die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. [https://res.bibb.de/vet-repository\\_780705](https://res.bibb.de/vet-repository_780705)

**Sgier, Irena (2015):** Bildungsstudie 2014/2015: Personal in der Weiterbildung. Jährliche Befragung von Weiterbildungsanbietern in der Schweiz. Zürich: SVEB.

**Sgier, Irena; Schläfli, André & Grämiger, Bernhard (2022):** Weiterbildung in der Schweiz (5. Auflage). Bielefeld: wbv.

# Anhang

## STRUKTURDATEN DES WEITERBILDUNGSMARKTES

### Sprachregionale Verteilung

In welchen Sprachregionen die befragten Organisationen Weiterbildung anbieten, ist in Abbildung 13 ersichtlich. Mit 45% ist ein Grossteil der Anbieter in der Stichprobe in der Deutschschweiz tätig, 27% sind in der französischen und 5% in der italienischen Schweiz aktiv. «Überregionale» Anbieter (22%) sind in mehr als einer Sprachregion aktiv, darunter weisen 13 einen Standort in der rätoromanischen Schweiz auf. Insgesamt verfügen 75% der Anbieter über einen Standort.

#### Sprachregionale Verteilung der Anbieter

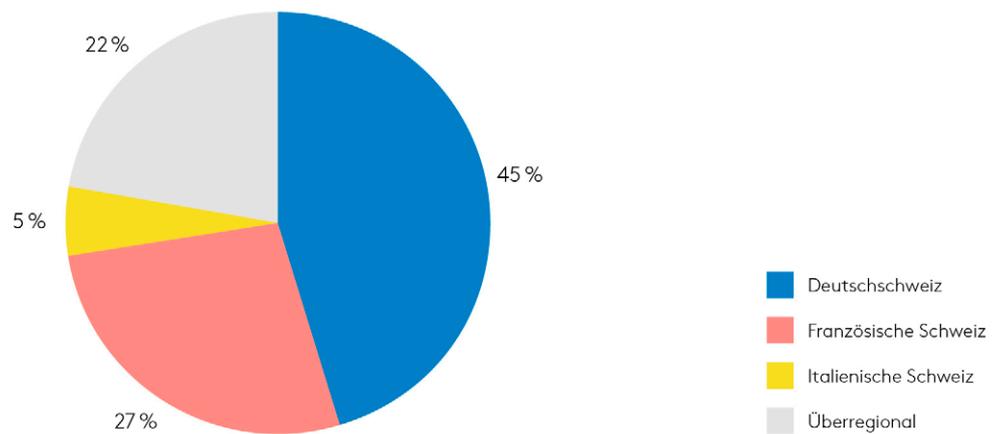


Abb. 23:  
Sprachregionale Verteilung der Anbieter.  
(N=422; gerundete Prozentwerte)

## Trägerschaften, Finanzierung und Anbietertypen

Die Mehrheit (45%) der befragten Anbieter sind privat-kommerziell organisiert, 24% privat-gemeinnützig und 18% öffentlich (N=434, 13% haben «Anderes» angegeben).

Über die Hälfte (54%) der Anbieter bezeichnet sich als Weiterbildungsinstitution, gefolgt von Weiterbildungsabteilungen eines Betriebs oder einer Verwaltung (11%) und Einrichtungen einer Kirche o.ä. (10%).

### Art der Institution

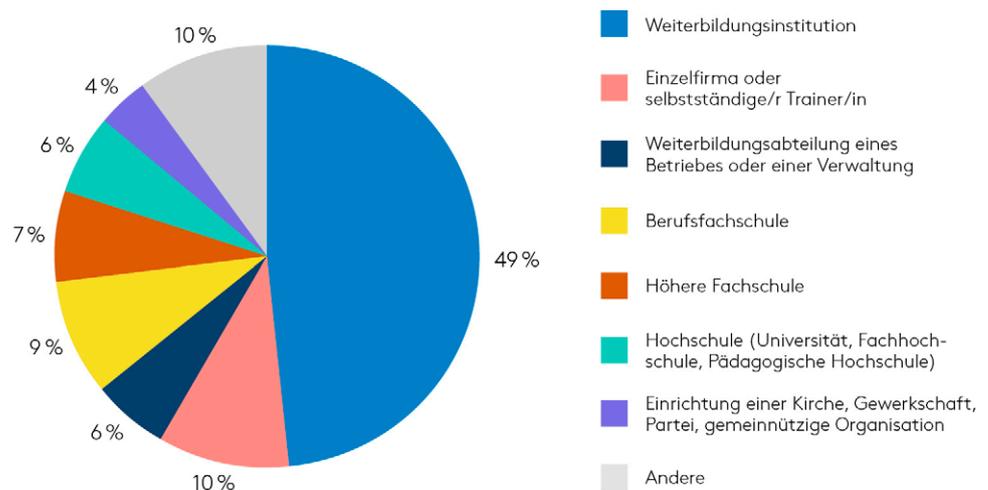


Abb. 24:  
Anbieter nach Art der Institution.  
(N=403; gerundete Prozentwerte)

Bei 65% der Anbieter, die an der Umfrage teilgenommen haben, ist Weiterbildung der Hauptzweck und bei 35% der Nebenzweck der Einrichtung.

## Anbietergrösse

Die Grösse der Weiterbildungsanbieter wurde als Index aus drei Kennzahlen berechnet: Anzahl Mitarbeitende, jährlich durchgeführte Kursstunden und Anzahl Belegungen. 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 Mitarbeitendenzahl.

---

### Anbieter nach Unternehmensgrösse

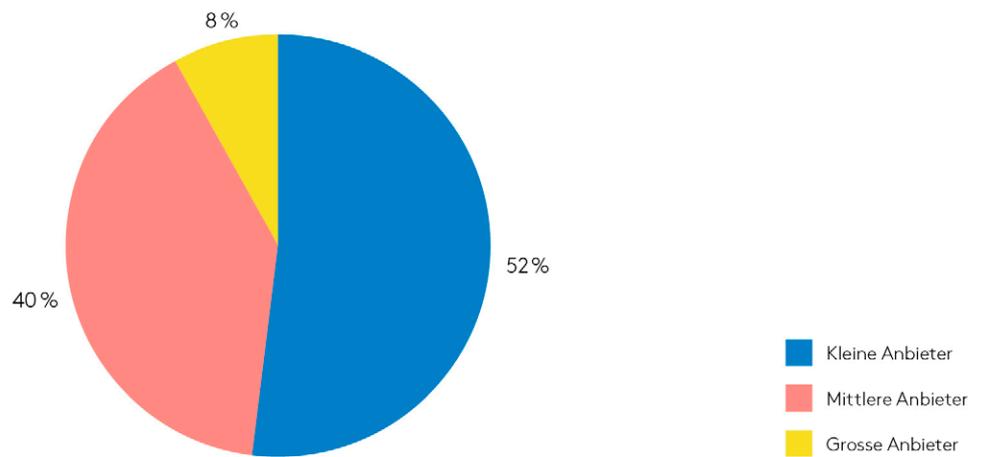


Abb. 25:  
Anbieter nach Unternehmensgrösse.  
(Index; N=325; gerundete Prozentwerte)

Abbildung 26 zeigt die Verteilung nach Gesamtumsatz. Etwas mehr als ein Drittel der Anbieter haben 2022 einen Gesamtumsatz zwischen 100'000 und 1 Million CHF erzielt. Ein weiterer Drittel zwischen 1 Million und 10 Millionen CHF.

---

### Gesamtumsatz im Jahr 2022

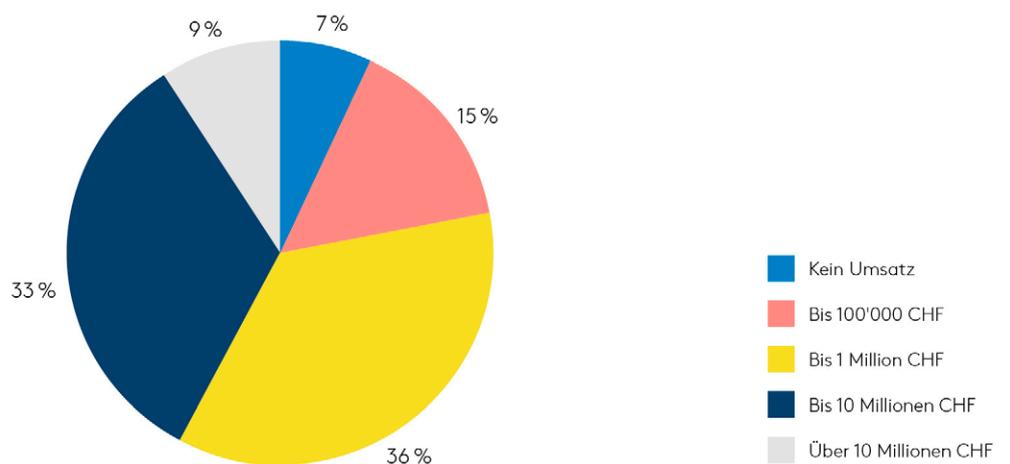


Abb. 26:  
Gesamtumsatz im Jahr 2022.  
(N=279; gerundete Prozentwerte)

## Thematische Ausrichtung

Das dominierende Thema der Weiterbildungsangebote ist der berufliche oder betriebliche Kontext: Rund zwei Drittel der Institutionen bietet Weiterbildung mit einem betrieblichen oder beruflichen Bezug an.

### In welchen thematischen Bereichen bietet Ihre Organisation Angebote an?

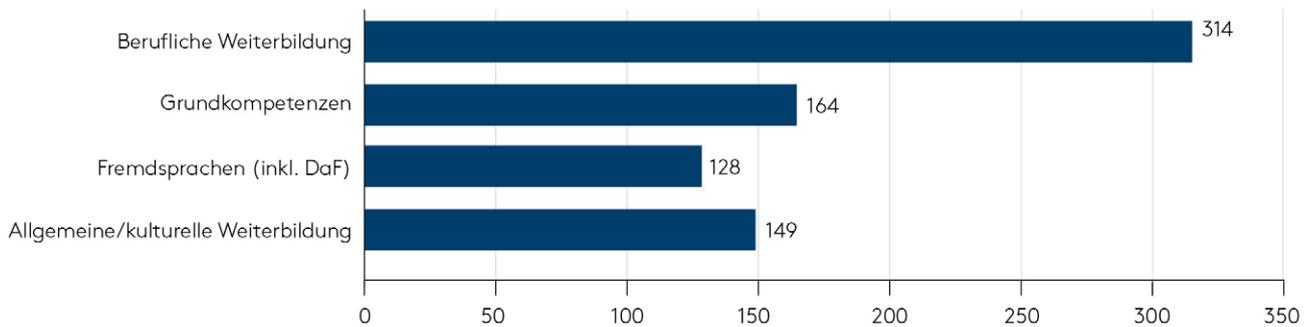


Abb. 27:  
Thematische Ausrichtung der Anbieter mit Mehrfachselektion. (N=445; absolute Häufigkeiten)

Abbildung 28 zeigt, welchen thematischen Schwerpunkt die Anbieter haben. Bei 56% der Anbieter bilden die betrieblichen respektive berufsspezifischen Angebote den thematischen Schwerpunkt. Die anderen Themen sind recht gleichmässig auf die Anbieter verteilt.

### Thematischer Schwerpunkt der Anbieter

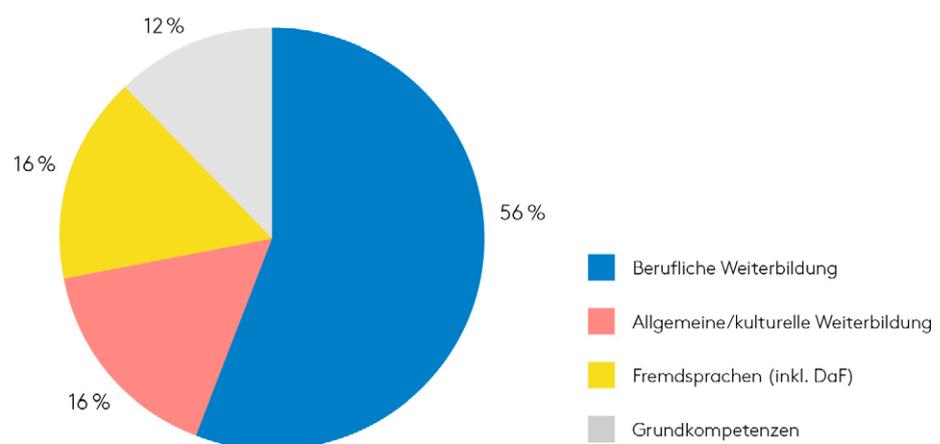


Abb. 28:  
Thematischer Schwerpunkt der Anbieter. (N=429; gerundete Prozentwerte)

## Finanzierung

Die Anbieter finanzieren sich grösstenteils über Teilnahmegebühren. Sie machen durchschnittlich 59% aller Einnahmen aus. Anbieter im Bereich der Grundkompetenzen sind im Durchschnitt zu 48% mit öffentlichen Geldern finanziert, während der Anteil bei den Anbietern aus anderen Bereichen im Durchschnitt 30% beträgt.

Ein Grossteil der Anbieter finanziert sich nicht über Submissionsverfahren, ein Viertel teilweise und 4% vollumfänglich.

---

### Wurden im Jahr 2022 Weiterbildungsangebote Ihrer Organisation über Submissionsverfahren finanziert?

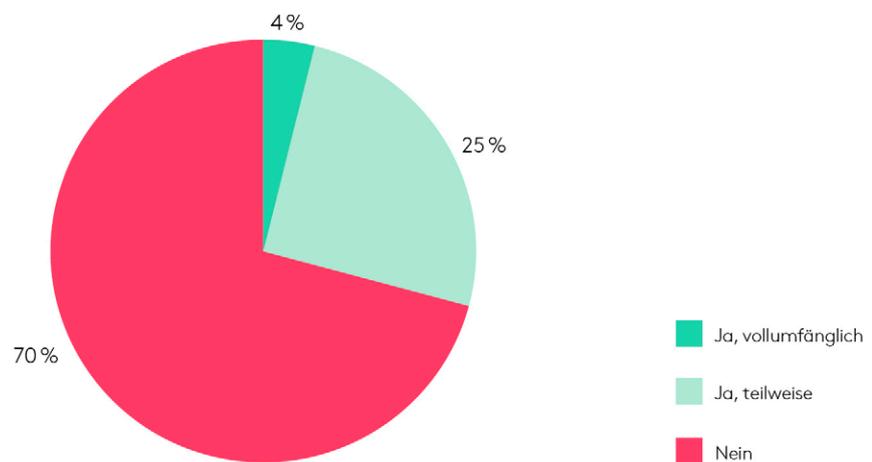


Abb. 29:  
Finanzierung durch Submissionsverfahren.  
(N=385, gerundete Prozentwerte)

## Multivariate Analysen zu den Anstellungsbedingungen von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern

	Anteil mit festem Monatslohn Coef.	Anteil mit befristetem Vertrag Coef.	Durchschnittlicher Stundenlohn im Hauptbereich unter dem Median Coef.
<b>Trägerschaft</b>			
Privat-kommerziell (Referenz)	0.00	0.00	0.00
Privat-gemeinnützig	-0.05	0.03	0.20
Öffentlich	0.14	-0.04	0.28
Andere	<b>0.00</b>	-0.04	1.15
<b>Region</b>			
Deutschschweiz (Referenz)	0.00	0.00	0.00
Französische und italienische Schweiz	-0.07	0.14*	0.97*
Überregional	0.04	0.03	0.32
<b>Hauptbereich</b>			
Berufliche/betriebliche WB (Referenz)	0.00	0.00	0.00
Grundkompetenzen	-0.17	0.11	-2.13*
Fremdsprachen	-0.58***	0.16*	0.62
Allgemeine/kulturelle Weiterbildung	-0.29***	<b>0.00</b>	1.22*
<b>Anbietergrösse</b>			
Kleine Anbieter (Referenz)	0.00	0.00	0.00
Mittlere Anbieter	0.15*	-0.09	-0.21
Grosse Anbieter	-0.03	-0.15	-0.70
<b>Art der Organisation</b>			
Weiterbildungsinstitution (Referenz)	0.00	0.00	0.00
Weiterbildungsabteilung eines Betriebs	0.06	-0.25**	1.27
Berufsfachschule/höhere Fachschule/Hochschule	0.08	-0.05	-1.11
Einrichtung einer Kirche, Gewerkschaft	0.26*	-0.21*	0.19
Organisationsart missing	0.24*	-0.14	-0.12
<b>Submissionsverfahren</b>			
Nicht über Submission finanziert (Referenz)	0.00	0.00	0.00
Teilweise oder ganz über Submission finanziert	-0.01	-0.01	-0.10
<b>Andragogische Qualifikationen vorausgesetzt</b>			
Ja, immer	0.00	0.00	0.00
Ja, teilweise	-0.13*	0.12*	-0.63
Nein	-0.14	0.13	-0.87
_cons	0.74***	0.20*	-0.43
p	0.00	0.02	0.02
N	182	182	146

Tabelle 9:

Multivariate lineare und logistische Regressionsmodelle zu den Anstellungsbedingungen von festangestellten Ausbilderinnen und Ausbildern. Es sind nur signifikante Modelle dargestellt. (N=182/146)

\* für  $p < 0.05$ , \*\* für  $p < 0.01$ , und \*\*\* für  $p < 0.001$

**Multivariates Modell zum durchschnittlichen Stundenlohn für Mandatierte im Hauptbereich**

	Durchschnittlicher Stundenlohn im Hauptbereich unter dem Median Coef.
<b>Trägerschaft</b>	
Privat-kommerziell (Referenz)	0.00
Privat-gemeinnützig	-0.70
Öffentlich	-1.70*
Andere	-0.55
<b>Region</b>	
Deutschschweiz (Referenz)	0.00
Französische und italienische Schweiz	0.92
Überregional	-0.01
<b>Hauptbereich</b>	
Berufliche/betriebliche WB (Referenz)	0.00
Grundkompetenzen	1.32
Fremdsprachen	2.14*
Allgemeine/kulturelle Weiterbildung	1.27*
<b>Anbietergrösse</b>	
Kleine Anbieter (Referenz)	0.00
Mittlere Anbieter	0.66
Grosse Anbieter	0.40
<b>Art der Organisation</b>	
Weiterbildungsinstitution (Referenz)	0.00
Weiterbildungsabteilung eines Betriebs	2.20*
Berufsfachschule/höhere Fachschule/Hochschule	-0.50
Einrichtung einer Kirche, Gewerkschaft	-0.23
Organisationsart missing	-0.11
<b>Submissionsverfahren</b>	1.18*
_cons	-0.89
p	0.01
N	119

Tabelle 10:

Multivariates logistisches Regressionsmodell zu den Salären von mandatierten Ausbilderinnen und Ausbilder. Es ist nur das signifikante Modell dargestellt. (N=119)

\* für  $p < 0.05$

## Impressum

### Autorinnen

Sofie Gollob, Historikerin MA, Projektleiterin  
Forschung und Entwicklung SVEB, Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik, Bildungsevaluation, Grundkompetenzen.  
sofie.gollob@alice.ch

Helen Buchs, Dr., Soziologin, Projektleiterin  
beim SVEB und Leiterin des Think-Tank TRANSIT,  
Arbeitsschwerpunkte: Zukunft der Weiterbildung,  
Weiterbildungsforschung.

### Projektteam

Irena Sgier, Soziologin MA, Vizedirektorin des  
SVEB, Leiterin Entwicklung & Innovation.

Saambavi Poopalapillai, Soziologin MSc, wissen-  
schaftliche Mitarbeiterin beim SVEB.

### Layout

Völlm + Walthert

### Korrektorat

Karina Büchler

### Bezug

[www.alice.ch/de/informiert-bleiben/  
publikationen/](http://www.alice.ch/de/informiert-bleiben/publikationen/)

### Nutzungsrechte

Der FOCUS Weiterbildung ist lizenziert unter  
CC BYSA4.0 ([https://creativecommons.org/  
licenses/by-sa/4.0/deed.de](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de))

### Weitere Informationen

Die Forschungspublikation «FOCUS Weiterbil-  
dung» bietet eine detaillierte Analyse der Daten  
der Anbieterumfrage 2023. Mehr dazu unter:  
[https://alice.ch/de/themen/forschung/weiter-  
bildungsstudie/](https://alice.ch/de/themen/forschung/weiterbildungsstudie/)

Der SVEB-Branchenmonitor untersucht basie-  
rend auf den Daten der Anbieterumfrage Trends  
und Tendenzen in der Weiterbildung. Die dies-  
jährige Ausgabe ist im August 2023 erschienen.  
Mehr dazu unter: [www.alice.ch/de/themen/  
forschung/sveb-branchenmonitor/](http://www.alice.ch/de/themen/forschung/sveb-branchenmonitor/)

### Bibliographische Angabe

Gollob, Sofie und Buchs, Helen (2023): FOCUS  
Weiterbildung: Anstellungsbedingungen. Er-  
gebnisse der Schweizer Anbieterumfrage 2023.  
Zürich: SVEB.