

Positive Prognose für die Nachfrage nach Weiterbildung

Im Auftrag des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) führt der SVEB jährlich eine Befragung mit Weiterbildungsanbietern (ab hier: Anbieter) in der Schweiz durch. Dieses Monitoring der Weiterbildungsbranche in der Schweiz ist das einzige seiner Art. Der SVEB-Branchenmonitor präsentiert Indikatoren in den vier Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand. Der vorliegende Bericht stützt sich auf Daten der SVEB-Anbieterbefragung, welche zwischen April und Mai 2025 durchgeführt wurde. Insgesamt fliessen die Antworten von 355 Anbietern in die Analyse ein. Für das Monitoring nutzt der SVEB seit 2021 eine standardisierte Online-Befragung, die jährlich wiederholt wird.

Die aktuellen Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich das Angebot in der Weiterbildung und die Nachfrage nach Weiterbildung weiterhin positiv entwickeln. In der Dimension «wirtschaftliche Situation» verweisen die Anbieter auf eine neutrale Entwicklung im Vorjahr, welche sie für das laufende Jahr (2025) im Durchschnitt sogar noch tiefer einschätzen. Eine deutliche Mehrheit der Anbieter gibt auch beim Personalbestand an, dass sich dieser im letzten Jahr kaum verändert hat.

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

Grosse Herausforderungen sehen die Anbieter im starken Wettbewerbsdruck und in den damit wachsenden Ansprüchen vonseiten der Kundengruppen an die Angebotsgestaltung. Es sei sehr anspruchsvoll, sich unter potenziellen Kundengruppen bekannt zu machen und eine stabile Teilnehmendenzahl zu halten. Ebenfalls sehen sich die Anbieter gefordert, ihre Angebote an aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen – wie die gesteigerte Nutzung der KI – anzupassen, auch, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine weitere Herausforderung stellt der Personalbestand dar: Es sei schwierig, geeignetes Personal zu finden und zu halten, auch aufgrund der oben genannten Unsicherheiten und Herausforderungen.

Inhaltsverzeichnis

Entwicklungen in der Weiterbildungsbranche	3
Dimension wirtschaftliche Situation	6
Dimension: Angebot	10
Dimension Nachfrage	13
Dimension: Personal	16
 Einordnung der Resultate	20
 Erhebungsmethode und Stichprobe	22
 Anhang 1	23
Anhang 2	25
Abbildungsverzeichnis	28
Literaturverzeichnis	28

Entwicklungen in der Weiterbildungsbranche

Dieses Kapitel beginnt mit einer allgemeinen Einschätzung zur Branchenentwicklung, zuerst aggregiert zum Branchenindikator 2024 und dem Erwartungsindikator 2025, gefolgt von den Indikatoren in den vier Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand. Die darauffolgenden Kapitel zeigen detailliertere Resultate zu den vier Dimensionen. Innerhalb dieser Kapitel werden ausgewählte Resultate auf Unterschiede anhand der Strukturmerkmale der befragten Organisationen analysiert. Genauer sind dies die Merkmale Anbietergrösse, Sprachregion, Hauptbereich der Weiterbildung und Trägerschaft¹. Die Tabelle 1 im Anhang zeigt die Ausprägungen und Anteile dieser vier sowie weiterer Strukturmerkmale. Die Tabelle 2 im Anhang zeigt die Resultate der Mittelwertvergleiche der im Text erwähnten Unterschiede. Werden kategoriale Variablen auf einen Zusammenhang analysiert, sind die Ergebnisse dieser Korrelationsanalysen jeweils in Fussnoten vermerkt.

Der Branchenmonitor 2025 enthält darüber hinaus Fragen zur Qualitätssicherung der Weiterbildungsbetriebe sowie Fragen dazu, wie die Anbieter die Thematik der Pensionskasse handhaben. Einschätzungen und Aussagen aus offenen Fragen zu aktuellen Herausforderungen und aktuellen Entwicklungen im Bereich der Angebote ergänzen die Resultate aus der Praxisperspektive.

Weiterhin positive Entwicklung in der Weiterbildungsbranche erwartet

Der Branchenindikator für das Jahr 2024 liegt bei 16 Punkten und somit im leicht positiven Bereich. Gemäss dem Erwartungsindikator gehen die Anbieter für das laufende Jahr (2025) weiterhin von einer leicht positiven Branchenentwicklung aus (ebenfalls 16 Punkte). Der leichte, aber konstante Anstieg deutet auf eine positive Stimmung in der Branche hin.

Die erste Erhebung des SVEB-Branchenmonitors im Jahr 2022² legt die Grundlage für die seither jährlich wiederholte standardisierte Befragung. Bis dato liegen vier Befragungswellen und somit die Werte für vier konsequente Jahre vor. Für das Jahr 2021 beurteilten die Anbieter die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation mit 8 Punkten als neutral. Seither lässt sich jedoch in allen Folgejahren eine leicht positive Entwicklung feststellen (vgl. Abbildung 1). Der anfänglich deutliche Anstieg in der positiven Entwicklung deutet insbesondere auf eine Erholung der Branche nach der COVID-19-Pandemie hin. Der Branchenindikator lag im Jahr 2022 bei 14 Punkten, im Jahr 2023 bei 15 Punkten und steigt im Jahr 2024 auf 16 Punkte an.

1 Die Einordnung in Sprachregion, Hauptbereich und Trägerschaft geht aus dem Selbstbericht der befragten Organisationen hervor. Die Anbietergrösse wurde aus den Kennzahlen Vollzeitäquivalente der Festangestellten, Kursstunden und Anzahl Belegungen (Teilnehmende) im Jahr 2023 berechnet (siehe Seite 21).

2 Um die Situation der Weiterbildungsbranche in den Pandemie Jahren 2020/2021 zu erfassen hat der SVEB eine separate Befragung durchgeführt. Diese Ergebnisse der Befragung sind nachzulesen im Bericht Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung.

Indikatoren zur Entwicklung der Branche

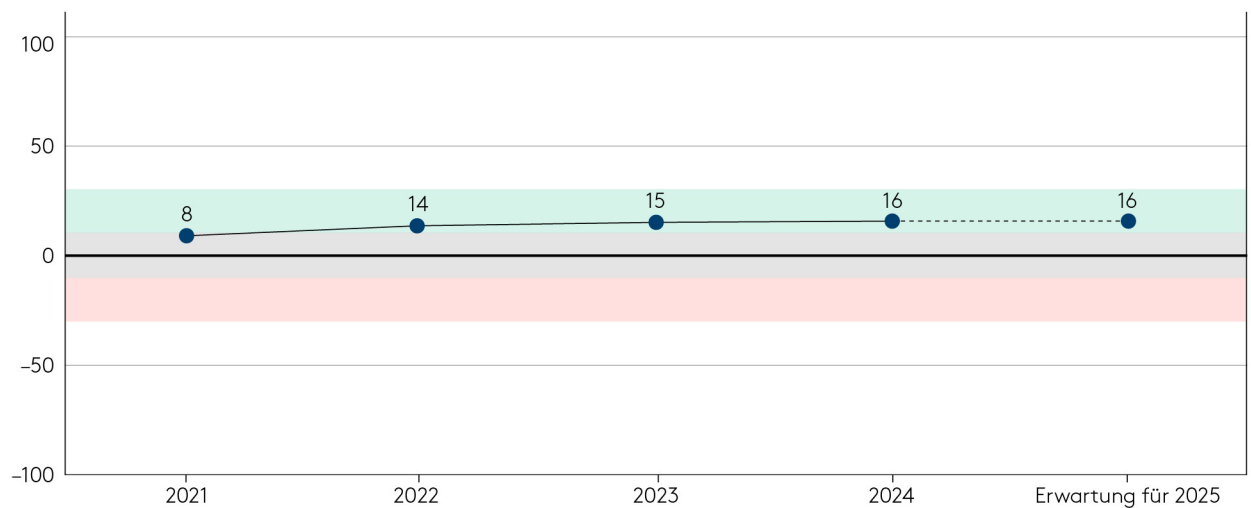


Abb. 1:

SVEB-Branchenindikator 2021-2025.

N für 2021 = 211, für 2022 = 447, für 2023 = 395,
für 2024 = 348, für 2025 = 345.

Leicht negativ Neutral Leicht positiv

BRANCHENINDIKATOR UND ERWARTUNGSINDIKATOR

Der Branchenindikator basiert auf der Analyse der Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand im vergangenen Jahr (derzeit 2024). Der Erwartungsindikator spiegelt die Prognosen der Branche für diese Dimensionen im aktuellen Jahr (2025) wider, wobei die Befragung jeweils am Ende des ersten Quartals stattfindet. Beide Indikatoren können Werte zwischen -100 und +100 annehmen. Werte im Bereich von -10 bis +10 gelten als neutral. Werte über +10 deuten auf eine positive und Werte unter -10 auf eine negative Einschätzung hin. Detaillierte Informationen zur Berechnung und Interpretation der Indikatoren liefert der Anhang 1.

Heruntergebrochen auf die vier Bestandteile des Indikators zeigt sich, dass der positive Trend insbesondere von den Bereichen «Angebot» und «Nachfrage» getrieben ist (Abbildung 2). Mit 21 beziehungsweise 19 Punkten liegen sie im leicht positiven Bereich und höher als die Werte der restlichen beiden Dimensionen. Insbesondere im Hinblick auf die eingebrochene Nachfrage während der COVID-19-Pandemie deuten diese Werte auf eine Erholung der Weiterbildungsaktivität hin. Die Erwartung für das laufende Jahr 2025 ist in beiden Bereichen noch ein Punkt (Angebot) beziehungsweise zwei Punkte (Nachfrage) höher als im vergangenen Jahr.

Die Dimension «wirtschaftliche Situation» wird seit Beginn der Erhebung etwas verhaltener als leicht positiv beschrieben, mit Ausnahme des Jahres 2023. Die Erwartung der Anbieter für das laufende Jahr 2025 bewegt sich wieder im neutralen Bereich und weist auf eine weniger optimistische Stimmung der Anbieter hin. Auch die Dimension «Personalbestand» bewegt sich seit Messbeginn meist im neutralen Bereich.

Einschätzungen zur Branchenentwicklung

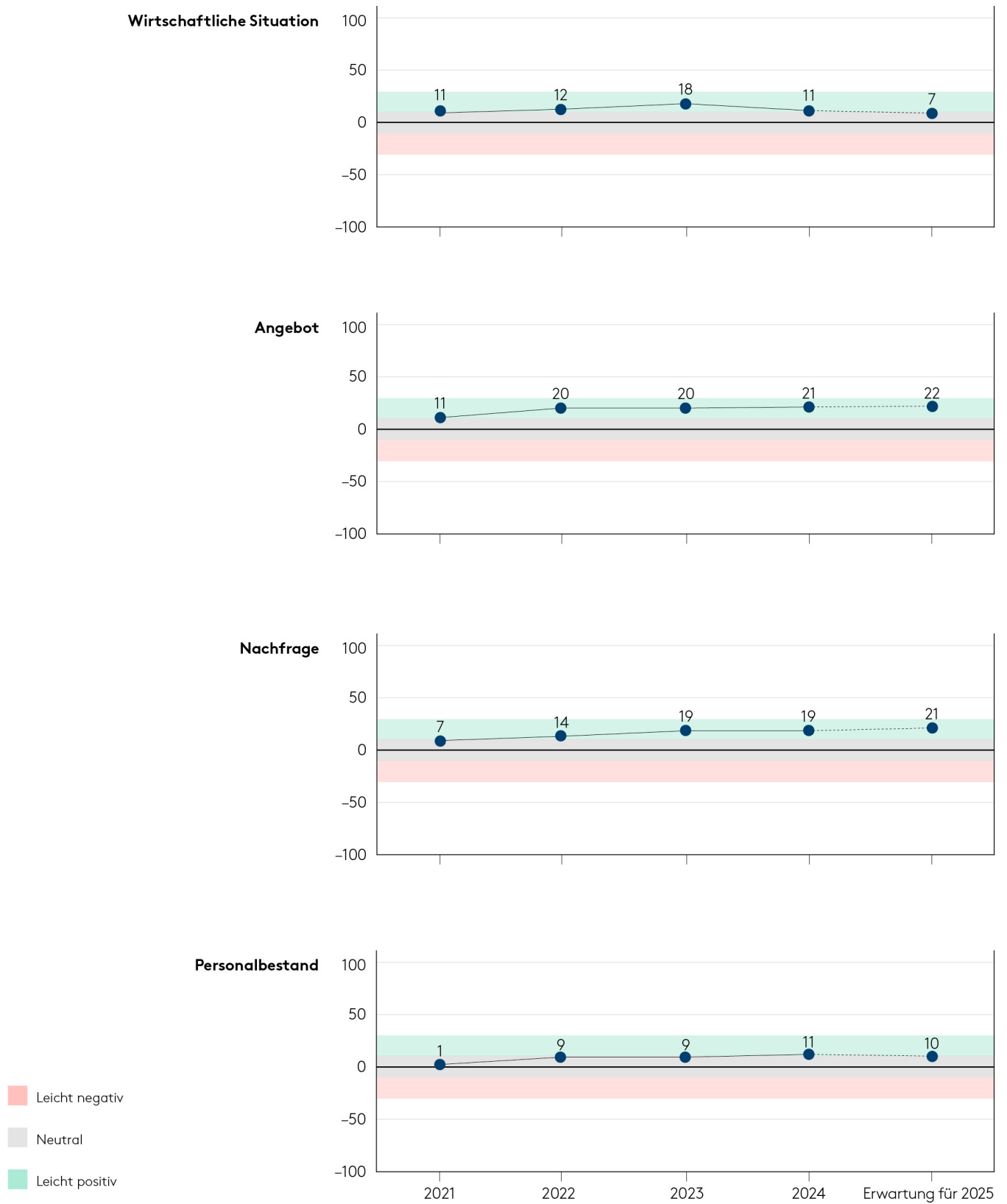


Abb. 2:
Einschätzung der Entwicklung in den Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand. N für 2021 ~ 208, für 2022 ~ 376, für 2023 ~ 335, für 2024 ~ 320, für 2025 ~ 318.

Dank der Erhebung der Erwartung für das laufende Jahr ist es jeweils möglich, die Erwartung mit den tatsächlichen Werten abzugleichen. Vergleicht man die Erwartungswerte für das Jahr 2024 (Cacho & Gollob, 2024) und die tatsächlichen Werte, die bei der aktuellen Befragungswelle erfasst wurden, wird deutlich, dass die Anbieter eine etwas positivere Erwartung hatten, als dies eingetroffen ist. Insbesondere für die Dimension Nachfrage hatten sie eine deutlich positivere Erwartung, als dies eingetroffen ist.³ Den Wert der Dimension Personalbestand schätzten sie für das Jahr 2024 sehr genau.

DIMENSION WIRTSCHAFTLICHE SITUATION

Keine Veränderung der wirtschaftlichen Situation im laufenden Jahr erwartet

Abbildung 3 stellt die Anteile pro Antwortkategorie zur Frage «Wie hat sich die wirtschaftliche Situation Ihrer Organisation im vergangenen Jahr (2024) entwickelt?» dar. Während im Jahr 2023 der grösste Anteil die Entwicklung als «eher positiv» bewertet (40 %), ist der Anteil für die Antwort «neutral» im Jahr 2024 deutlich gestiegen und macht mit 45 % zurzeit den grössten Anteil aus. Der Anteil der Anbieter, die eine neutrale Entwicklung der wirtschaftlichen Situation für das laufende Jahr 2025 erwarten, liegt mit 48 % sogar noch leicht höher als im Vorjahr. Der Anteil derjenigen, die die Entwicklung als sehr positiv beurteilen, ist im Vergleich zum Jahr 2023 deutlich geschrumpft.

Wie schätzen Sie die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation ein?

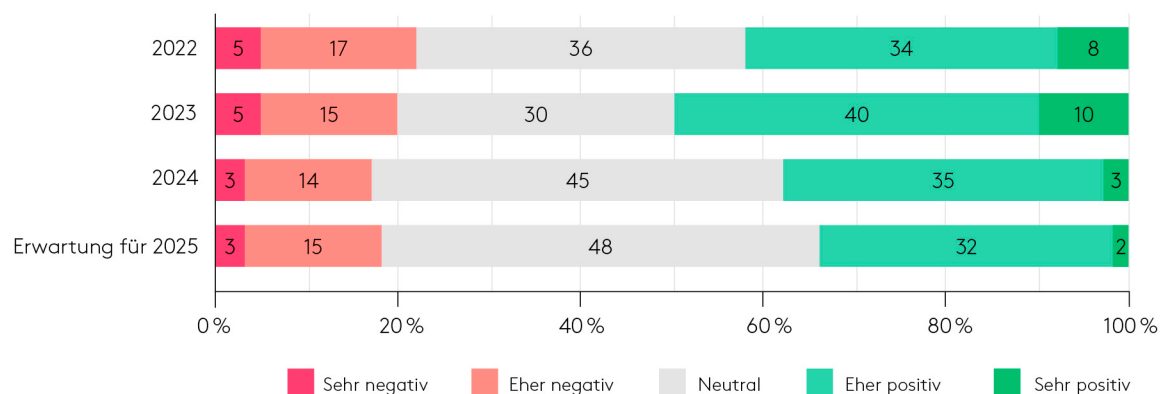


Abb. 3:
Einschätzung der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation (gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 446, für 2023 = 344, für 2024 = 316, für 2025 = 314.

Die Beurteilung der wirtschaftlichen Situation variiert nach Grösse der Anbieter. Grosse und mittelgrosse Anbieter geben im Schnitt eine eher positivere Einschätzung der wirtschaftlichen Situation für 2024 an als kleine Anbieter. 58 % der grossen, 34 % der mittelgrossen im Vergleich zu 27 % der kleinen Anbieter geben eine eher positive

3 Erwartungswerte für das Jahr 2024: Branchenindikator: 14, wirtschaftliche Situation: 13, Angebot: 23, Nachfrage: 23, Personalbestand: 11.

Entwicklung an. Dagegen geben kleine Anbieter häufiger (50 %) eine neutrale Einschätzung an als mittelgrosse (45 %) und grosse Anbieter (32 %). Weiter unterscheidet sich die Erwartung der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation für das laufende Jahr 2025 leicht nach Trägerschaftstyp: Privat-kommerzielle geben mit 43 % häufiger eine eher positive Einschätzung an als öffentliche (17 %) und privat-gemeinnützige Anbieter (33 %).

Finanzierungsquellen der Weiterbildungsangebote im Jahr 2024

Die Anbieter wurden gefragt, welchen Anteil vier verschiedene Finanzierungsquellen – nämlich Teilnahmegebühren, Gelder aus der öffentlichen Hand, Eigenmittel und andere – am Gesamtumsatz ihrer Organisation 2024 hatten. Abbildung 4 zeigt die Anteile der Finanzierungsquellen. Wie im Vorjahr machen die Teilnahmegebühren 2024 den grössten Anteil des Gesamtumsatzes aus (56 %). 27 % stammen von der öffentlichen Hand (Bund, Kantone oder Gemeinden) und 12 % von Eigenmitteln des Trägers oder der Einrichtung. Andere Finanzierungsquellen machen 5 % des Gesamtumsatzes aus. Es bestehen keine signifikanten Unterschiede in den Finanzierungsquellen zwischen den Jahren 2024 und 2023.

Wie gross schätzen Sie den Anteil folgender Finanzierungsquellen am Gesamtumsatz im vergangenen Jahr (2024) ein?

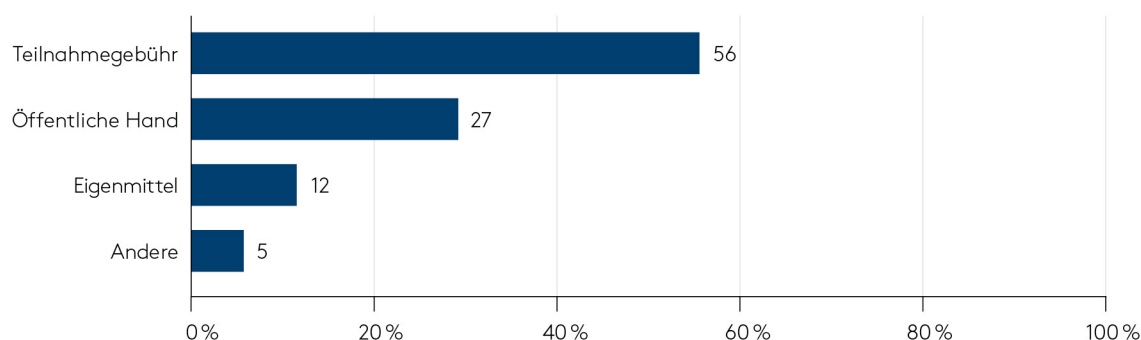


Abb. 4:
Anteil der Finanzierungsquellen
am Gesamtumsatz im Jahr 2024
(gerundete Prozentwerte). N = 294.

Auch wurden die Anbieter gefragt, ob im Jahr 2024 ihre Angebote oder Teile davon über Submissionsverfahren finanziert wurden. 73 % der Angebote der Anbieter wurden nicht über Submissionsverfahren finanziert, 23 % teilweise. Nur 4 % geben an, dass Angebote vollumfänglich über Submissionsverfahren finanziert wurden.

Unterschiede in den Finanzierungsquellen finden sich zum Beispiel nach Trägerschaftstyp der Anbieter. Wenig überraschend werden privat-kommerziell getragene Anbieter weniger häufig von öffentlichen Geldern finanziert (15 %) als öffentliche (36 %), aber auch als privat-gemeinnützige (37 %) oder andere (36 %). Privat-kommerzielle Anbieter finanzieren sich dagegen stärker über Teilnahmegebühren (69 %) als öffentliche oder privat-gemeinnützige Anbieter, bei welchen die Teilnahmegebühren 53 % beziehungsweise 45 % ausmachen. Privat-

gemeinnützige und öffentliche Anbieter greifen auch häufiger auf andere Finanzierungsquellen zurück als privat-kommerzielle.

Anbieter, welche hauptsächlich betriebliche Weiterbildungen anbieten, finanzieren sich signifikant mehr über Teilnahmegebühren (66 %) als Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen (52 %) und als Anbieter mit Hauptbereich allgemeine Weiterbildung (34 %). Anbieter, die hauptsächlich im Bereich allgemeine Weiterbildung agieren (46 %) und Anbieter im Bereich Grundkompetenzen (30 %) finanzieren sich zu einem signifikant grösseren Anteil durch öffentliche Gelder als Anbieter mit Hauptbereich betriebliche Weiterbildung (19 %).

Mehrere Förderprogramme vor allem von privat-gemeinnützigen Anbietern und in der allgemeinen Weiterbildung genutzt

Im Jahr 2024 haben 50 % der Anbieter von öffentlichen Förderprogrammen profitiert. Die Abbildung 5 verdeutlicht, aus welchen Förderprogrammen Anbieter am häufigsten Mittel beziehen. Mit 29 % stehen arbeitsmarktliche Massnahmen zuvorderst, gefolgt von der Integrationsförderung (22 %) sowie Fördergeldern aus der Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener im Rahmen des WeBiG⁴ (15 %) und im Rahmen der Sozialhilfe (13 %). Das Förderprogramm «Einfach besser!...am Arbeitsplatz»⁵ macht mit 6 % den kleinsten Anteil der Antworten aus. Andere Förderprogramme sind für 9 % der Anbieter relevant. Dazu gehören nach Aussagen der Anbieter die Massnahmen der Eingliederung in Gesellschaft und Arbeitsmarkt, wie sie zum Beispiel durch die IV veranlasst wird. Diese Anteile entsprechen in etwa den Schätzungen des SBFI (SKBF, 2023).

Über welche der folgenden öffentlichen Förderprogramme wurden die Angebote Ihrer Organisation im Jahr 2024 gefördert?

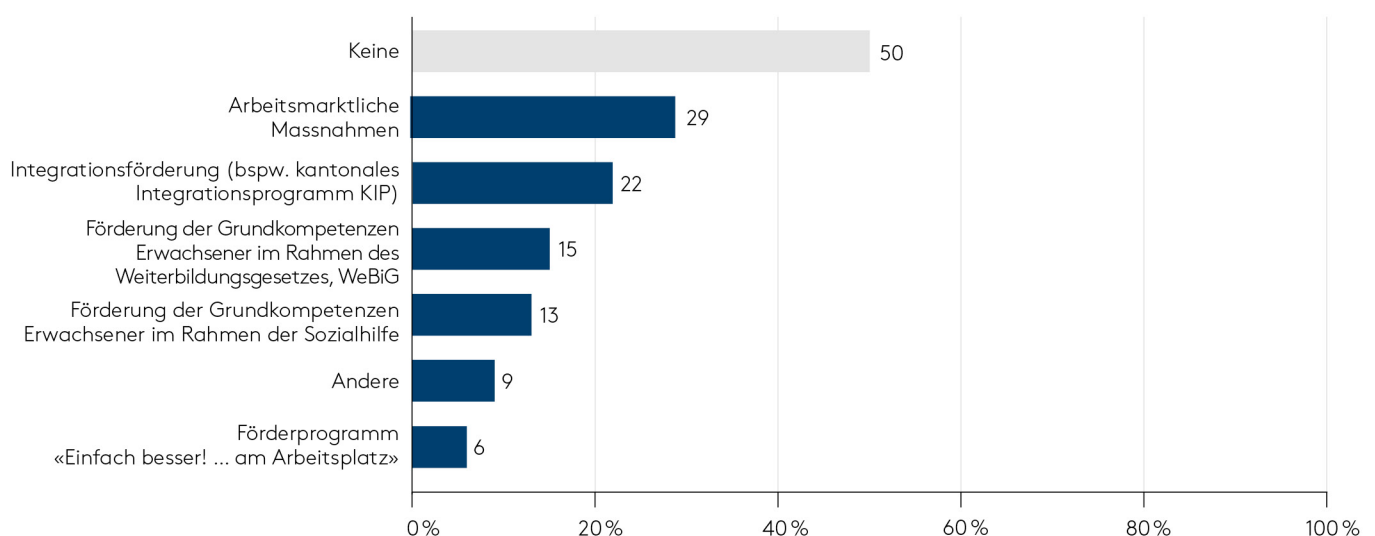


Abb. 5:
Finanzierung der Angebote durch öffentliche Förderprogramme im Jahr 2024
(gerundete Prozentwerte). Mehrfachauswahl möglich. N = 327.

4 Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG), online verfügbar.

5 Das Berufsbildungsgesetz (BBG; online verfügbar) liefert die Basis für die Förderstruktur. Mehr Information zum Projekt findet sich im Artikel von Bärlocher & Gollob, 2025.

Für die Anbieter ist es möglich, Gelder von mehr als einem Förderprogramm zu beziehen. Während mit 57% die Mehrheit der Anbieter aus einem Förderprogramm Gelder beziehen, beziehen 19% Gelder von zwei und 24% Gelder von drei oder mehr Förderprogrammen. Die Befragung zeigt, dass die Anzahl der Förderprogramme nach Anbietermerkmalen variiert. Beispielsweise bestehen signifikante Unterschiede in der Anzahl Förderprogramme nach Anbietergrösse: 71% der kleinen Anbieter beziehen Gelder aus lediglich einem Förderprogramm und nur 10% beziehen Gelder aus drei oder mehr Förderprogrammen, während 51% der grossen Anbieter Gelder aus drei oder mehr Förderprogrammen beziehen.

Privat-gemeinnützige Anbieter profitieren signifikant häufiger von mehr als einem Förderprogramm als öffentliche, privat-kommerzielle oder Anbieter anderer Trägerschaftstypen.

Signifikante Unterschiede bestehen auch je nachdem, welche Art von Weiterbildung ein Anbieter hauptsächlich anbietet. Vor allem Anbieter im Bereich allgemeine Weiterbildung beziehen mehr als ein Förderprogramm und unterscheiden sich hierbei signifikant von Anbietern aus anderen Bereichen. 43% der Anbieter mit Hauptbereich allgemeine Weiterbildung beziehen drei oder mehr Förderprogramme. Anbieter mit Hauptbereich betriebliche Weiterbildung oder Grundkompetenzen beziehen mehrheitlich nur aus einem Förderprogramm Gelder (68% bzw. 56%).

FINANZIERUNG ALS HERAUSFORDERUNG

Für einige Anbieter ist gemäss eigenen Aussagen die Aufrechterhaltung der Finanzierungsquellen und der Spardruck der öffentlichen Hand eine grössere Herausforderung. Sie geben an, dass sie deshalb andere Finanzierungsquellen in Betracht ziehen müssen oder aber auch die Selbstfinanzierung eventuell nicht mehr gewährleistet werden kann.

Personalkosten als grösster Ausgabenfaktor

Bezüglich der Umsatzentwicklung 2024 schätzt ein grosser Teil der Anbieter die Entwicklung als neutral oder positiv ein: 44% geben an, dass sie die Umsatzentwicklung für das Jahr 2024 für ihren Betrieb als eher positiv oder sehr positiv einschätzen, während mit 39% ein etwas kleinerer Anteil keine Veränderung in der Umsatzentwicklung sieht. 16% schätzen die Entwicklung als eher negativ oder sehr negativ ein⁶.

Mit 63% machen die Personalkosten im Jahr 2024 den grössten Kostenpunkt aus, danach folgen die Betriebskosten (19%) und die Sachkosten (12%). Andere Kostenpunkte machen 6% der Ausgaben aus. Diese Werte sind sehr nah beim Vorjahr. Privat-kommerzielle Anbieter haben tiefere Personalkosten (60%) und höhere Betriebskosten (22%) als privat-gemeinnützige Anbieter (Personalkosten: 66%, Betriebskosten: 18%).

⁶ Im Median beträgt der Umsatz 700000 Franken. Der grösste Anteil der Anbieter (40%) hat einen Gesamtumsatz bis zu einer Million Franken. 33% haben bis zu 10 Millionen Franken, nur 8% geben mehr als 10 Millionen Franken an. 16% haben einen Gesamtumsatz von 100000 Franken, während 3% angeben, dass sie keinen Umsatz erzielen. Die Anbieter ohne Umsatz sind alle entweder öffentlich oder privat-gemeinnützig getragen. Die Anbieter mit Umsatz grösser als 10 Millionen Franken verteilen sich auf alle Trägerschaftsarten, mehrheitlich jedoch öffentliche oder privat-kommerzielle. Jedoch sind nur wenige Beobachtungen vorhanden (N = 182).

DIMENSION: ANGEBOT

Angebotsentwicklung als eher positiv bewertet

Gefragt nach dem Angebot im Jahr 2024 haben mit 52 % eine Mehrheit der Anbieter eine eher positive bis sehr positive Entwicklung angegeben (s. Abbildung 6). Dieser Anteil ist für das Jahr 2025 sehr ähnlich. Diese Einschätzung zur Angebotsentwicklung ist stabil über die erfassten Jahre. Nur ein sehr kleiner Anteil hat über die drei (bzw. vier) erfassten Jahre jeweils angegeben, dass sich das Angebot sehr negativ entwickelt hat. Kleine Anbieter geben häufiger eine neutrale Angebotsentwicklung an als mittelgrosse und grosse Anbieter (18 % im Vergleich zu 12 % und 3 %). Die mittelgrossen Anbieter geben mit 23 % am häufigsten eine eher positive Angebotsentwicklung an. Weitere Unterschiede nach Anbietermerkmalen finden sich hier nicht.

Wie schätzen Sie die Entwicklung des Angebotsvolumens ein?

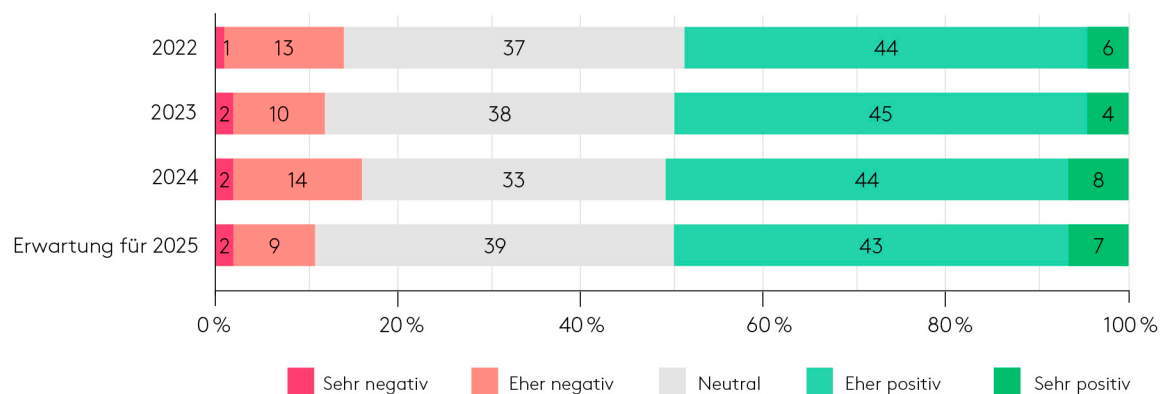


Abb. 6:
Einschätzung der Entwicklung des Angebots
(gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 396,
für 2023 = 366, für 2024 = 332, für 2025 = 330.

Etwa ein Viertel der Anbieter konnte alle geplanten Angebote durchführen

Im Median wurden im Jahr 2024 40 Angebote pro Anbieter durchgeführt.⁷ 26 % der Anbieter haben bis 500 Angebote durchgeführt und 8 % über 500. 26 % führten ein bis zehn Angebote durch, 29 % elf bis fünfzig Angebote, 12 % 51 bis 100 Angebote. Insgesamt ist die Varianz in der Anzahl der durchgeführten Angebote gross.⁸

Etwa 15 % der geplanten Angebote wurden im Jahr 2024 nicht durchgeführt. Im Vorjahr waren dies 12 %. Der Unterschied zwischen den beiden Jahren ist jedoch statistisch nicht signifikant. Abbildung 7 verdeutlicht, dass 26 % der Anbieter angeben, dass sie alle Angebote durchführen konnten. Die Mehrheit (54 %) gibt jedoch an, dass sie bis zu einem Viertel der Angebote nicht durchführen konnte. 12 %

⁷ Ein Angebot wird im Rahmen dieser Befragung als Lern-Lehr-Veranstaltung definiert. Folglich stellt beispielsweise auch ein in sich geschlossenes Modul ein Angebot dar. Zudem gelten mehrere Kursdurchführungen als mehrere Angebote.

⁸ Zwischen 0 und 6933.

konnten bis zur Hälfte der Angebote nicht durchführen, 6 % bis zu drei Vierteln und 2 % konnten alle Angebote nicht durchführen.

Anteil der nicht durchgeführten Angebote an allen Angeboten pro Anbieter

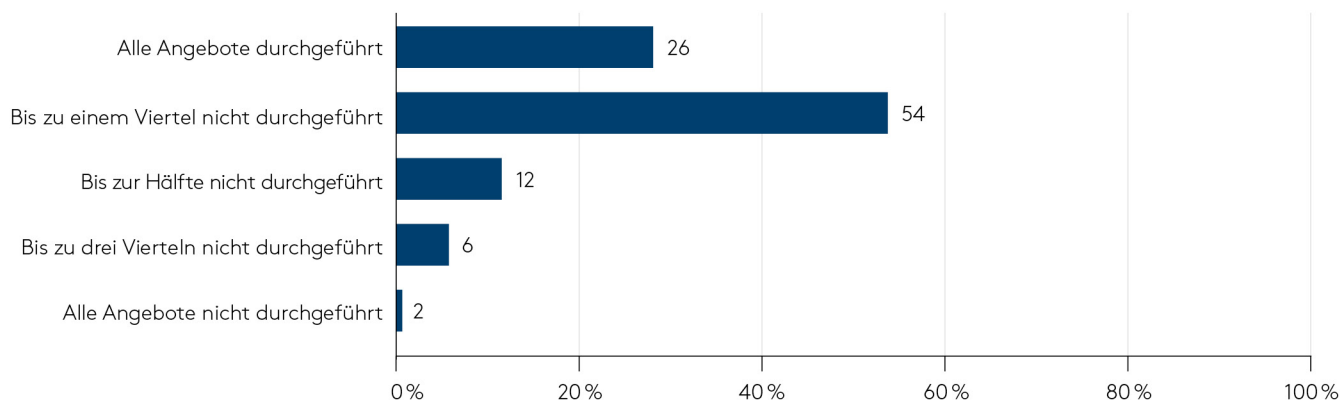


Abb. 7:
Anteil der nicht durchgeführten Angebote
am Gesamtangebot pro Anbieter im Jahr 2024
(gerundete Prozentwerte). N = 335.

Kleine Anbieter geben am häufigsten an, dass sie alle Angebote durchführen konnten (34 % im Vergleich zu 22 % für mittelgrosse und 16 % für grosse Anbieter). 40 % der kleinen Anbieter konnten bis zu einem Viertel der Angebote nicht durchführen, so wie 65 % der mittelgrossen und 63 % der grossen Anbieter.⁹ Unterschiede gibt es auch nach Sprachregion: Am häufigsten konnten in der Romandie alle Angebote durchgeführt werden (38 %) und in der italienischsprachigen Schweiz konnten am häufigsten alle geplanten Angebote nicht durchgeführt werden (20 %).¹⁰

KOSTENDRUCK IN DER ANGEBOTSGESTALTUNG

Die Anbieter erwähnen bei der offenen Frage zu den Herausforderungen Schwierigkeiten damit, gute Angebote unter hohem und teils steigendem Kostendruck zu gestalten. Sie erwähnen, dass die für sie relevanten Kundengruppen preissensibel seien und sie somit ihre Angebote preislich so gestalten müssten, dass sie wettbewerbsfähig blieben. Hier spielte auch die grosse Anzahl Mitbewerber eine Rolle, welche den Wettbewerb um potenzielle Teilnehmende intensivierten.

Digital angereicherter Präsenzunterricht gewinnt weiter an Bedeutung

Die Anbieter bieten unterschiedliche Modalitäten an, in welcher die Weiterbildungsangebote durchgeführt werden. Die Abbildung 8 zeigt, dass im Jahr 2024 am häufigsten von digital angereichertem Präsenzunterricht als Durchführungsart Gebrauch gemacht wurde. Weitere

9 Chi2 (325, 8) = 24.18, p = 0.002

10 Chi2 (328, 12) = 38.10, p = 0.000

Auswertungen zeigen, dass 12 % der Anbieter erwarten, dass sich die Weiterbildungspraxis zwischen 2024 und 2025 verändert haben wird.

Seit dem Jahr 2022 nimmt die Nutzung von digital angereichertem Präsenzunterricht zu, wobei die Differenz zwischen den Jahren 2023 und 2022 auch statistisch signifikant ist. Die Erwartung für das laufende Jahr 2025 seitens Anbieter ist eine Zunahme bei hybriden Veranstaltungen, also der Verbindung von Online- und Präsenzunterricht.

Wo sehen Sie den Schwerpunkt in der Weiterbildungspraxis Ihrer Organisation zu den genannten Zeitpunkten?

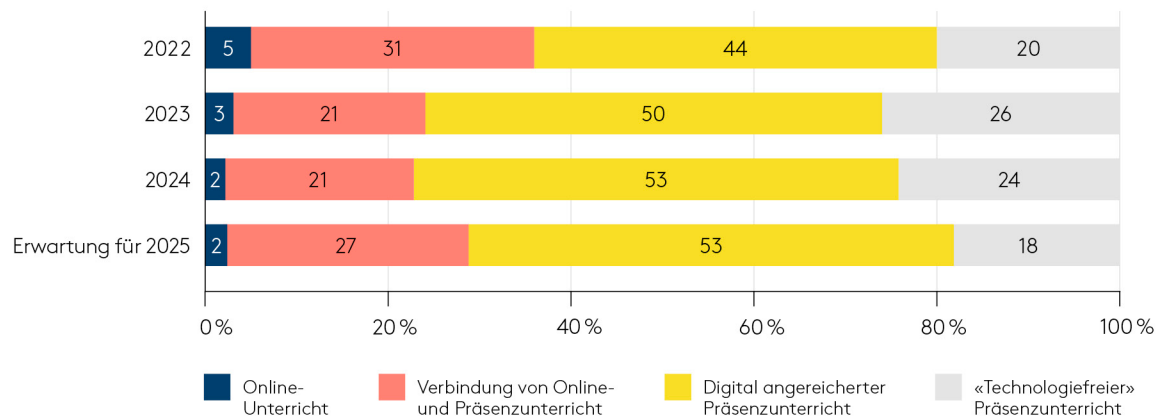


Abb 8.:
Schwerpunkte der Anbieter in der Weiterbildungspraxis (gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 362, für 2023 = 345, für 2024 = 329, für 2025 = 319.

Unterschiede zeigen sich bei den Anbietern je nach Art der Weiterbildung, die sie hauptsächlich anbieten. Anbieter mit Hauptbereich allgemeine Weiterbildung bieten am häufigsten digital angereicherten Präsenzunterricht an (75 %), im Vergleich zu 49 % der Anbieter in der betrieblichen Weiterbildung und 48 % der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen. Gleichzeitig nutzen sie mit nur 3 % am seltensten die Verbindung von Online- und Präsenzunterricht, im Vergleich zu 29 % der Anbieter in der betrieblichen Weiterbildung und 15 % der Anbieter im Bereich Grundkompetenzen. Bei Anbietern mit Hauptbereich Grundkompetenzen findet mit 37 % am meisten technologiefreier Unterricht statt. Die Antworten sind sehr ähnlich für die Erwartungen im laufenden Jahr 2025.¹¹

KI UND DIGITALISIERUNG ALS CHANCE UND HERAUSFORDERUNG

Gemäss eigenen Aussagen sehen sich die Anbieter herausgefordert, ihr Angebot den Veränderungen in der Gesellschaft anzupassen. Ein häufiges Thema ist der rasche digitale Wandel, einschliesslich der vermehrten Nutzung von KI in der Gesellschaft. Die Aussagen deuten jedoch auch darauf hin, dass die Anbieter diese Entwicklungen als Chance für ihre eigene Angebotsgestaltung sowie für den Weiterbildungsmarkt als Ganzes betrachten.

11 Chi2 (323, 6) = 31.46, p = 0.000

Qualitätssicherung und Professionalisierung bei Weiterbildungsanbietern

Weiterbildungsanbieter können sich durch verschiedene Qualitätslabels auszeichnen lassen. Qualitätslabels sind eine Grundlage für die Sicherung und Entwicklung der Qualität und ermöglichen es, hohe Standards nach aussen zu signalisieren sowie damit das Vertrauen der Kursteilnehmenden zu stärken. Der SVEB wurde 2018 vom Bund damit beauftragt, ein solches Label zu erarbeiten. Das SVEB-eigene Qualitätslabel eduQua ist mittlerweile weit verbreitet: 66 % der hier befragten Anbieter verfügen über das eduQua-Label¹². 15 % der Anbieter verfügen über ein anderes Label und 19 % über kein Label.

Je grösser die Anbieter, desto eher verfügen sie über das eduQua-Label (83 % der grossen Anbieter im Vergleich zu 50 % der kleinen und 74 % der mittelgrossen Anbieter). Zudem sind es die kleinen Anbieter, die am häufigsten kein Qualitätslabel akquiriert haben (33 %).¹³ Öffentliche Anbieter haben das eduQua-Label weniger häufig (44 %) als privat-gemeinnützige (68 %) und privat-kommerzielle (77 %) Anbieter. Öffentliche Anbieter besitzen zudem am häufigsten ein anderes Label (31 %), während privat-gemeinnützige und privat-kommerzielle Anbieter seltener ein solches Label haben (11 % bzw. 7 %).¹⁴

Nicht nur die Organisation, sondern auch die Ausbildenden selbst können sich und ihre Kompetenzen auszeichnen lassen. Dies ist möglich durch die Weiterbildungsangebote im Rahmen der Ausbildung der Ausbildenden (AdA), die der SVEB entwickelt hat.¹⁵ Die breit anerkannten Qualifizierungen tragen zur Professionalisierung innerhalb der Weiterbildungsbranche bei. In diesem Jahr wurden die Anbieter gefragt, ob sie Angebote des AdA-Baukastens anbieten: 20 % verfügen über solche Angebote.

DIMENSION NACHFRAGE

Je grösser der Anbieter, desto positiver die Einschätzung der Nachfrageentwicklung

Betrachtet man die Verteilung der Antworten zur Einschätzung der Nachfrage, wird deutlich, dass der Anteil der Anbieter, die die Entwicklung der Nachfrage als eher positiv oder sehr positiv einschätzen, über die Jahre zuzunehmen scheint (s. Abbildung 9). Auch die Abbildung 2 deutet darauf hin, dass die Anbieter einen positiven Trend ausmachen. Für das Jahr 2024 stellten die Anbieter eine leicht positive Entwicklung fest, wobei 4 % die Entwicklung als sehr positiv beschreiben. Der positive Trend setzt sich gemäss den Erwartungen der Anbieter auch im laufenden Jahr 2025 fort.

12 Da die SVEB-Anbieterumfrage an die interne Datenbank versendet wird, sind Anbieter mit eduQua-Label in dieser Stichprobe vermutlich übervertreten. In der Schweiz sind momentan etwa 1000 Anbieter eduQua-zertifiziert.

13 $\text{Chi}^2(324, 4) = 32.58, p = 0.000$

14 $\text{Chi}^2(330, 6) = 34.41, p = 0.000$

15 Der AdA-Baukasten ist ein dreistufiges Ausbildungssystem. Dieses System umfasst das SVEB-Zertifikat Ausbilderin/Ausbilder (Stufe I), den Eidgenössischen Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder (Stufe II) und Eidgenössisches Diplom Ausbilderin/Ausbildungsleiterin/Ausbildungsleiter sowie Diplom Erwachsenenbildnerin/Erwachsenenbildner HF (Stufe III: Bildungsmanagement und Bildungsexpertise). Auf der Website des SVEB finden sich mehr Informationen zum AdA-Baukastensystem.

Wie schätzen Sie die Entwicklung der Nachfrage ein?

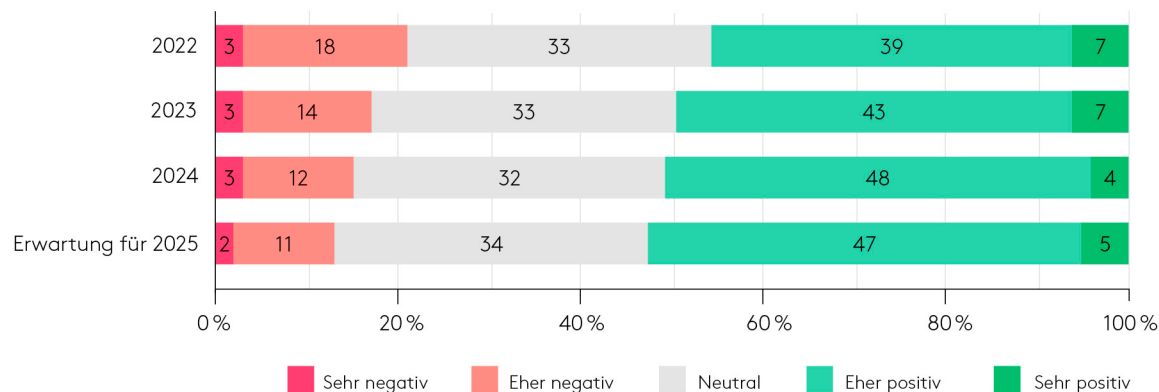


Abb. 9:
Einschätzung der Entwicklung der Nachfrage
(gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 377,
für 2023 = 350, für 2024 = 338, für 2025 = 335.

Insbesondere die kleinen Anbieter geben eine neutrale bis eher negative Einschätzung der Entwicklung 2024 an. Der Anteil der kleinen Anbieter, die die Entwicklung als eher positiv betrachten, liegt bei 39%, während er bei den mittelgrossen Anbietern bei 54% und bei den grossen sogar bei 60% liegt. Auch Anbieter, die hauptsächlich allgemeine Weiterbildungen anbieten, haben im Vergleich einen hohen Anteil an denjenigen, die eine eher positive Entwicklung angeben (66% im Vergleich zu 49% bei Anbietern mit Hauptbereich Grundkompetenzen und 42% bei Anbietern mit Hauptbereich betriebliche Weiterbildung).

Die Abbildung 10 zeigt den Anteil durchgeführter Kursstunden pro Anbieter im Jahr 2024 auf. Mehr als drei Viertel der Anbieter führten bis 10 000 Kursstunden durch. 8% geben an, mehr als 50 000 Kursstunden durchgeführt zu haben. Im Median wurden 1700 Kursstunden im Jahr 2024 durchgeführt. Im Median haben die Anbieter für das Jahr 2024 400 Belegungen (= Teilnehmende) angegeben, 29% haben bis 100 Belegungen, 26% bis 500 Belegungen, 20% bis 1500 Belegungen und 16% bis 5000 Belegungen. 8% haben über 5000 Belegungen.

Anzahl durchgeführte Kursstunden 2024

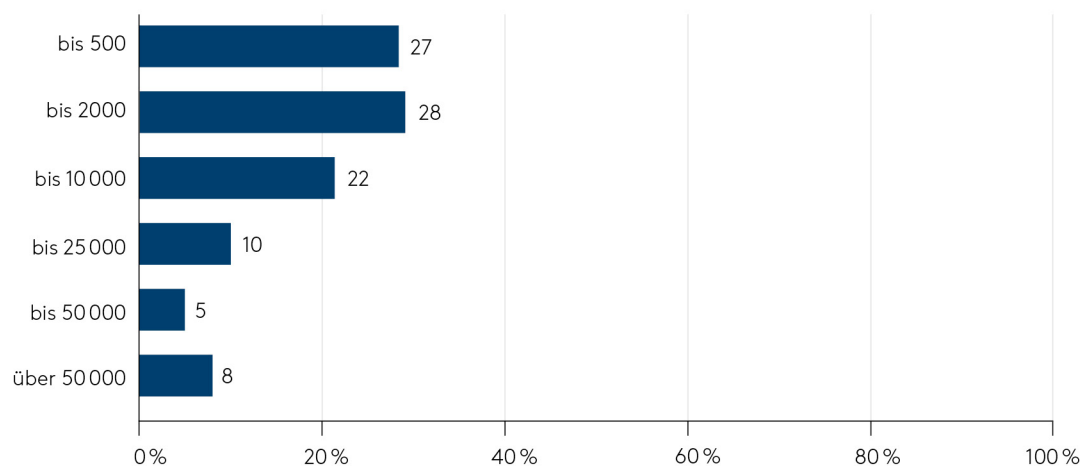


Abb. 10:
Anzahl durchgeführte Kursstunden
im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte).
N = 324.

INTENSIVER WETTBEWERB ALS HERAUSFORDERUNG

Eine häufig genannte Herausforderung für die Anbieter ist die mangelnde Bekanntheit beziehungsweise die geringe Auslastung der Kurse. Die Anbieter merken an, dass es teilweise schwierig sei, die notwendige Anzahl an Kursteilnehmenden zu finden und dass damit die Anzahl der Mitarbeitenden sowie die Kurskosten potenziell angepasst werden müssten. Damit hänge zusammen, dass der Weiterbildungsmarkt für Anbieter leicht zugänglich sei und somit das Angebot und die Zahl der möglichen Alternativen sehr gross sei. Dadurch nehmen die Anbieter einen sehr hohen Wettbewerbsdruck wahr.

Behörden und Unternehmen als Kundengruppe insbesondere für grosse Anbieter relevant

Dieses Jahr wurde zum ersten Mal erhoben, welche Kundengruppen oder Abnehmer die Weiterbildungsangebote der befragten Anbieter im Vorjahr finanziert (beziehungsweise eingekauft) haben. Die Abbildung 11 stellt die relevanten Kundengruppen für die Anbieter im Jahr 2024 dar. 70 % der Anbieter nennen Privatpersonen als eine der relevanten Kundengruppen, welche somit den grössten Anteil ausmachen. Danach folgen Behördenstellen (55 %) und Unternehmen (47 %).

Von welchen Kundengruppen bzw. Abnehmern wurden die Weiterbildungsangebote Ihrer Organisation im Jahr 2024 finanziert/eingekauft?

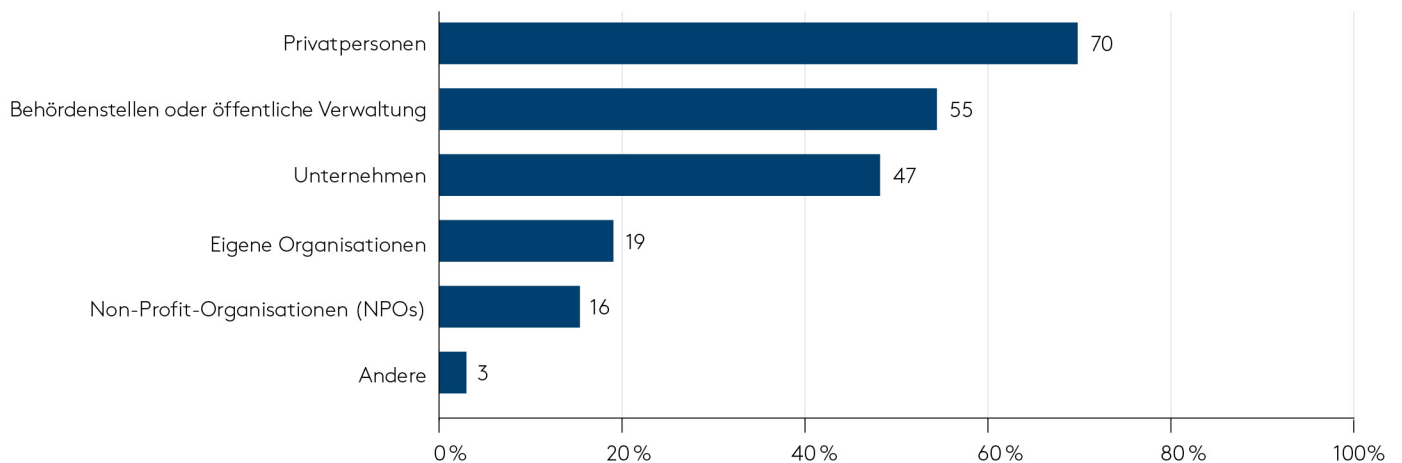


Abb. 11:
Kundengruppen bzw. Abnehmer der Weiterbildungs-
angebote im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte).
Mehrfachauswahl möglich. N = 353.

Auch hier variieren die relevanten Kundengruppen signifikant nach gewissen Anbietermerkmalen. Grosse Anbieter (68 %) haben signifikant häufiger Unternehmen als Kundengruppe als kleine (40 %) und mittelgrosse (50 %). Je grösser der Anbieter, desto eher kaufen auch Behörden die Weiterbildungsangebote ein (grosse Anbieter: 73 %, mittelgrosse: 61 %, kleine: 45 %).

Privat-kommerzielle Anbieter haben häufiger (81 %) Privatpersonen als Kundengruppe angegeben als öffentliche (56 %) oder privat-ge-

meinnützige (67 %). Privat-gemeinnützige haben weniger häufig (37 %) Unternehmen als Kundengruppe als privat-kommerzielle (58 %) und öffentliche (45 %). Privat-gemeinnützige haben auch deutlich häufiger (68 %) Behörden und NPOs (28 %) als Kundengruppe als privat-kommerzielle (49 % Behörden und 12 % NPOs). Privat-kommerzielle (11 %) haben weniger häufig die eigene Organisation als Kundengruppe als öffentliche (25 %) und privat-gemeinnützige Anbieter (27 %).

Anbieter mit Hauptbereich betriebliche Weiterbildung haben häufiger (57 %) Unternehmen als Kundengruppe als Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen (32 %) oder allgemeine Weiterbildung (39 %). Anbieter mit Hauptbereich allgemeine Weiterbildung haben deutlich häufiger (80 %) Behörden als Kundengruppe als Anbieter im Bereich Grundkompetenzen (48 %) oder betriebliche Weiterbildung (49 %). Ebenfalls häufiger bei Anbietern mit allgemeiner Weiterbildung sind NPOs Kundengruppen (26 %; im Vergleich zu Anbietern mit Hauptbereich Grundkompetenzen: 16 % und betriebliche Weiterbildung: 13 %).

DIMENSION: PERSONAL

Weitgehend neutrale Entwicklung des Personalbestandes

Die Anbieter sehen grösstenteils keine Veränderung in der Entwicklung des Personalbestandes. Für das Jahr 2024 sind es 62 %, welche angeben, keine Veränderung zu erwarten, und für das laufende Jahr 2025 sind dies 61 %. Seit Beginn des Monitorings geben die meisten Anbieter eine neutrale Entwicklung und neutrale Prognose zur Entwicklung des Personalbestandes an. Im Schnitt geben ungefähr 30 % der Anbieter über die Jahre eine eher positive bis sehr positive Bewertung zur Entwicklung des Personalbestandes an (Abbildung 12).

Insbesondere kleine Anbieter geben mit 69 % eine neutrale Entwicklung des Personalbestandes für das Jahr 2024 an. Mittलगrosse Anbieter geben mit 29 % und grosse Anbieter mit 41 % häufiger eine eher positive Entwicklung des Personalbestandes an als kleine Anbieter (17 %).

Wie schätzen Sie die Entwicklung des Personalbestandes ein?

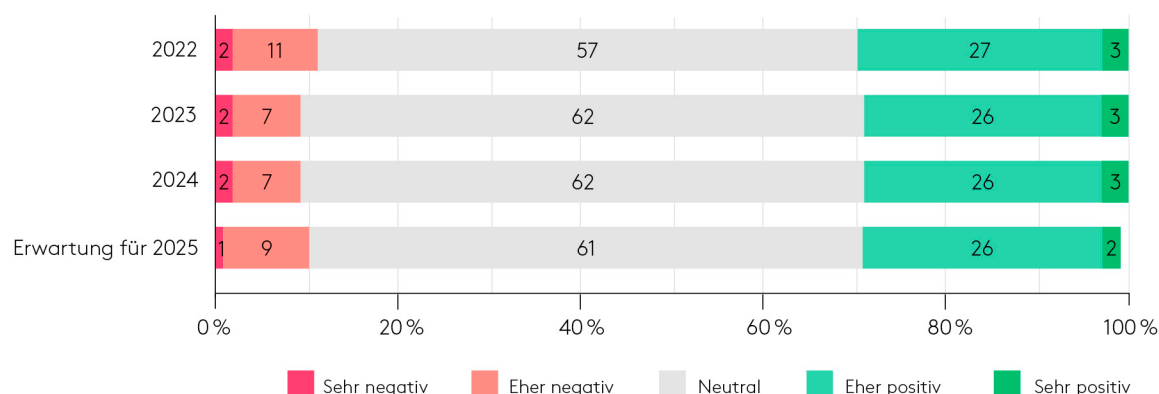


Abb. 12:
Einschätzung der Entwicklung des
Personalbestandes (gerundete Prozentwerte).
N für 2022 = 331, für 2023 = 299, für 2024 = 295,
für 2025 = 291.

Für das Jahr 2025 sieht man, dass die Bewertung zur positiven Entwicklung von mittelgrossen Anbietern getrieben ist: Mit 35 % geben die mittelgrossen Anbieter häufiger eine eher positive Erwartung zur Entwicklung des Personalbestandes an als kleine (15 %) und grosse (21 %) Anbieter, während grosse Anbieter am häufigsten eine eher negative Entwicklung erwarten (16 % im Vergleich zu 10 % der kleinen und 6 % der mittelgrossen Anbieter).

Weiterbildungsanbieter arbeiten grösstenteils mit Festangestellten und Mandatierten

Wird die Anzahl der tätigen Personen innerhalb der Organisation unabhängig vom jeweiligen Pensum betrachtet, wird ersichtlich, dass die Anbieter mehrheitlich 11 bis 50 Personen (42 %), 1 bis 10 Personen (25 %) oder 51 bis 100 Personen (12 %) beschäftigen. Mit 22 % beschäftigt mehr als ein Fünftel der Anbieter mehr als 100 Personen. Diese Werte sind sehr nah bei den Werten vom Vorjahr (Cacho & Gollob, 2024). Mit Blick auf die Vollzeitäquivalente (VZÄ) wird deutlich, dass mit 51 % eine knappe Mehrheit der Anbieter ein bis zehn VZÄ in der Organisation haben. Am zweithäufigsten sind 11 bis 50 (22 %) VZÄ vertreten. Allerdings haben 12 % der Anbieter in ihrer Organisation über 250 VZÄ.

Die Mehrheit der Personen in Weiterbildungsorganisationen ist festangestellt, wie die Abbildung 13 verdeutlicht. Lediglich 5 % der Anbieter haben kein festangestelltes Personal und 5 % haben über 250 Festangestellte. Die Hälfte der Anbieter arbeitet mit Ehrenamtlichen zusammen, wobei das zwischen ein bis zehn Ehrenamtliche sind. 1 % der befragten Anbieter gibt an, dass über 250 Ehrenamtliche für sie tätig sind. 78 % der Anbieter greifen auf Mandate zurück.

Anzahl Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche an der Gesamtzahl der tätigen Personen in der Organisation im Jahr 2024

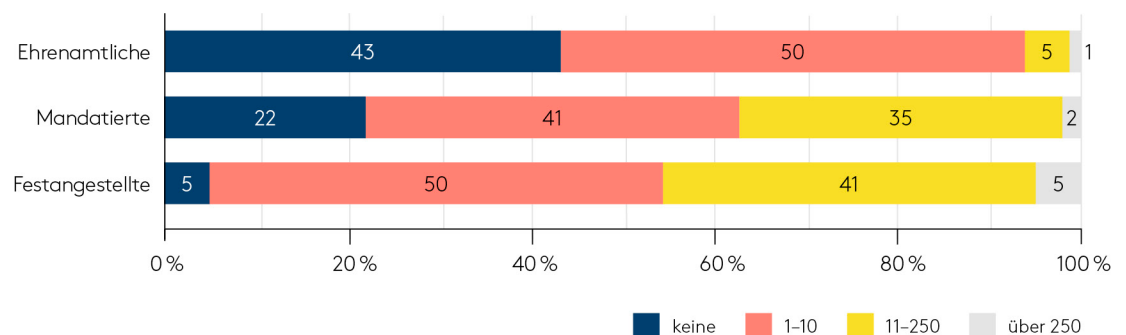


Abb 13.: Anzahl Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche innerhalb der Organisation im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte). N ~ 218.

Ehrenamtliche häufig bei kleinen und mittelgrossen Anbietern sowie im Bereich Grundkompetenzen

Betrachtet man den jeweiligen Anteil der Festangestellten, Mandatierten und Ehemaligen am Gesamtpersonal, werden Unterschiede nach gewissen Anbietermerkmalen ersichtlich. Insbesondere beim Anteil

der Ehrenamtlichen finden sich signifikante Unterschiede nach der Anbietergrösse, dem Trägerschaftstyp und dem Bereich, in welchem die Anbieter hauptsächlich Weiterbildungen anbieten.

Kleine (14 %) und mittelgrosse Anbieter (12 %) arbeiten häufiger mit Ehrenamtlichen als grosse Anbieter (5 %). Anbieter, die hauptsächlich betriebliche Weiterbildung anbieten, arbeiten weniger häufig (7 %) mit Ehrenamtlichen zusammen als Anbieter mit Hauptbereich Grundkompetenzen (21 %) oder allgemeine Weiterbildung (14 %). 21 % der privat-gemeinnützigen Anbieter arbeiten mit Ehrenamtlichen, während es bei den privat-kommerziellen 5 % und bei den öffentlichen 4 % sind. Beim Anteil der Festangestellten und Mandatierten am Gesamtpersonal sind keine deutlichen Unterschiede feststellbar.

Ausbildende und Pensionskassen in der Weiterbildung

Die Ausbildenden machen einen grossen Anteil des Personals der Anbieter aus. 40 % der Anbieter geben an, dass die Ausbildenden zwischen 76 % und 100 % ihres Personals ausmachen. Bei 26 % der Anbieter machen sie bis zu drei Viertel aus, bei 16 % machen sie bis zur Hälfte aus und bei 10 % machen sie bis zu einem Viertel des Personals aus. Bei 8 % der Anbieter machen Ausbildende keinen Anteil am Gesamtpersonal aus.¹⁶

Dieses Jahr wurden die Anbieter erstmals auch zum Thema Pensionskasse befragt. Wie die Abbildung 14 aufzeigt, geben 35 % der Anbieter an, dass in ihrer Organisation alle Ausbildenden die Eintrittsschwelle der Pensionskasse erreichen. Jedoch geben 13 % an, dass 91 %–100 %, also somit alle oder fast alle Ausbildenden die Eintrittsschwelle nicht erreichen. 72 % der Anbieter geben an, dass ihre Organisation nicht über einen Pensionskassensparplan mit tiefer Eintrittsschwelle verfügt. In der offenen Frage dazu

Wie hoch war der Anteil der Ausbildenden in Ihrer Organisation, welche den versicherten Jahreslohn (Eintrittsschwelle) für die Pensionskasse im Jahr 2024 nicht erreicht haben?

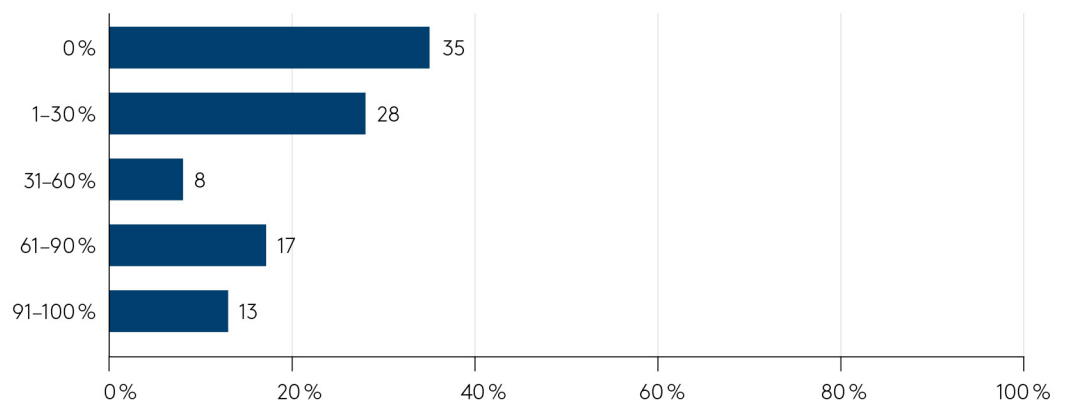


Abb. 14:
Anteil Ausbildende, welche die Eintrittsschwelle für die Pensionskasse im Jahr 2024 nicht erreicht haben (gerundete Prozentwerte). N = 256.

16 71 % der Anbieter haben Personal im Bereich der Programm- und Kursplanung, wobei diese Angestellten bei 67 % der Anbieter bis zu einem Viertel des Personals ausmachen. 57 % der Anbieter haben Personal im Bereich «Beratung und Coaching», wobei diese Angestellten bei 53 % der Anbieter bis zu einem Viertel des Personals ausmachen.

wird ersichtlich, dass diejenigen, die angeben, über keine tiefe Eintrittsschwelle zu verfügen, darauf hinweisen, dass ihre Ausbildenden meist zu tiefe Penssen haben und häufig anderweitig eine weitere Anstellung haben.

Unterschiede nach Anbietermerkmalen finden sich hier für beide Aspekte – das heisst, dem Pensionskassensparplan und dem Anteil Ausbildender, der die Eintrittsschwelle nicht erreicht – nach Anbietergrösse. Je grösser die Anbieter, desto eher haben sie eine Pensionskasse mit tiefer Eintrittsschwelle (19% der kleinen, 30% der mittelgrossen und 46% der grossen Anbieter)¹⁷. Kleine Anbieter haben am häufigsten keine Ausbildenden, die die Eintrittsschwelle nicht erreichen (42% im Vergleich zu 34% der mittelgrossen und 14% der grossen Anbieter) sowie am häufigsten 91–100% der Ausbildenden, die die Schwelle nicht erreichen (19% im Vergleich zu 10% der mittelgrossen und 10% der grossen Anbieter).¹⁸

17 Chi2 (209, 2) = 7.50, p = 0.023

18 Chi2 (253, 20) = 32.27, p = 0.041

Einordnung der Resultate

Zurückhaltende Erwartungen in der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation

Im Jahr 2023 verwies ein aussergewöhnlich grosser Anteil der befragten Anbieter auf eine eher positive bis sehr positive Entwicklung der wirtschaftlichen Situation (Cacho & Gollob, 2024). Für das zum Zeitpunkt der Befragung laufende Jahr (2024) erwarteten die Anbieter jedoch eine weniger positive Entwicklung. Die Erwartung für das laufende Jahr 2025 liegt noch tiefer.

Die Einschätzung der befragten Anbieter spiegelt die aktuelle Stimmung in der Schweizer Gesamtwirtschaft wider. Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) war die Konjunkturprognose während des zweiten Quartals 2025 – die Befragung wurde gegen Ende des ersten Quartal durchgeführt – ebenfalls getrübt. Das effektive BIP-Wachstum war deutlich kleiner als im Vorquartal (0,1 % im Vergleich zu 0,7%) und bewegte sich somit wieder auf das durchschnittliche Niveau zurück (SECO, 2025). Die Prognosen für das laufende Jahr erwarten insgesamt ein unterdurchschnittliches Wachstum der Schweizer Wirtschaft (Abberger et al., 2025). Diese Stimmung ist insbesondere auf handelspolitische Unsicherheiten zurückzuführen und ist auch vorwiegend vom verarbeitenden Gewerbe getrieben.

Gesteigerte Nachfrage erwartet – Anbieter in der Weiterentwicklung des Angebots gefordert

Trotz der abgeschwächten Erwartungen in der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation zeigt sich in der diesjährigen SVEB-Anbieterumfrage eine positive Entwicklung des Angebots und der Nachfrage. Im Durchschnitt nimmt der Wert beider Dimensionen über die Zeit zu. Zudem erwarten die Anbieter für beide Dimensionen für das laufende Jahr 2025 eine noch positivere Entwicklung als im Jahr 2024.

Diese Entwicklungen können durch mehrere Faktoren begründet sein. Die Nachfrage nach Weiterbildung erlebte während der COVID-19-Pandemie einen starken Einbruch, insbesondere aufgrund der staatlichen Massnahmen zur Eindämmung der Pandemie (BFS, 2021). Dass sich die Nachfrage weiterhin von den Auswirkungen davon erholt, ist naheliegend. Ein längerfristiges Monitoring kann aufzeigen, ob sich diese Entwicklung in Zukunft stabilisiert und ob die positive Entwicklung insbesondere als Nachhall der Pandemie zu verstehen ist.

Im Hinblick auf die rückläufige Erwartung der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation könnte dies bedeuten, dass die Investitionen in die Angebotsentwicklung und das Marketing der Angebote zugenommen haben. Die Anbieterbefragung 2022 fand kurz nach der Aufhebung aller Pandemie-bezogenen Massnahmen statt. Im entsprechenden FOCUS-Bericht 2022 (Gollob, 2022) gaben die befragten Anbieter an, dass die COVID-19-Pandemie einen grossen Druck ausgelöst habe, sich strategisch neu auszurichten. Für viele Anbieter dürfte diese Neuausrichtung nach wie vor mit erhöhten Investitionen einhergehen.

Darüber hinaus ist die Schweizer Weiterbildungsbranche stark von Wettbewerb geprägt, welchen die Anbieter auch wahrnehmen. Die tiefe Eintrittsschwelle in den Markt führt dazu, dass viele Anbieter um potenzielle Kundengruppen konkurrenzieren. Somit ist eine der grösseren Herausforderungen, das eigene Weiterbildungsangebot bekannt zu machen und damit stabile Teilnehmendenzahlen zu erreichen. Dies bedarf Investitionen in das Marketing.

Ein weiterer Faktor für die im Vergleich zur Nachfrage eher verhaltene Entwicklung der wirtschaftlichen Situation ist der hohe Investitionsbedarf aufgrund von sich verändernden Bedingungen. In der offenen Frage zu den Herausforderungen und Chancen erwähnen die Anbieter, dass sie sich gefordert sehen, das Angebot aufgrund gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen stetig anzupassen. Dazu gehören beispielsweise die vermehrte Nutzung und das gesteigerte Bewusstsein in der Gesellschaft über die künstliche Intelligenz. Auch diese Faktoren schlagen sich in den Ausgaben nieder.

Personalbestand bleibt stabil

Stabile Werte in der Entwicklung und der Erwartung der Entwicklung geben die Anbieter in der Dimension Personalbestand an. Diese Dimension scheint trotz der Schwankungen in der Dimension wirtschaftliche Situation weitgehend unverändert zu bleiben. Eine mögliche Erklärung sind die flexiblen Beschäftigungsmodelle einiger Auszubildenden: Abbildung 13 verdeutlicht, dass die Anbieter nicht nur mit Festangestellten arbeiten, sondern auch oft mit Mandatierten und Ehrenamtlichen. Flexible Beschäftigungsmodelle und Anstellung auf Stundenbasis ermöglichen es den Anbietern, den Personalbestand trotz einer allfällig schwachen Konjunktur unverändert zu lassen (Christ et al., 2021; Gollob et al., 2021). Selbst während der COVID-19-Pandemie konnte dadurch – und dank der Kurzarbeitsentschädigung – eine grosse Entlassungswelle vermieden werden.

Allerdings kann es sein, dass ein Ausbau des Personalbestandes gewünscht, jedoch nicht möglich ist, da sich die Personalsuche als zu schwierig gestaltet. Die hier befragten Anbieter berichten jedenfalls von Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden.

Erhebungsmethode und Stichprobe

Die jährliche Online-Umfrage des SVEB bei Weiterbildungsanbietern bildet die Datengrundlage für den SVEB-Branchenmonitor. Angeschrieben werden jeweils alle Weiterbildungsorganisationen in der Schweiz, die der SVEB in seiner Datenbank erfasst hat. In diesem Jahr wurde die Befragung an 2672 Adressen versandt, was einer Mehrheit aller Weiterbildungsanbieter in der Schweiz entsprechen dürfte. Während des Zeitraums zwischen dem 22. April und dem 28. Mai 2025 gingen 615 Antworten ein. Somit liegt der Rücklauf bei 23 %. Anbieter, die angeben, keine Weiterbildungen anzubieten, fallen aus der Stichprobe (N=19). Ausserdem wurden Fälle ausgeschlossen, die keine weiteren Daten ausser die Strukturdaten ausgefüllt haben (N=241). Nach der Bereinigung der Daten bilden 355 Beobachtungen die Nettostichprobe der Analysen. Die ausgeschlossenen Fälle unterscheiden sich in ihren Strukturdaten nicht signifikant von der Nettostichprobe.¹⁹

Wir definieren im Kontext dieser Umfrage Weiterbildungen als intendierte Lernaktivitäten von Erwachsenen ausserhalb des formalen Bildungssystems. Folglich ist ein Weiterbildungsanbieter eine Organisation, die im Haupt- oder Nebenzweck Lehr-Lern-Veranstaltungen für Erwachsene anbietet. Die Weiterbildungsbranche umfasst alle Weiterbildungsorganisationen, die in der Schweiz tätig sind.

Die Strukturdaten liefern Informationen zu den Eigenschaften der in der Stichprobe enthaltenen Anbieter. Für 65 % der antwortenden Organisationen ist das Anbieten von Weiterbildung der Hauptzweck der Organisation, für 35 % der Nebenzweck. 38 % der Befragten sind in der Branche Erziehung und Unterricht tätig, 23 % im Gesundheits- und Sozialwesen und 16 % im übrigen Tertiärsektor. 43 % der Befragten sind in der Deutschschweiz tätig, 34 % in der Romandie, 3 % in der italienischsprachigen Schweiz und 19 % sind überregional tätig. Die Tabelle 1 stellt die hier untersuchte Stichprobe nach weiteren Strukturdaten und im Detail dar. Die Stichprobe im aktuellen Jahr unterscheidet sich kaum von den Stichproben vergangener Jahre.

Die Anbietergrösse wird im Rahmen dieses Berichtes als Index aus drei Kennzahlen berechnet: Vollzeitäquivalente der Festangestellten, Kursstunden im Jahr 2024 und Anzahl Belegungen (Teilnehmende) im Jahr 2024. Dabei werden die Kursstunden und die Belegungen doppelt gewichtet, weil sie in Bezug auf den Umfang der Weiterbildungstätigkeit einer Organisation eine höhere Relevanz haben als die Zahl der Festangestellten.

19 Getestet wurde mit einem Probit-Modell, welches die Wahrscheinlichkeit der Nichtbeantwortung aufgrund von Strukturmerkmalen (Hauptbereich der Weiterbildung, Sprachregion, Trägerschaftstyp, Branche und Art der Organisation) schätzt.

Anhang 1

Branchenindikator und Erwartungsindikator

Zu jeder der vier Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand wird je eine Einschätzungsfrage zum Vorjahr (hier: 2024) und zum laufenden Jahr (2025) gestellt. Aus diesen vier Fragen wird für beide Zeiträume je ein Mittelwert konstruiert. Im Fragebogen wird die Einschätzung mit «++», «+», «0», «-» und «—» ohne beschreibende Worte erfragt. Diese Fünf-Punkte-Skala wird für die Auswertung zu «-1», «-0,5», «0», «0,5» und «1» umkodiert. Aus den Durchschnitten der vier Dimensionen wird wiederum der Mittelwert berechnet, der hier als Branchenindikator bezeichnet wird. Dasselbe wird für alle vier Dimensionen zum laufenden Jahr (aktuell 2025) berechnet²⁰. Um den Branchenindikator und die einzelnen Dimensionen gut leserlich in einer Abbildung darzustellen, wird der Bereich von -1 bis +1 in eine Punktespanne von -100 bis +100 Punkte übersetzt.

Masstab für die Interpretation der Dimensionen

Für die Interpretation dieser Mittelwerte auf einer Skala von -100 bis +100 wurde ein Interpretationsmasstab mit Bewertungsbereichen festgelegt. Mangels Langzeitdaten wurde die Interpretation bei der ersten Ausgabe des standardisierten Branchenmonitors um den Nullpunkt zentriert. In den darauffolgenden sowie der aktuellen Ausgabe wird zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit derselbe Masstab wiederverwendet. Geht man von einer Normalverteilung und der Tendenz zur Mitte aus, sind die Abstände um den Nullpunkt für gewöhnlich kleiner als bei den Extremen.

0 bis 10: neutral	-10 bis 0: neutral
11 bis 30: leicht positiv	-30 bis -11: leicht negativ
31 bis 60: positiv	-60 bis -31: negativ
61 bis 100: sehr positiv	-100 bis -61: sehr negativ

Limitationen der Interpretierbarkeit

Die Stichprobe für die vorliegende Analyse entsteht durch ein sogenanntes *Convenience Sampling*. Ein Convenience Sampling ist ein nicht probabilistisches Verfahren und wird angewandt, wenn die Zielgruppe schwierig zu erreichen ist. Dies ist im Falle des Branchenmonitors deshalb so, da die Grundgesamtheit der Weiterbildungsanbieter unbekannt ist.

²⁰ Die vier Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand werden inhaltlich als Branchenindikator sowie der Erwartungsindikator zusammengefasst. Um zu überprüfen, ob sie auch analytisch als Index zusammengefasst werden können, wird eine sogenannte Reliabilitätsanalyse (Omega) durchgeführt. Die angewandte Methode berücksichtigt, dass die einzelnen Dimensionen unterschiedlich stark mit dem zu messenden Konstrukt – das heisst, den beiden Indikatoren – zusammenhängen können. Die Reliabilitätsanalyse ergibt ein Omega von 0.85 (2024) und 0.84 (2025), was auf eine hohe interne Konsistenz hindeutet und somit die Zusammenfassung zu den beiden Indikatoren weiter rechtfertigt.

Die vier Dimensionen ergeben einzeln und zum Branchenindikator aggregiert ein Bild der Situation in der Weiterbildungsbranche im laufenden Jahr und im Vorjahr. Durch ein langfristiges Monitoring wird es möglich sein, die Situation und allfällige Veränderungen der Weiterbildungsbranche darzustellen. Es sollte berücksichtigt werden, dass die Indikatoren die eingeschätzte relative Entwicklung der Weiterbildungsbranche abbilden. Das bedeutet, dass die Fragen so gestellt sind, dass die Anbieter im Vergleich zum Vorjahr ihre Einschätzung zu den vier Dimensionen angeben. Der Fragebogen enthält jedoch auch Fragen zur Umsatzentwicklung, zum durchgeführten Angebot, zu den durchgeführten Kursstunden, dem Personalbestand und zu weiteren Inhalten, welche einen Einblick über das absolute Niveau gewisser Aspekte der vier Dimensionen geben.

Anhang 2

Tabelle 1: Strukturdaten der Weiterbildungsanbieter 2025

Strukturvariable	Anteil	N
Weiterbildung als Hauptzweck der Organisation		
Ja	65%	
Nein	35%	
		355
Thematische Ausrichtung		
Betrieblich/berufsspezifische Weiterbildung	55%	
Grundkompetenzen	26%	
Allgemeine Weiterbildung (Sprachen/Gesundheit/Freizeit/Kultur)	19%	
		348
Anbietergrösse		
kleine Anbieter	43%	
mittelgrosse Anbieter	45%	
grosse Anbieter	12%	
		342
Trägerschaftstyp		
Privat-kommerziell	41%	
Privat-gemeinnützig	29%	
Öffentlich	18%	
Andere	12%	
		346
Sprachregion		
Deutschschweiz	43%	
Französische Schweiz	34%	
Italienische Schweiz	3%	
Überregional	19%	
		352
Sektor*		
Erziehung und Unterricht	38%	
Gesundheits- und Sozialwesen	23%	
Übriger Tertiärsektor (Dienstleistungen)	16%	
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	6%	
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4%	
Baugewerbe/Bau	3%	
Übriger Sekundärsektor (Industrie)	3%	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3%	
Handel und Reparatur	2%	
Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	1%	
		320
Institutionstyp		
Weiterbildungsinstitution	45%	
Berufsfachschule, (Höhere) Fachschule	12%	
Einzelfirma oder selbständige/r Trainer/in	11%	
Einrichtung einer Kirche, Gewerkschaft, Partei, gemeinnützigen Organisation	11%	
Branchen-/Berufsverband, Organisation der Arbeitswelt (OdA)	8%	
Hochschule (universitäre Hochschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, Eidg. Technische Hochschule)	5%	
Weiterbildungsabteilung eines Betriebes	5%	
Weiterbildungsabteilung einer Verwaltung	4%	
		317

Tabelle zu Strukturdaten aus der SVEB-Anbieterbefragung 2025. *Die Frage zur Erfassung des Sektors enthält zusätzlich zu den in der Tabelle aufgelisteten Antwortoptionen auch noch die Antwortoption «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen». Diese Option wurde in der Tabelle weggelassen, da sie weniger als 1% der Antworten ausmacht.

Tabelle 2: Mittelwertvergleiche

Untersuchte Variable	Vergleichsgruppe 1	Vergleichsgruppe 2	N Gruppe 1	N Gruppe 2	z-Wert	p.adj.
----------------------	--------------------	--------------------	------------	------------	--------	--------

DIMENSION: WIRTSCHAFTLICHE SITUATION 24

Wirtschaftliche Situation 2024 und Anbietergrösse

	kleine Anbieter	grosse Anbieter	126	38	2.82	0.014
Finanzierungsquellen und Trägerschaftstyp						
Teilnahmegebühr	Andere	Privat-kommerziell	28	103	4.24	0.000
Teilnahmegebühr	Öffentlich	Privat-kommerziell	44	103	2.71	0.041
Teilnahmegebühr	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	83	103	5.94	0.000
Öffentliche Hand	Öffentlich	Privat-kommerziell	41	72	-2.68	0.044
Öffentliche Hand	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	78	72	-3.32	0.005
Öffentliche Hand	Öffentlich	Privat-gemeinnützig	20	52	3.74	0.001
Andere	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	52	48	-3	0.016
Finanzierungsquellen und Hauptbereich der Weiterbildung						
Teilnahmegebühr	Betriebliche Weiterbildung	Grundkompetenzen	138	68	-2.52	0.035
Teilnahmegebühr	Betriebliche Weiterbildung	Betriebliche Weiterbildung	138	52	-5.95	0.000
Teilnahmegebühr	Grundkompetenzen	Betriebliche Weiterbildung	68	52	-3.23	0.004
Öffentliche Hand	Betriebliche Weiterbildung	Betriebliche Weiterbildung	103	54	4.04	0.000
Andere	Betriebliche Weiterbildung	Betriebliche Weiterbildung	65	32	2.55	0.032
Anzahl Förderprogramme und Anbietergrösse						
	kleine Anbieter	mittelgrosse Anbieter	146	155	4.64	0.000
	kleine Anbieter	grosse Anbieter	146	41	5.65	0.000
	mittelgrosse Anbieter	grosse Anbieter	155	41	2.64	0.025
Anzahl Förderprogramme und Trägerschaftstyp						
	Andere	Privat-gemeinnützig	40	100	2.67	0.046
	Öffentlich	Privat-gemeinnützig	64	100	3.86	0.001
	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	100	142	-4.13	0.000
Ausgaben und Anbietergrösse						
Betriebskosten	kleine Anbieter	mittelgrosse Anbieter	111	128	-2.44	0.044
Ausgaben und Trägerschaftstyp						
Betriebskosten	Andere	Privat-kommerziell	26	109	3.14	0.010
Betriebskosten	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	84	109	2.94	0.020
Personalkosten	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	87	110	-2.82	0.029

DIMENSION: NACHFRAGE

Nachfrage 2024 und Anbietergrösse

Nachfrage 2024	kleine Anbieter	mittelgrosse Anbieter	141	149	2.88	0.012
Nachfrage 2024 und Hauptbereich						
Nachfrage 2024	Betriebliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung	181	62	2.70	0.021
Kundengruppen und Anbietergrösse						
Unternehmen	kleine Anbieter	grosse Anbieter	145	41	3.20	0.004
Behörden	kleine Anbieter	mittelgrosse Anbieter	145	155	2.75	0.017
Behörden	kleine Anbieter	grosse Anbieter	145	41	3.22	0.004
Kundengruppen und Trägerschaftstyp						
Privat	Öffentlich	Privat-kommerziell	64	140	3.57	0.002
Unternehmen	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	100	140	3.18	0.009
Behörden	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	100	140	-2.98	0.017
NPOs	Öffentlich	Privat-gemeinnützig	64	100	3.15	0.01
NPOs	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	100	140	-3.28	0.006
Eigene Organisation	Privat-gemeinnützig	Privat-kommerziell	100	140	-3.00	0.016

Untersuchte Variable	Vergleichsgruppe 1	Vergleichsgruppe 2	N Gruppe 1	N Gruppe 2	z-Wert	p.adj.
Kundengruppen und Sprachregion						
NPOs	Deutschschweiz	Französische Schweiz	152	121	3.53	0.002
NPOs	Deutschschweiz	Überregional	152	66	3.40	0.004
Eigene Organisation	Französische Schweiz	Überregional	121	66	2.78	0.032
Kundengruppen und Hauptbereich						
Unternehmen	Betriebliche Weiterbildung	Grundkompetenzen	190	91	-4.00	0.000
Unternehmen	Betriebliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung	190	66	-2.52	0.036
Behörden	Betriebliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung	190	66	4.33	0.000
Behörden	Grundkompetenzen	Allgemeine Weiterbildung	91	66	3.97	0.000
NPOs	Betriebliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung	190	66	2.49	0.038

DIMENSION: PERSONALBESTAND

Personalbestand 2024 und Anbietergrösse

	kleine Anbieter	grosse Anbieter	107	39	3.42	0.002
Personalbestand 2025 und Anbietergrösse						
	kleine Anbieter	mittelgrosse Anbieter	105	142	3.19	0.004
Anteil Ehrenamtliche und Anbietergrösse						
	kleine Anbieter	mittlere Anbieter	43	75	-2.98	0.009
	kleine Anbieter	grosse Anbieter	43	16	-5.07	0.000
	mittlere Anbieter	grosse Anbieter	75	16	-3.32	0.003
Anteil Ehrenamtliche und Trägerschaftstyp						
	Öffentlich	Privat-gemeinnützig	18	56	5.09	0.003
Anteil Ehrenamtliche und Hauptbereich						
	Betriebliche Weiterbildung	Grundkompetenzen	74	35	2.82	0.015

Resultate der Mittelwertvergleiche (Kruskal-Wallis-Test & post-hoc Dunn-Test). In dieser Tabelle werden nur die statistisch signifikanten und somit im Text erwähnten Resultate dargestellt.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 4	Abb. 5 8	Abb. 10 14
N für 2021 = 211, für 2022 = 447, für 2023 = 395, für 2024 = 348, für 2025 = 345.	Finanzierung der Angebote durch öffentliche Förderprogramme im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte). Mehrfachauswahl möglich. N = 327.	Anzahl durchgeführte Kursstunden im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte). N = 324.
Abb. 2 5	Abb. 6 10	Abb. 11 15
Einschätzung der Entwicklung in den Dimensionen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand. N für 2021~208, für 2022~376, für 2023 ~ 335, für 2024 ~ 320, für 2025 ~ 318.	Einschätzung der Entwicklung des Angebots (gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 396, für 2023 = 366, für 2024 = 332, für 2025 = 330.	Kundengruppen bzw. Abnehmer der Weiterbildungsangebote im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte). Mehrfachauswahl möglich. N = 353.
Abb. 3 6	Abb. 7 11	Abb. 12 16
Einschätzung der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation (gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 446, für 2023 = 344, für 2024 = 316, für 2025 = 314.	Anteil der nicht durchgeführten Angebote am Gesamtangebot pro Anbieter im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte). N = 335.	Einschätzung der Entwicklung des Personalbestandes (gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 331, für 2023 = 299, für 2024 = 295, für 2025 = 291.
Abb. 4 7	Abb. 8 12	Abb. 13 17
Anteil der Finanzierungsquellen am Gesamtumsatz im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte). N = 294.	Schwerpunkte der Anbieter in der Weiterbildungspraxis (gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 362, für 2023 = 345, für 2024 = 329, für 2025 = 319.	Anzahl Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche innerhalb der Organisation im Jahr 2024 (gerundete Prozentwerte). N ~ 218.
	Abb. 9 14	Abb. 14 18
	Einschätzung der Entwicklung der Nachfrage (gerundete Prozentwerte). N für 2022 = 377, für 2023 = 350, für 2024 = 338, für 2025 = 335.	Anteil Auszubildende, welche die Eintrittsschwelle für die Pensionskasse im Jahr 2024 nicht erreicht haben (gerundete Prozentwerte). N = 256.

Literaturverzeichnis

Abberger, K., Bibaj, A., Daniele, M., Gersbach, H., Kronenberg, P., Martínez, I. Z., Mikosch, H., Perakis, A., Rathke, A., & Reinicke, T. (2025): Prognose 2025/2026 Im Bann der US-Zölle: Handelskonflikte prägen die globale Konjunktur. KOF Konjunkturbericht, 2025 (Sommer).

Bärlocher, C., & Gollob, S. (2025): «Einfach besser! ... Am Arbeitsplatz»: Wie Betriebe Mitarbeitende mit geringen Grundkompetenzen erfolgreich fördern. In: Education Permanente 2025-1 (S. 94–105). SVEB.

BFS. (2021): Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz während der Covid-19-Pandemie. Bundesamt für Statistik. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/weiterbildungsteilnahme.assetdetail.17904716.html>

Cacho, V., & Gollob, S. (2024): SVEB-Branchenmonitor 2024. Weitere Erholung in der Weiterbildungsbranche. Zürich: SVEB.

Christ, J., Koscheck, S., Martin, A., Ohly, H., & Widany, S. (2021): Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020.

Gollob, S. (2022): FOCUS Weiterbildung 2022 – Veränderungen auf Organisationsebene. Zürich: SVEB.

Gollob, S., Fleischli, M., & Sgier, I. (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung. SVEB.

SECO. (2025, August 28): Bruttoinlandprodukt im 2. Quartal 2025: Schweizer Wirtschaft wächst kaum. <https://www.seco-cooperation.admin.ch/de/newsb/vuJAKRaFULGSzQC81SX6S>

SKBF. (2023): Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung. <https://www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht/>

Impressum

AutorInnen

Aranya Sritharan, Dr., Projektleiterin Forschung
& Entwicklung SVEB
aranya.sritharan@alice.ch

Projektteam

Lynette Weber, Erziehungswissenschaftlerin,
Projektleiterin beim SVEB
Helen Buchs, Dr., Soziologin, Projektleiterin
beim SVEB

Layout

Ursina Völlm, Martina Walther

Korrektorat

Karin Büchler

Finanzierung

Die Erarbeitung der Studie wurde vom Staatsse-
kretariat für Bildung, Forschung und Innovation
(SBFI) finanziell unterstützt.

Nutzungsrechte

Der Branchenmonitor ist lizenziert unter CC BYSA
4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>)

Weitere Informationen

[https://alice.ch/de/forschung/
forschungsaktivitaeten-des-sveb/
sveb-branchenmonitor/](https://alice.ch/de/forschung/forschungsaktivitaeten-des-sveb/sveb-branchenmonitor/)

Bibliographische Angabe

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