SVEB-BRANCHENMONITOR

Report Grundkompetenzen 2024

CÄCILIA MÄRKI,
HELEN BUCHS

Anbieter im Bereich Grundkompetenzen: Struktur und Anstellungsbedingungen der Ausbildenden

Der SVEB führt jährliche Anbieterbefragungen durch, um Entwicklungen in der Weiterbildung zu erfassen (SVEB-Branchenmonitor). 164 von insgesamt 447 Anbietern, die an der Anbieterbefragung 2023 teilgenommen haben, gaben an, Angebote im Bereich Grundkompetenzen im Haupt- oder im Nebenbereich anzubieten. Das entspricht einem Anteil von 37% aller befragten Anbieter.

Der diesjährige Bericht umfasst einerseits Informationen zur Struktur der Anbieter, die im Bereich Grundkompetenzen aktiv sind, und zeigt andererseits auf, welche Anstellungsbedingungen Ausbildende im Bereich Grundkompetenzen vorfinden. Die Angaben der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen werden mit allen anderen Anbietern, die an der Umfrage teilgenommen haben, verglichen und ermöglichen so, Charakteristika für den Bereich der Grundkompetenzförderung abzuleiten.

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

SVEB FSEA
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

1. Einleitung 2
2. Vorgehen und Datengrundlage 2
3. Strukturdaten der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen 3
3.1. Grundkompetenzen als Haupt- oder Nebenbereich 3
3.2. Finanzierung der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen 5
3.3. Grösse und Sprachregion der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen 7
4. Anstellungsbedingungen 8
4.1. Beschäftigungsart 8
4.2. Anstellungsbedingungen von festangestellten Ausbildenden im Bereich Grundkompetenzen 10
5. Fazit 18

1. Einleitung

Der Report Grundkompetenzen 2024 zeigt auf, wie der Bereich Grundkompetenzen derzeit aus Anbietersicht aufgestellt ist. Die im Rahmen der Anbieterumfrage 2023 des SVEB erhobenen Daten sind einerseits geeignet, uns zu informieren, welche Struktur die Anbieter haben, die im Bereich Grundkompetenzen aktiv sind, und welche Anstellungsbedingungen Ausbildende im Bereich Grundkompetenzen vorfinden. Andererseits können die Angaben der Grundkompetenzanbieter mit allen übrigen Anbietern, die an der Anbieterumfrage teilgenommen haben, verglichen und so Charakteristika für den Bereich der Grundkompetenzförderung abgeleitet werden.

Nach der Einleitung beschreibt Kapitel 2 das Vorgehen und die Datengrundlage für den Bericht. Kapitel 3 widmet sich den Strukturdaten der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen im Hinblick auf Handlungsfelder, Organisationsformen, Finanzierung, Grösse und die regionale Verteilung. Kapitel 4 geht auf die Anstellungsbedingungen aus der Sicht der Anbieter ein. Die vorliegenden Daten ermöglichen Aussagen zur Beschäftigungsart und den Anstellungsbedingungen von festangestellten Ausbildenden im Bereich Grundkompetenzen. Im abschliessenden Fazit wird die Analyse der Anbieterdaten in Form von Schlussfolgerungen präsentiert.

2. Vorgehen und Datengrundlage

Den Analysen des vorliegenden Berichts liegen Daten der Anbieterumfrage 2023 des SVEB zugrunde. Dies ist eine jährlich mit einem teilstandardisierten Online-Fragebogen durchgeführte Befragung von Schweizer Weiterbildungsanbietern. 164 von insgesamt 447 Anbietern, die an der Umfrage teilgenommen haben, gaben an, Angebote im Bereich Grundkompetenzen im Haupt- oder im Nebenbereich anzubieten. Das entspricht einem Anteil von 37% aller befragten Anbieter.

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

Die jährliche Befragung von Anbietern umfasst nebst einem wiederkehrenden Teil zum Monitoring der Weiterbildungsbranche (SVEB-Branchenmonitor) jeweils einen thematischen Fokus. Die FOCUS-Studie 2023 widmet sich den Anstellungsbedingungen der Ausbildenden (Gollob und Buchs 2023).

Für den vorliegenden Bericht beschreiben wir die 164 Anbieter im Bereich Grundkompetenzen anhand der in der Umfrage erhobenen Merkmale. Zusätzlich analysieren wir Unterschiede zwischen dem Bereich Grundkompetenzen und allen übrigen Anbietern. Es wird z.B. untersucht, ob sich die Anstellungsbedingungen der Ausbildenden, die für Anbieter mit Haupt- oder Nebenbereich Grundkompetenzen tätig sind, signifikant von jenen unterscheiden, die in anderen Bereichen der Weiterbildung tätig sind. Alle beschriebenen Unterschiede sind mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von maximal 5% statistisch gesichert.

Die Umfrageergebnisse zeigen ein Gesamtbild der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen, das die Förderung der Grundkompetenzen im Weiterbildungsgesetz und in den Spezialgesetzen einschliesst. Die vorhandenen Daten erlauben keine Unterscheidung zwischen

Förderstrukturen, d.h. es kann nicht unterschieden werden, ob die Anbieter über die kantonalen Programme Grundkompetenzen über das Weiterbildungsgesetz, die kantonalen Integrationsprogramme oder die Integrationsagenda, über Arbeitsmarktliche Massnahmen oder andere Förderstrukturen im Rahmen der Spezialgesetze gefördert werden. Künftige Umfragen sollen diese Unterscheidung berücksichtigen.

Im Jahr 2022 ist erstmals ein Report Grundkompetenzen des SVEB erschienen. Ihm lag eine separate Umfrage zugrunde, die von 61 Anbietenden beantwortet wurde (SVEB-Branchenmonitor: Report Grundkompetenzen 2022). Die Resultate der beiden Berichte sind nicht vergleichbar.

3. Strukturdaten der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen

Dieses Kapitel beschreibt die Struktur der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen und vergleicht sie mit der Struktur der Weiterbildungsorganisationen ohne Grundkompetenzangebot. Dieses Vorgehen ermöglicht, Spezifika des Handlungsfelds Grundkompetenzförderung aus Anbietersicht zu beleuchten.

3.1. GRUNDKOMPETENZEN ALS HAUPT- ODER NEBENBEREICH

Zuerst stellt sich die Frage, welcher Anteil der befragten Weiterbildungsorganisationen Grundkompetenzen anbietet, und ob diese Grundkompetenzen als ihren Haupt- oder Nebenbereich betrachten.

Grundkompetenzen als Haupt- oder Nebenbereich

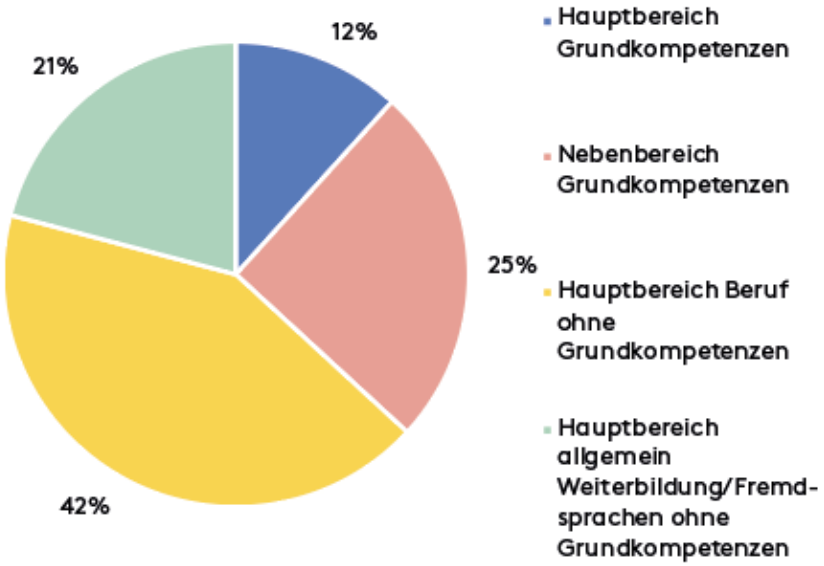

Abbildung 1: Weiterbildungsanbieter nach Angebotsbereich (N=445, gerundete Prozentwerte).

Die Aufschlüsselung der Organisationen nach Tätigkeitsbereich (Abb. 1) zeigt, dass 12% der Anbieter Grundkompetenzen als den Hauptbereich ihrer Tätigkeit nennen, wobei 4% aller befragten Anbieter ausschliesslich Angebote im Bereich Grundkompetenzen anbieten. Weiterführende Auswertungen zeigen, dass jene Organisationen, die neben Grundkompetenzen weitere Bereiche anbieten, zu 69% berufliche Weiterbildung, zu 40%

Fremdsprachen und zu 29% allgemeine Weiterbildung als Nebenbereiche haben. Aus den Daten geht weiter hervor, dass Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen häufiger als andere Anbieter angeben, zusätzlich in Nebenbereichen tätig zu sein. Die Mehrzahl der Anbieter mit Grundkompetenzen als Hauptbereich entscheidet sich demnach für ein breites Angebotsspektrum.

25% der Anbieter geben Grundkompetenzen als Nebenbereich an. Davon nennen 54% die berufliche Weiterbildung und 46% die allgemeine Weiterbildung oder Fremdsprachen als Hauptbereich.

Weiterbildung als Haupt- oder Nebenzweck der Organisation

Hinsichtlich der Frage, ob Weiterbildung der Haupt- oder Nebenzweck der Organisation ist, unterscheiden sich die Anbieter im Bereich Grundkompetenzen signifikant von den übrigen Anbietern.

Ist das Anbieten von Weiterbildung der Hauptzweck Ihrer Organisation?

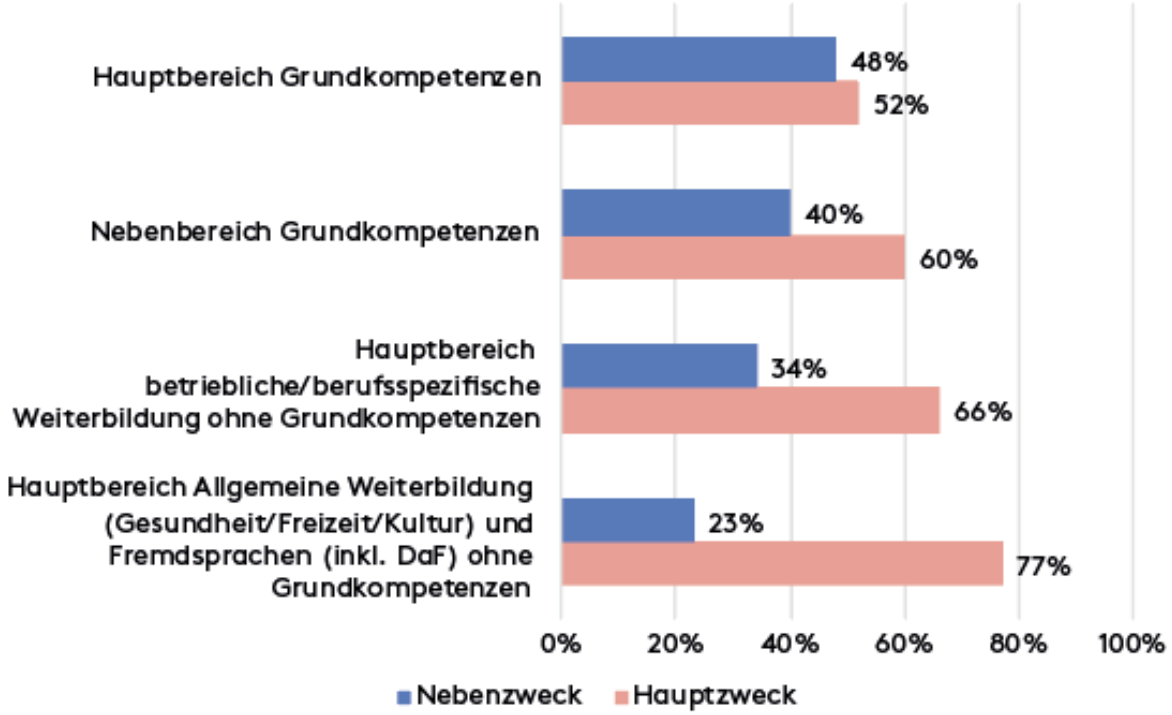

Abbildung 2: Haupt- oder Nebenzweck der Weiterbildungsanbieter nach Angebotsbereich (N=445, gerundete Prozentwerte).

Abbildung 2 zeigt, dass Anbieter im Bereich Grundkompetenzen häufiger andere Hauptzwecke verfolgen als Weiterbildung. 52% der Anbieter mit Hauptbereich Grundkomeptenzen geben an, dass Weiterbildung der Hauptzweck ihrer Organisation ist. Das gilt auch für 60% der Anbieter mit Nebenbereich Grundkompetenzen. Im Vergleich dazu nennen Anbieter ohne Grundkompetenzangebot häufiger Weiterbildung als ihren Hauptzweck: mit Hauptbereich berufliche Weiterbildung zu 66% und mit allgemeiner Weiterbildung oder Fremdsprachen zu 77%.

Trägerschaft / Organisationsform der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen

Bezüglich Trägerschaft als weiteres wichtiges Organisationsmerkmal zeigen sich Unterschiede zwischen Anbietern mit Haupt- und Nebenbereich Grundkompetenzen und solchen ohne Grundkompetenzangebot (Abb. 3).

Welche Trägerschaft / Organisationsform hat Ihre Organisation?

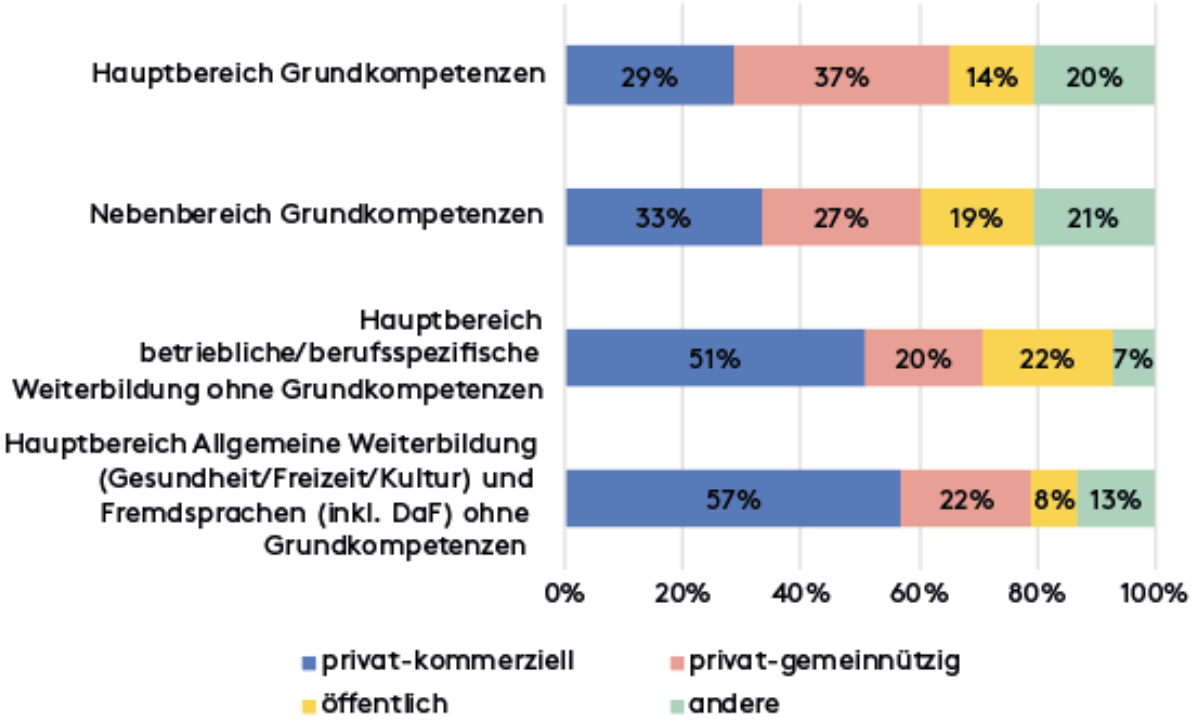

Abbildung 3: Trägerschaft der Weiterbildungsanbieter nach Angebotsbereich (N=432, gerundete Prozentwerte).

Die Unterschiede zeigen sich besonders stark in zwei Formen der Trägerschaft: privat-kommerziell und privat-gemeinnützig. Anbieter mit Grundkompetenzen im Hauptbereich oder Nebenbereich sind eher privat-gemeinnützig organisiert als Anbieter mit Hauptbereich berufliche Weiterbildung oder Allgemeine Weiterbildung und Fremdsprachen. Dagegen ist ihre Trägerschaft deutlich seltener privat-kommerziell (29% bzw. 33%). Dieser Anteil liegt weit unter den Anteilen bei den Anbietern mit Hauptbereich berufliche Weiterbildung (51%) oder Allgemeine Weiterbildung und Fremdsprachen (57%).

3.2. FINANZIERUNG DER ANBIETER IM BEREICH GRUNDKOMPETENZEN

Die Finanzierung der Organisationen der Weiterbildung unterscheidet sich zwischen Anbietern mit und ohne Grundkompetenzangebot. Dies trifft insbesondere auf den Anteil der Finanzierung durch die öffentliche Hand und durch Submissionsverfahren zu.

Durchschnittlicher Anteil öffentlicher Gelder am Gesamtumsatz

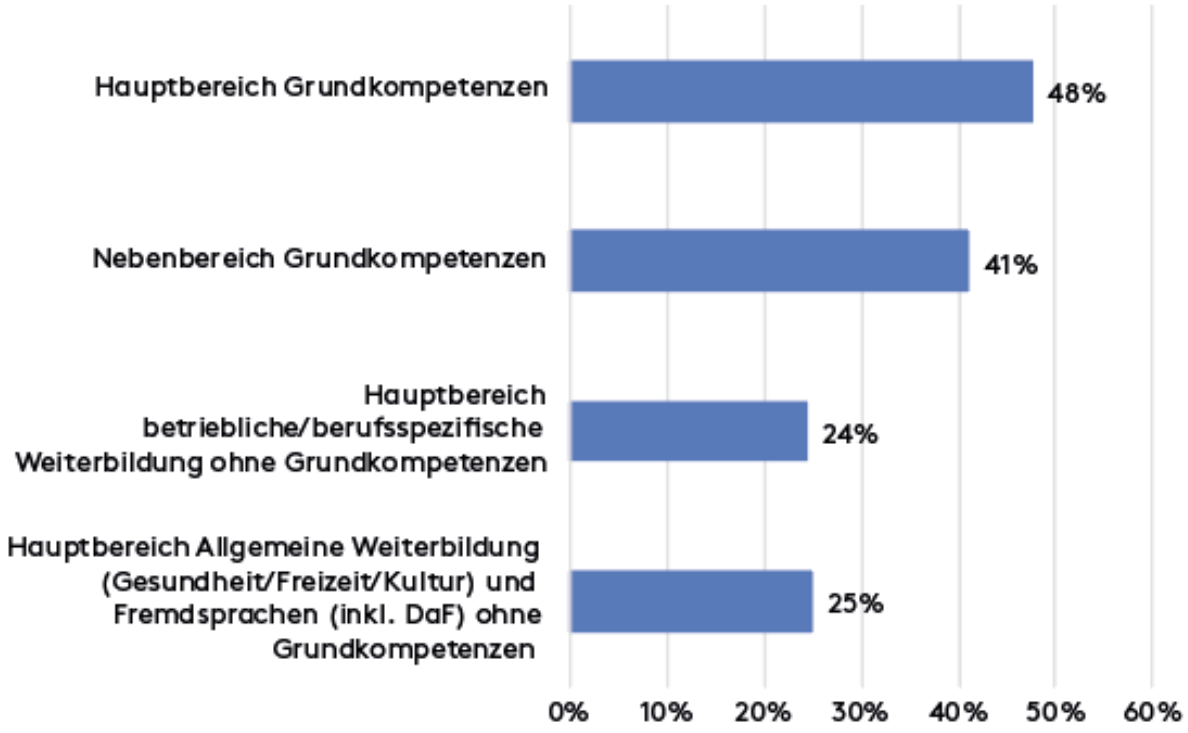

Abbildung 4: Durchschnittlicher Anteil öffentlicher Gelder am Gesamtumsatz der Weiterbildungsanbieter nach Angebotsbereich (N=216, gerundete Prozentwerte).

Im Durchschnitt sind Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen fast zur Hälfte über öffentliche Gelder finanziert (Abb. 4). Ähnlich sieht es bei den Anbietern mit Grundkompetenzen im Nebenbereich aus, wo es gut 40 % sind. Signifikant geringer ist der durchschnittliche Anteil öffentlicher Gelder bei der Finanzierung dagegen bei Organisationen, die keine Grundkompetenzen anbieten. Er liegt dort bei rund einem Viertel.

Eine genauere Aufschlüsselung zeigt, dass 24% der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen vollumfänglich über öffentliche Gelder finanziert sind. Weitere 24% geben an, dass sie keine öffentlichen Gelder erhalten. Im Vergleich dazu geben nur 14% aller befragten Weiterbildungsorganisationen an, zu 100% über öffentliche Gelder finanziert zu sein, während 45% keine öffentlichen Gelder zu erhalten.

Submissionsverfahren

Anbieter, die im Haupt- oder Nebenbereich Grundkompetenzen anbieten, finanzieren sich knapp zur Hälfte vollumfänglich oder teilweise über Submissionsverfahren (40% resp. 46%). Damit ist der Anteil der Finanzierung über Submissionsverfahren bei Anbietern, die im Bereich Grundkompetenzen tätig sind, signifikant höher als bei Anbietern, die keine Grundkompetenzen anbieten.

Wurde im Jahr 2022 Weiterbildungsangebote Ihrer Organisation über Submissionsverfahren finanziert?

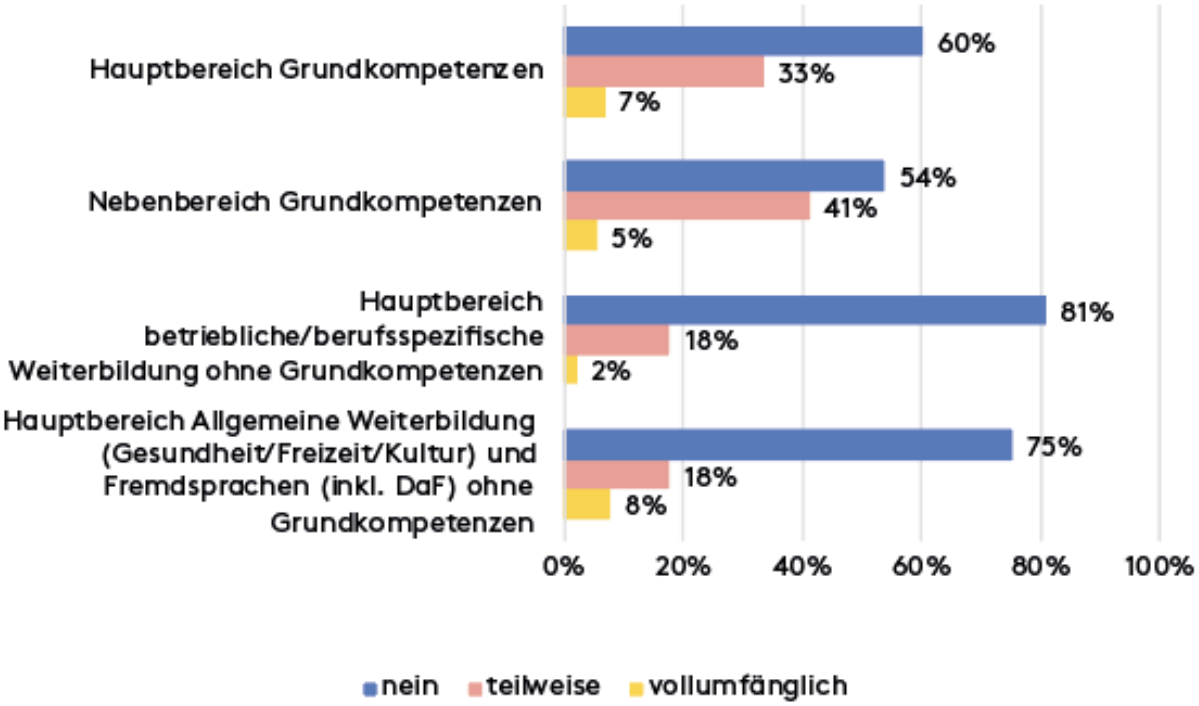

Abbildung 5: Submissionsverfahren bei Weiterbildungsanbieter nach Angebotsbereich (N=385, gerundete Prozentwerte).

3.3. GRÖSSE UND SPRACHREGION DER ANBIETER IM BEREICH GRUNDKOMPETENZEN

Die Anbieter mit Haupt- oder Nebenbereich Grundkompetenzen unterscheiden sich nicht von den übrigen Anbietern bezüglich Organisationsgrösse und Region (vgl. Gollob und Buchs 2023). Allerdings sind Grundkompetenzanbieter in der Tendenz eher noch kleiner als dies bei Weiterbildungsorganisationen in der Schweiz ohnehin üblich ist. Bezüglich Region ist der einzige (jedoch knapp nicht signifikante) Unterschied, dass Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen seltener überregional tätig sind als Anbieter, die nicht Grundkompetenzen als einen ihrer Bereiche angeben. Anbieter mit Nebenbereich Grundkompetenzen sind dagegen fast so häufig überregional tätig wie jene ohne Grundkompetenzangebot.

4. Anstellungsbedingungen

Die im «FOCUS Weiterbildung» 2023 publizierten Resultate, die auf derselben Datengrundlage wie der vorliegende Bericht basieren, zeigen ein heterogenes Bild der Anstellungsbedingungen in der Weiterbildung (Gollob und Buchs 2023). Die Tätigkeit in der Weiterbildung ist für viele Ausbildende ein Nebenerwerb. Die Mehrheit der Festangestellten arbeitet Teilzeit und befristete Anstellungen sind weitverbreitet. Im Durchschnitt sind zudem etwa zwei Drittel der Ausbildenden in Weiterbildungsorganisationen auf Mandatsbasis tätig. Die Bandbreite des Lohnniveaus ist gross. Es stellt sich nun die Frage, wie sich die Anstellungsbedingungen im Bereich der Grundkompetenzförderung gestalten und inwiefern sich diese vom beschriebenen Gesamtbild unterscheiden.

4.1. BESCHÄFTIGUNGSART

Die Beschäftigungsart, also ob Personen festangestellt, mandatiert oder ehrenamtlich tätig sind, ist grundlegend für das Verständnis der Anstellungsbedingungen in Weiterbildungsorganisationen. Die folgende Darstellung (Abb. 6) beruht ausschliesslich auf den Daten jener Anbieter, die im Bereich Grundkompetenzen tätig sind.

Wie viele Personen waren im Jahr 2022 als Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche in Ihrer Organisation tätig?

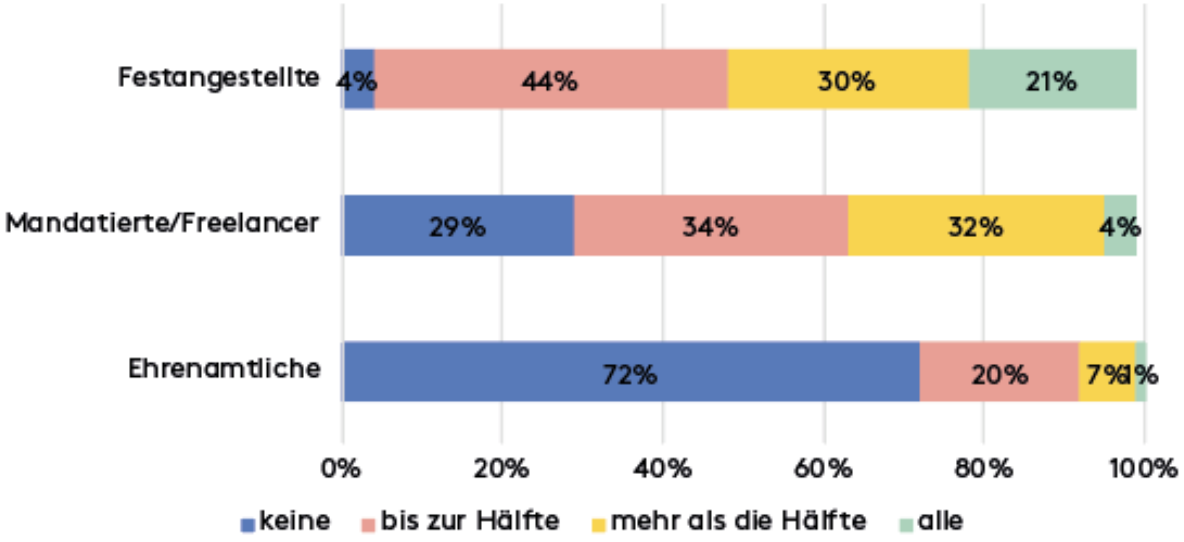

Abbildung 6: Anteil Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche an der Gesamtzahl der tätigen Personen in der Organisation im Jahr 2022, kategorisiert (N=118, gerundete Prozentwerte).

Für die Anbieter im Bereich Grundkompetenzen ergibt sich folgende Verteilung (Abb. 6): Die Hälfte der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen arbeitet mehrheitlich mit Festangestellten. Durchschnittlich sind rund die Hälfte der Angestellten festangestellt, womit Festanstellungen die dominante Beschäftigungsart im Bereich der Grundkompetenzen sind. Wie aus dem Focus-Weiterbildung (Gollob und Buchs 2023) hervorgeht, gilt dies auch für das gesamt der Weiterbildungsorganisationen in der Schweiz. Ein deutlich geringerer Anteil der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen, nämlich gut ein Drittel, arbeitet mehrheitlich mit Mandatierten. Ein weiteres Drittel beschäftigt keine Mandatierten. Nur

knapp jede zehnte Organisation im Grundkompetenzbereich gibt an, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten ehrenamtlich tätig ist. 72% der Anbieter beschäftigen keine Ehrenamtlichen. Wenige Anbieter beschäftigen somit viele Freiwillige und viele beschäftigen keine Freiwilligen.

Der Vergleich mit jenen Organisationen, die kein Grundkompetenzangebot haben, zeigt, dass Unterschiede in der Beschäftigungsart nach Angebotsbereich bestehen. Signifikant sind diese Unterschiede beim Anteil Mandatierter und Freiwilliger, während aus den vorliegenden Daten keine signifikanten Unterschiede bezüglich des Anteils Festangestellter abgeleitet werden können. Folgende Grafik zeigt den durchschnittlichen Anteil Mandatierter nach den vier oben beschriebenen Anbietertypen (Abb. 7).

Durchschnittlicher Anteil Mandatierte an allen tätigen Personen in der Organisation

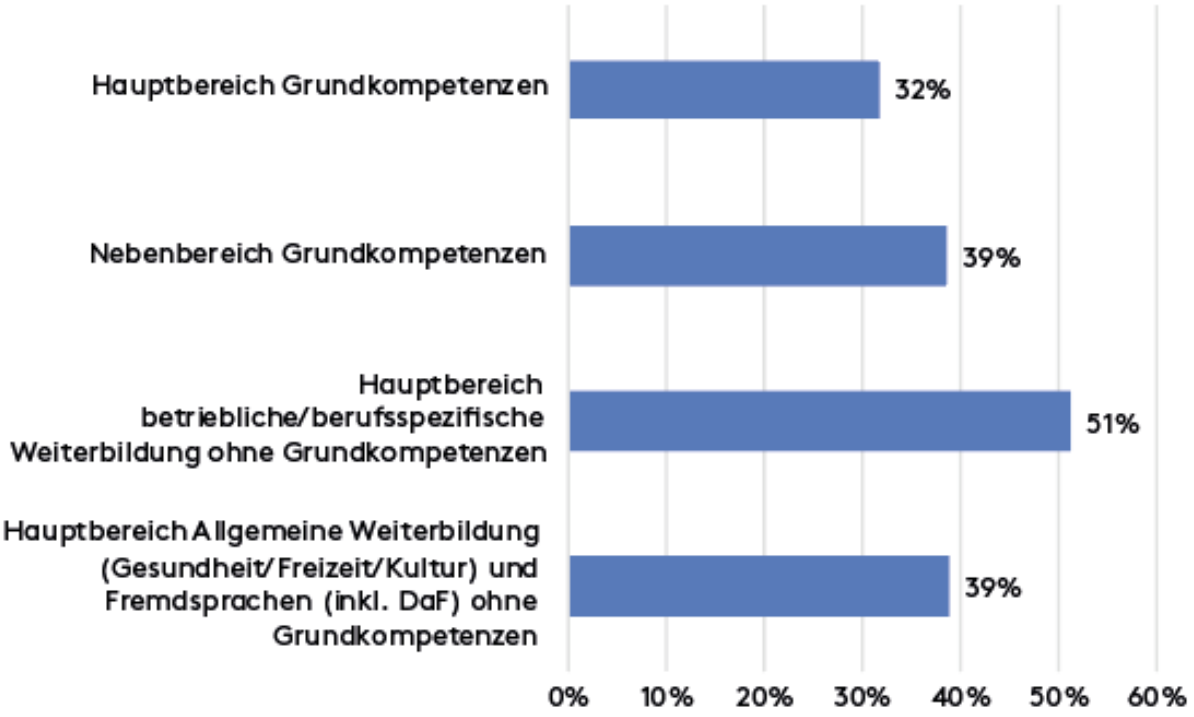

Abbildung 7: Durchschnittlicher Anteil der Mandatierten an allen tätigen Personen in einer Weiterbildungsorganisation nach Angebotsbereich (N=118, gerundete Prozentwerte)

Anbieter mit Grundkompetenzen im Hauptbereich haben den geringsten Anteil an Beschäftigten im Mandatsverhältnis. Im Durchschnitt beträgt dieser rund ein Drittel aller Beschäftigten. Der höchste Anteil Mandatierter ist bei Anbietern zu finden, die im Hauptbereich berufliche und betriebliche Weiterbildung anbieten. Hier ist gut die Hälfte aller Beschäftigten im Mandatsverhältnis tätig.

Weiter zeigen die Auswertungen, dass Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen im Durchschnitt einen signifikant höheren Anteil Ehrenamtlicher beschäftigen als die anderen Anbieter, insbesondere als Anbieter im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Durchschnittlich 13% der Beschäftigten bei Anbietern mit Grundkompetenzen im Hauptbereich sind Freiwillige.

Aufgrund der geläufigen Annahme, dass starke regionale Unterschiede bezüglich des Anteils Freiwilliger bestehen, haben wir die entsprechenden Verteilungen genauer

untersucht. Es zeigen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Regionen. Dies ist möglicherweise auch der geringen Fallzahl in den vorliegenden Daten geschuldet. In der Tendenz scheint der Anteil Ehrenamtlicher nämlich sowohl bei den Anbietern mit Grundkompetenzen im Hauptbereich als auch jenen mit Grundkompetenzen im Nebenbereich in der lateinischen Schweiz etwas höher zu sein als in der Deutschschweiz.

4.2. ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN VON FESTANGESTELLTEN AUSBILDENDEN IM BEREICH GRUNDKOMPETENZEN

Da Festanstellungen die dominante Beschäftigungsart in Weiterbildungsorganisationen mit Grundkompetenzangebot sind, gehen die folgenden Analysen in diesem Bereich in die Tiefe. Sie betrachten dabei nur Ausbildende und nicht Angestellte in beispielsweise administrativen oder rein planerischen Funktionen.

Nebenbeschäftigungen bei den festangestellten Ausbildenden

Nebenbeschäftigungen sind ein typisches Merkmal bei Ausbildenden in der Weiterbildung. Abbildung 8 zeigt den durchschnittlichen Anteil der festangestellten Ausbildenden deren Tätigkeit in der befragten Organisation eine Nebentätigkeit ist.

Durchschnittlicher Anteil festangestellte Ausbildende in Nebenbeschäftigung an allen festangestellten Ausbildenden in der Organisation

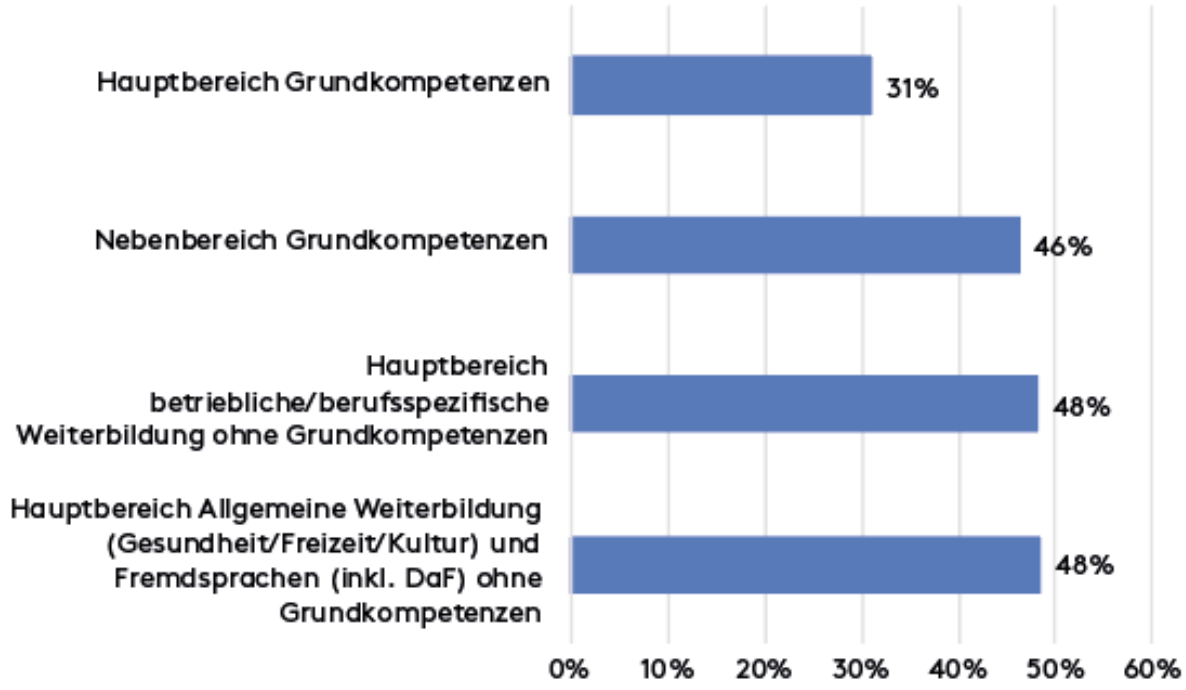

Abbildung 8: Durchschnittlicher Anteil an festangestellte Ausbildende in Nebenbeschäftigung an allen festangestellten Ausbildenden in der Weiterbildungsorganisation nach Angebotsbereich (N=193, gerundete Prozentwerte).

Bei Anbietern mit Hauptbereich Grundkompetenzen beträgt der Anteil festangestellter Ausbilder und Ausbilderinnen, für die die Tätigkeit beim befragten Anbieter eine Nebenbeschäftigung ist, durchschnittlich 31%. Bei Anbietern ohne Grundkompetenzangebot beträgt er fast 50% (Abb. 8). Anbieter mit Grundkompetenzen im Nebenbereich beschäftigen einen fast so grossen Anteil ihrer Ausbildenden in Nebenbeschäftigung wie Anbieter ohne Grundkompetenzen.

Vertragsverhältnisse bei den festangestellten Ausbildenden

Bezüglich der Vertragsverhältnisse lässt sich bei festangestellten Ausbildern und Ausbilderinnen vor allem zwischen fixen Monatslöhnen und unterschiedlichen Formen von Stundenlöhnen unterscheiden. Abbildung 9 zeigt, welche Vertragsverhältnisse Anbieter im Bereich Grundkompetenzen nutzen.

In welchen Vertragsverhältnissen waren festangestellte Ausbildende im Jahr 2022 in Ihrer Organisation tätig?

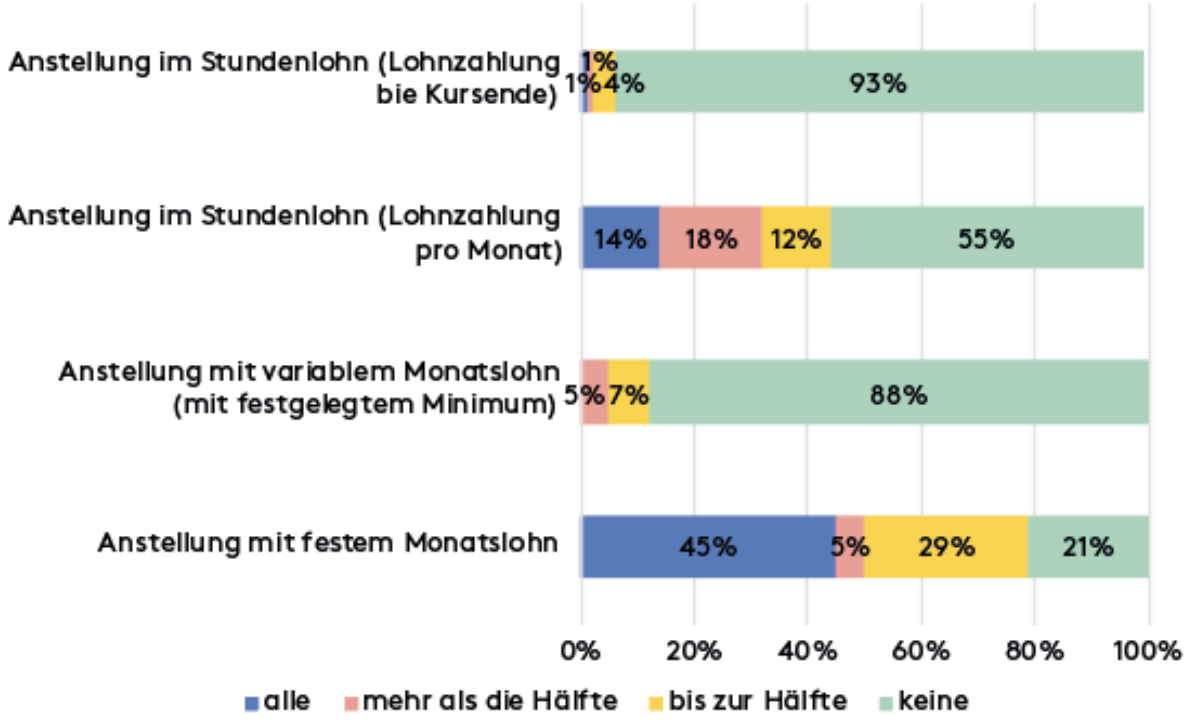

Abbildung 9: Vertragsverhältnisse der festangestellten Ausbildenden im Bereich Grundkompetenzen (N=77, gerundete Prozentwerte).

Insgesamt erhalten rund zwei Drittel der festangestellten Ausbildenden in Organisationen mit Hauptbereich Grundkompetenzen einen festen Monatslohn. Bei den Organisationen Grundkompetenzen im Nebenbereich sind es gut die Hälfte. Etwa die Hälfte der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen beschäftigen bis zur Hälfte der Ausbildenden in einer Anstellung mit festem Monatslohn. Auch Anstellungen im Stundenlohn sind verbreitet. 45% der Anbieter beschäftigen mehr als die Hälfte ihre Ausbildenden im Stundenlohn mit einer monatlichen Auszahlung.

Anteil an festangestellten Ausbildenden mit festem Monatslohn an allen festangestellten Ausbildenden

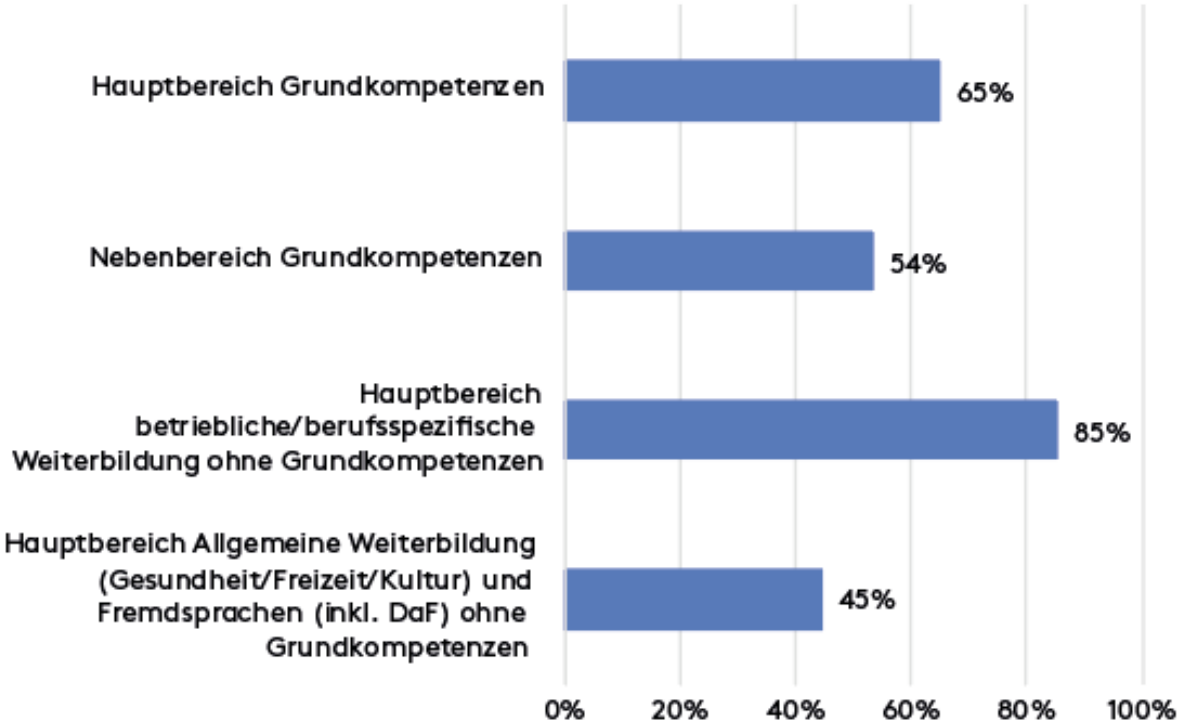

Abbildung 10: Anteil festangestellter Ausbildenden mit festem Monatslohn an allen festangestellten Ausbildenden einer Weiterbildungsorganisation nach Angebotsbereich (N=174, gerundete Prozentwerte).

Im Vergleich zu jenen Organisationen, die kein Grundkompetenzangebot aufweisen, hat bei Grundkompetenzanbietern ein geringerer Anteil der festangestellten Ausbildenden einen festen Monatslohn, was vor allem daran liegt, dass dieser Anteil bei Organisationen mit Hauptbereich beruflicher Weiterbildung sehr hoch ist (Abb. 10).

Pensen der festangestellten Ausbildenden

Die Arbeitspensen von festangestellten Ausbildenden unterscheiden sich nicht zwischen den betrachteten Bereichen der Weiterbildung. Abbildung 11 zeigt die Verteilung unterschiedlicher Pensumskategorien bei Anbietern von Grundkompetenzen.

In welchem Pensum waren festangestellte Ausbildende im Jahr 2022 in Ihrer Organisation tätig?

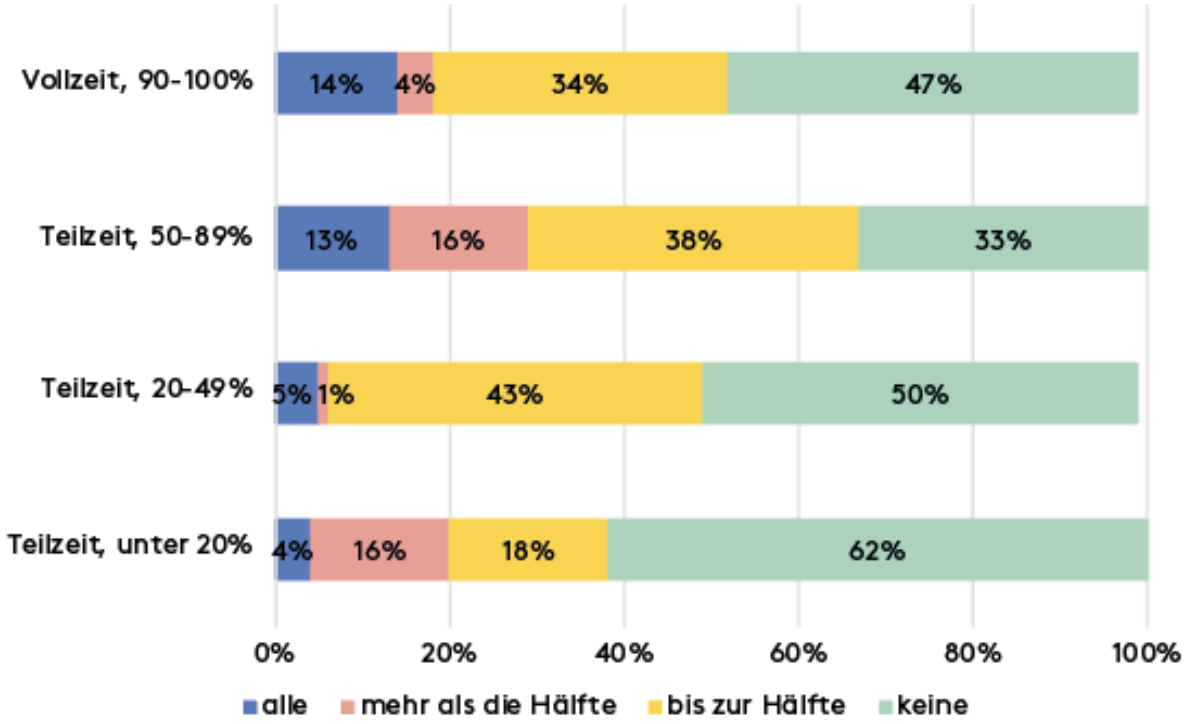

Abbildung 11:Anteil festangestellter Ausbilderinnen und Ausbilder nach Pensum; Lesebeispiel: In 47% der Weiterbildungsorganisationen sind keine Ausbilderinnen und Ausbilder Vollzeit angestellt (N=77, gerundete Prozentwerte).

Teilzeitpensen von 50-89% sind bei Anbietern im Bereich Grundkompetenzen am weitesten verbreitet. Rund zwei Drittel aller Organisationen beschäftigen bis zur Hälfte ihrer festangestellten Ausbildenden in dieser Kategorie. Vollzeitpensen und Teilzeitpensen von 20-49% sind ebenfalls verbreitet (Abb. 11).

Stundenlöhne der festangestellten Ausbildenden

Die Hälfte der Organisationen der Weiterbildung zahlt in ihrem Hauptbereich einen Stundenlohn von bis zu 60 CHF und die andere Hälfte von mehr als 60 CHF. Dabei zeigt sich, dass die Anbieter mit Grundkompetenzen im Hauptbereich höhere Stundenlöhne zahlen als andere Anbieter in ihren jeweiligen Hauptbereichen. Bei Anbietern mit Grundkompetenzen im Hauptbereich liegen 88% der Stundenlöhne über dem Median von 60 CHF. Der grösste Anteil der Anbieter, die Stundenlöhne unter diesem Median bezahlen, ist im Bereich Allgemeine Weiterbildung und Fremdsprachen angesiedelt.

Weiter macht ein Vergleich zwischen Anbietern mit Grundkompetenzen im Hauptbereich und im Nebenbereich grosse Unterschiede in der Entlöhnung von Ausbildenden bei Grundkompetenzangeboten deutlich. Jene Organisationen, die Grundkompetenzen als

ihren Hauptbereich bezeichnen, zahlen für Grundkompetenzangebote häufiger Stundenlöhne von 60 CHF oder mehr als Organisationen, die Grundkompetenzen als einen Nebenbereich nennen (Abb. 12).

Durchschnittlicher Stundenlohn von festangestellten Ausbildenden im Bereich Grundkompetenzen

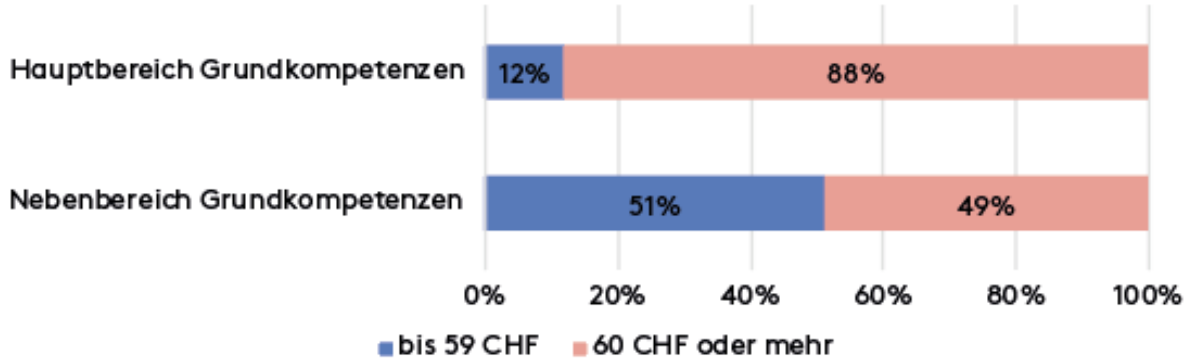

Abbildung 12: Durchschnittlicher Stundenlohn von festangestellten Ausbildenden im Bereich Grundkompetenzen (N=58, gerundete Prozentwerte).

Bezüglich der Finanzierung der Vor- und Nachbereitung sowie der Entschädigung bei Kursabsagen zeigen die Daten keine signifikanten Unterschiede zwischen Anbietern mit Haupt- oder Nebenbereich Grundkompetenzen und anderen Anbietern. Abbildungen 13 und 14 zeigen die entsprechenden Verteilungen für Anbieter von Grundkompetenzen.

Ist die Zeit für die Vor- und Nachbearbeitung von Kursstunden im Stundenansatz inbegriffen?

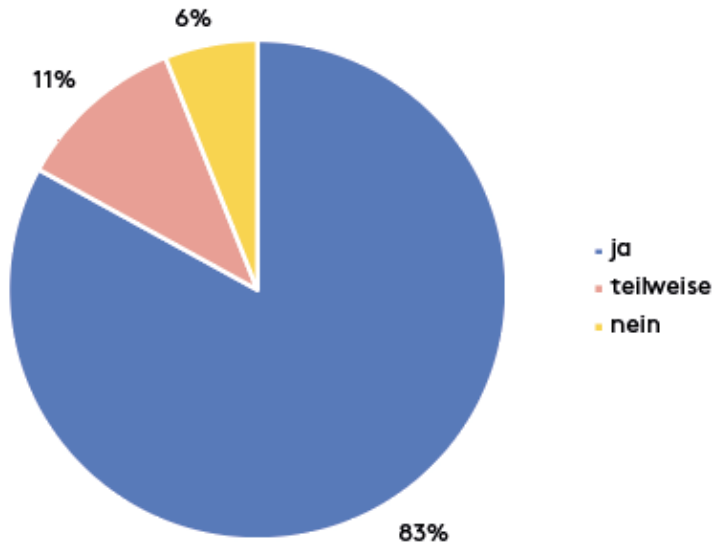

Abbildung 13: Entschädigung für die Vor- und Nachbearbeitung innerhalb des Stundenansatzes (N=71, gerundete Prozentwerte).

Bei der Mehrheit der Anbieter ist die Zeit für Vor- und Nachbereitung von Kursstunden bereits im Stundenlohn von festangestellten Ausbildenden enthalten. Nur ein geringer Anteil von knapp 20% bezahlt teilweise oder immer zusätzlich für diese Zeit (Abb. 13). Knapp die Hälfte der Grundkompetenzanbieter zahlt nie eine Entschädigung für Kursabsagen. Wiederum etwas weniger als die Hälfte tut dies unter spezifischen Bedingungen oder bei kurzfristigen Absagen. Nur etwa jede zehnte Organisation bezahlt immer eine Entschädigung (Abb.14).

Erhalten festangestellte Ausbildende ohne festen Monatslohn bei Kursabsagen eine finanzielle Entschädigung?

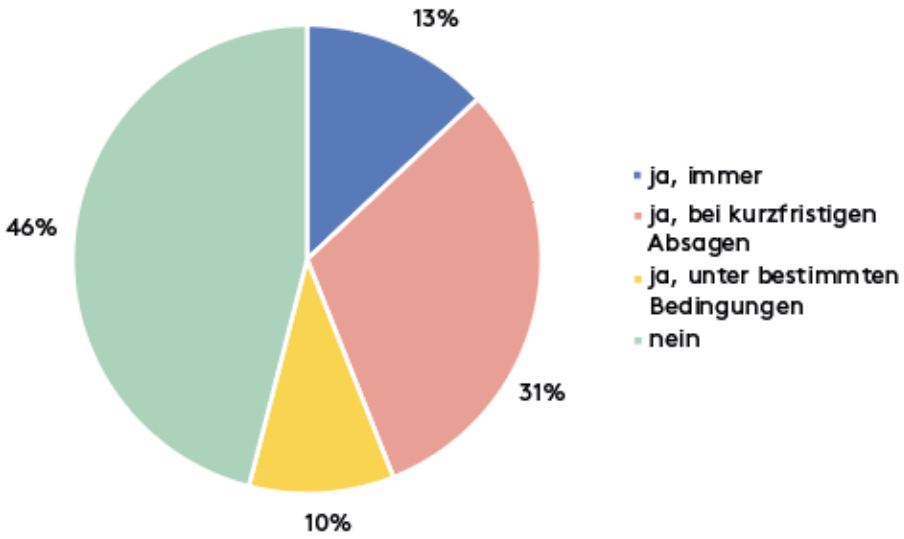

Abbildung 14: Anteil der Weiterbildungsorganisationen, die festangestellte Ausbildende bei Kursabsagen finanziell entschädigen (N=39, gerundete Prozentwerte).

Aus- und Weiterbildung der Ausbildenden

Die Anforderungen der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen bezüglich der andragogischen Qualifikation der Ausbildenden unterscheiden sich nicht signifikant von der Grundgesamtheit der befragten Anbieter. 57 % der Anbieter setzen immer eine andragogische Qualifikation für die Tätigkeit voraus, rund ein Drittel tut dies teilweise (Abb. 15).

Setzt Ihre Organisation für die Tätigkeit als festangestellte/r Ausbilder/in eine andragogische Qualifikation voraus?

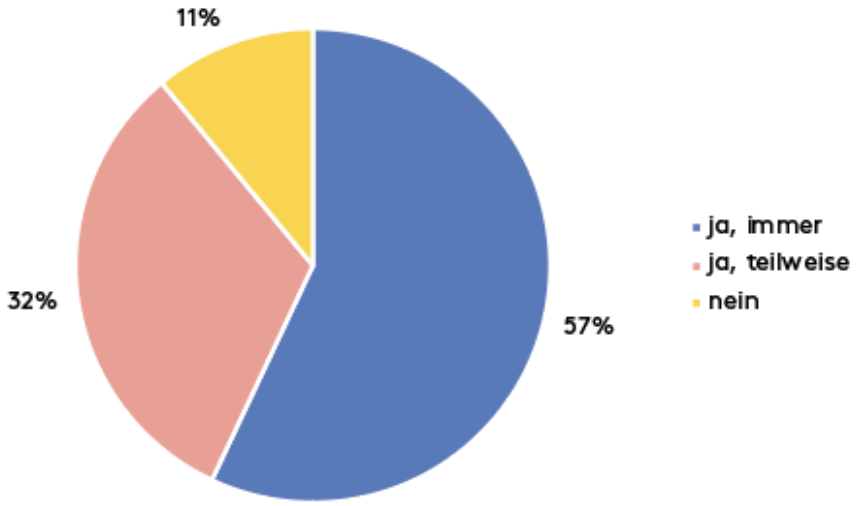

Abbildung 15: Andragogische Qualifikationen für festangestellte Ausbildende (N=75, gerundete Prozentwerte).

Auch hinsichtlich der Anrechnung der Weiterbildung als Arbeitszeit zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zu allen Anbietern. Zwei Drittel der Organisationen im Bereich Grundkompetenzen vergüten die berufliche Weiterbildung mindestens zur Hälfte als Arbeitszeit (Abb. 16).

Können sich die festangestellten Ausbildenden in Ihrer Organisation die berufliche Weiterbildung als Arbeitszeit anrechnen?

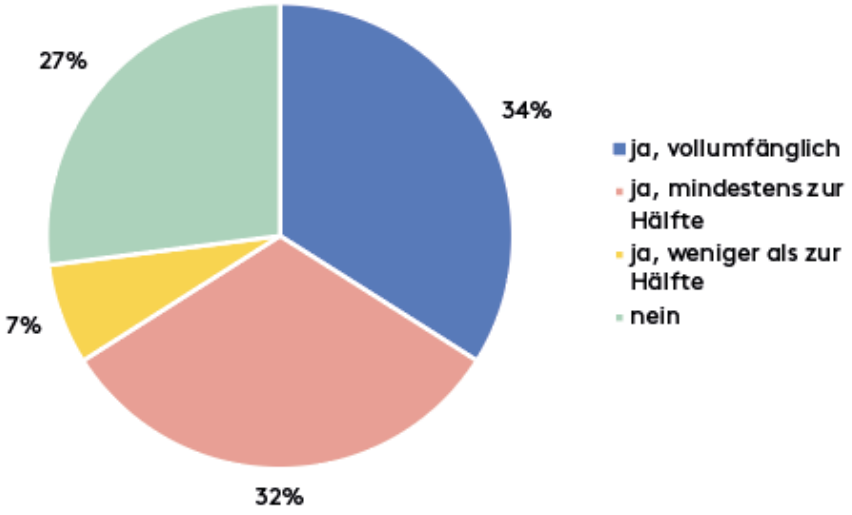

Abbildung 16: Anrechnung der beruflichen Weiterbildung als Arbeitszeit bei Anbietern im Bereich Grundkompetenzen (N=73, gerundete Prozentwerte).

Dagegen bestehen signifikante Unterschiede in der finanziellen Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der festangestellten Ausbildenden. 75% der Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen und 81 % der Anbieter mit Grundkompetenzen im Nebenbereich bezahlen mindestens die Hälfte der Kurskosten. Damit liegt die finanzielle Unterstützung über dem Niveau des Bereichs der allgemeinen Weiterbildung und der Fremdsprachen, wo nur 50% der Anbieter die berufliche Weiterbildung ihrer festangestellten Ausbildenden zu mindestens der Hälfte finanzieren (Abb. 17).

Finanzielle Unterstützung der Weiterbildung der festangestellten Ausbildenden (mindestens zur Hälfte)

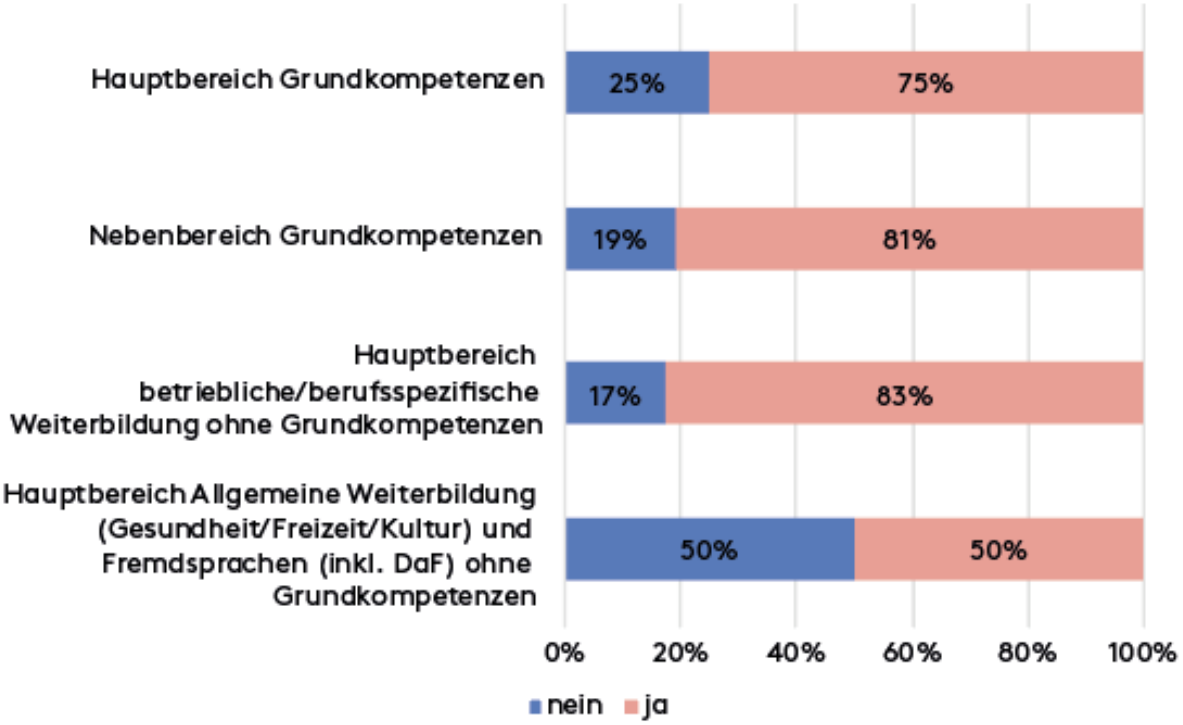

Abbildung 17: Finanzielle Unterstützung der Weiterbildung der festangestellten Ausbildenden zu bis zu 50% (N=177, gerundete Prozentwerte).

Schwierigkeit, gute Anstellungsbedingungen zu schaffen

Anbieter im Bereich Grundkompetenzen geben insgesamt häufiger an, Schwierigkeiten zu haben, gute Anstellungsbedingungen zu schaffen, als Anbieter ohne Grundkompetenzangebot (Abb. 18).

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

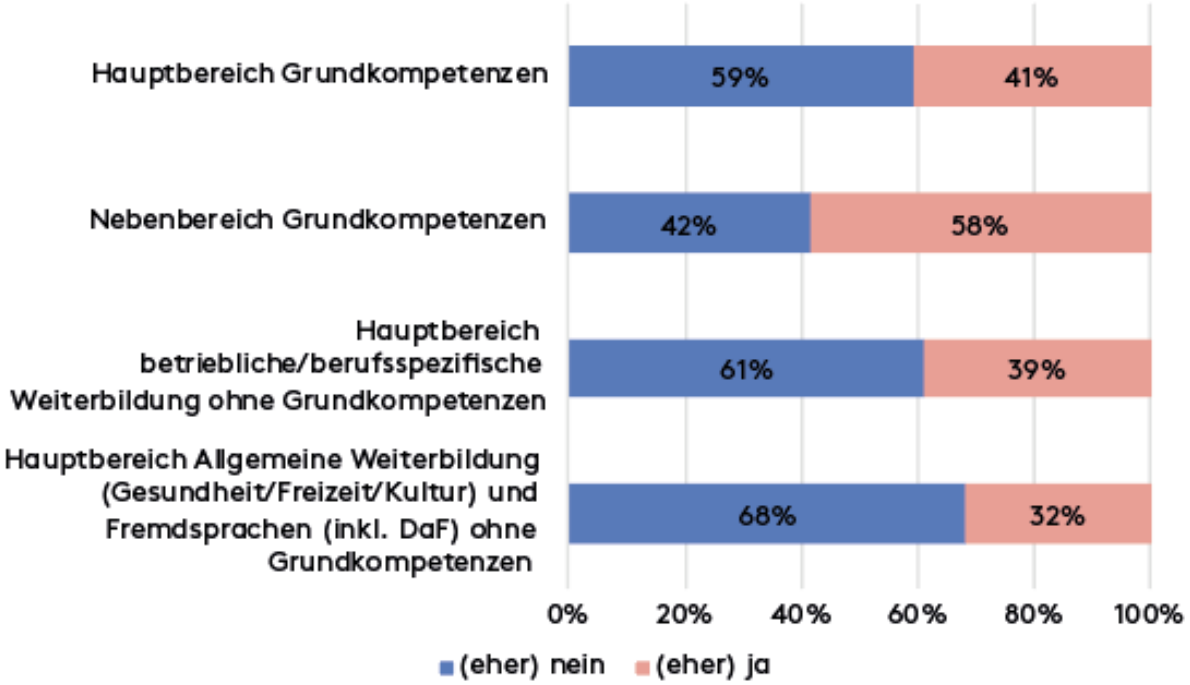

Abbildung 18: Anteil der Weiterbildungsanbieter, die Schwierigkeiten haben, gute Anstellungsbedingungen für festangestellte Ausbildende zu schaffen, nach Angebotsbereich (N=193, gerundete Prozentwerte).

Mit 58% berichten Anbieter mit Nebenbereich Grundkompetenzen am häufigsten, dass gute Anstellungsbedingungen schwer zu erreichen seien. Für Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen gilt das nicht im gleichen Ausmass. Sie geben zu 41% an, dass es schwierig sei, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen.

5. Fazit

Insgesamt sind die Organisationen, die Grundkompetenzen anbieten, eher im Nebenzweck in der Weiterbildung tätig, stützen sich also auf mehrere Angebotsbereiche, haben häufiger eine privat-gemeinnützige Trägerschaft und sind eher über öffentliche Gelder finanziert als Organisationen, die keine Angebote im Bereich Grundkompetenzen haben. Anbieter im Bereich Grundkompetenzen finanzieren ihre Angebote signifikant öfter über Submissionsverfahren als die übrigen Anbieter.

Diese Resultate deuten darauf hin, dass die Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener von einer Vielzahl von Organisationen als Handlungsfeld verfolgt wird, die Weiterbildung als Nebenzweck betreiben. Soweit sich aus den verschiedenen Netzwerken im Bereich Grundkompetenzen erschliessen lässt, handelt es sich dabei um NGOs oder Gewerkschaften, Betriebe oder Verwaltungseinheiten und auch kirchliche Organisationen. Es erscheint einleuchtend, dass diese Organisationen aufgrund ihres Hauptzwecks häufig mit

Personen zu tun haben, die Förderbedarf im Bereich Grundkompetenzen haben. Sie sind also nahe bei den Zielgruppen, was ihnen den Zugang zu diesen sowie eine zielgruppen- und kontextspezifische Ausgestaltung des Lernangebots und der Formate erleichtern dürfte.

Bezüglich der Anstellungsbedingungen zeigt diese Studie, dass Grundkompetenzanbieter im Vergleich zu jenen Organisationen, die kein Grundkompetenzangebot aufweisen, einen geringeren Anteil festangestellter Ausbildender mit einem festen Monatslohn und gleichzeitig weniger Mandatierte aufweisen. Dies bedeutet, dass im Bereich der Grundkompetenzen im Vergleich zu allen übrigen Anbietern weniger Mandatierte beschäftigt sind, dafür ist bei den Festangestellten eine Entlohnung im Stundenlohn eher üblich. Weiter geben im Bereich der Grundkompetenzen vergleichsweise viele Organisationen an, dass die Ausbildenden ihre Tätigkeit bei ihnen als Hauptbeschäftigung sehen. Die Entlöhnung für festangestellte Ausbildende ist bei Anbietern mit Grundkompetenzen im Hauptbereich relativ hoch und auch deutlich höher als bei Anbietern mit Nebenbereich Grundkompetenzen. Letztere berichten deutlich häufiger von Schwierigkeiten, gute Anstellungsbedingungen zu schaffen, als jene mit Hauptbereich Grundkompetenzen.

Submissionsverfahren werden unter der Weiterbildungsakteuren immer wieder als Faktor aufgeführt, der die Anstellungsbedingungen negativ beeinflusst. Da sich Anbieter im Bereich Grundkompetenzen häufiger über Submissionsverfahren finanzieren als alle anderen Anbieter, stellt sich für diesen Bereich die Frage nach der Auswirkung von Submissionsverfahren besonders deutlich. Obwohl sowohl Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen als auch jene mit Nebenbereich in hohem Masse durch Submissionsverfahren finanziert sind, berichten Anbieter mit Nebenbereich Grundkompetenzen deutlich häufiger von Schwierigkeiten, gute Anstellungsbedingungen zu schaffen und bieten tiefere Löhne. Aus den vorliegenden Daten kann somit nicht abgeleitet werden, ob Submissionsverfahren die Fähigkeit der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, negativ beeinflusst.

Auffällig ist, dass Ausbildende, die bei Anbietern mit Grundkompetenzen im Nebenbereich tätig sind, ihre Tätigkeit eher als Nebentätigkeit ausüben. Ausbildende, die bei Anbietern mit Hauptbereich Grundkompetenzen beschäftigt sind, geben diese häufiger als Haupttätigkeit an. Die Tätigkeit als Ausbildende im Bereich Grundkompetenzen scheint also für vergleichsweise viele Ausbildende eine hauptberufliche Tätigkeit zu sein. Die aktuelle Diskussion unter den Akteuren im Bereich deutet darauf hin, dass die Tätigkeit als Ausbildende im Bereich Grundkompetenzen stärker als in anderen Bereichen der Weiterbildung als Profession wahrgenommen wird. Der Professionalisierung, sprich die Aus- und Weiterbildung der Kursleitenden, kommt vor diesem Hintergrund eine steigende Bedeutung zu.

Zu diesem Schluss kommt auch die nationale Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ), die sich im Rahmen eines Berichts mit dem Thema Qualitätssicherung im Bereich Grundkompetenzen auseinandersetzt1. Eine zentrale Empfehlung, die aus diesem Bericht resultiert, bezieht sich auf die Aus- und Weiterbildung der Ausbildenden als laufende Entwicklungsarbeit im Bereich der Professionalisierung, die in ein «nationales Konzept für die Aus- und Weiterbildung von Kursleitenden in der Grundkompetenzförderung» münden soll.

Leider lassen die Daten dieser Umfrage keine Unterscheidung nach Grundkompetenz-Förderstrukturen wie Kantonale Programme Grundkompetenzen auf der Grundlage des Weiterbildungsgesetzes WeBiG, Arbeitsmarktliche Massnahmen für Stellensuchende auf der

[1] https://www.iiz.ch/?action=get_file&language=de&id=24&resource_link_id=222

Grundlage des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ALVG, Kantonale Integrationsprogramme und Integrationsagenda auf des Ausländerintegrationsgesetzes AIG u.a. zu. Die Frage, ob das Engagement der jeweiligen Anbieter im Bereich einzelner Förderstrukturen als Ursache für die bestehenden Unterschiede herangezogen werden kann, können wir daher nicht beantworten. Genauere Aussagen zu den Finanzierungsquellen der Anbieter mit Haupt- oder Nebenbereich Grundkompetenzen werden voraussichtlich anhand der Anbieterumfrage 2024 möglich sein.