Kurz-meldungen

Bildungsbericht 2026: Ungleichheit in der Weiterbildung

Der Bildungsbericht präsentiert alle vier Jahre einen Überblick zu Situation und Entwicklung aller Bildungsbereiche in der Schweiz, wobei der Anspruch vertreten wird, ein Kerninstrument des nationalen Monitorings zu sein und als Grundlage für die faktenbasierte Weiterentwicklung des Bildungssystems zu dienen.

Die aktuelle, fünfte Ausgabe des Schweizer Bildungsberichts ist 2026 erschienen. Sie weist für die Schweiz eine im internationalen Vergleich hohe Teilnahme an Weiterbildung aus. Allerdings ist auch die Disparität (Gutgebildete besuchen Weiterbildungen, Niedrigqualifizierte eher nicht) ausgeprägt.

Obwohl zwischen 2000 und 2020 die Zahl der Schweizerinnen und Schweizer ohne nachobligatorische Bildung in praktisch allen Altersgruppen um etwa die Hälfte zurückging (aktueller Stand: rund 5 Prozent), legt der Bericht nahe, dass sich das Problem «nicht von selbst lösen wird»: «Bei Personen ausländischer Nationalität wird selbst in zehn Jahren noch praktisch jede fünfte Person gering qualifiziert sein.» Massnahmen müssten sowohl bei der formalen Bildung als auch bei einer gezielten Weiterbildung ansetzen.

Die Weiterbildungsteilnahme, zeigt der Bericht weiter, hängt neben dem Bildungsniveau auch von der Erwerbssituation und individuellen Ressourcen ab. Auch die betriebliche Unterstützung (Finanzierung, Freistellung) ist zentral. Diese findet ebenfalls selektiv und einseitig statt: Auch hier werden vorwiegend die Gutqualifizierten unterstützt.

Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). (2026). Bildungsbericht Schweiz 2026

SVEB-Institut Forschung, Entwicklung, Beratung

Im September hat der SVEB das «SVEB-Institut Forschung, Entwicklung, Beratung» lanciert. Das Institut realisiert Forschungs- und Praxisprojekte, erstellt Evaluationen und begleitet Organisationen im In- und

Ausland bei der Entwicklung zukunftsorientierter Lösungen für aktuelle Herausforderungen.

Mit dem SVEB-Institut bündelt der SVEB seine Aktivitäten in Forschung, Entwicklung und Beratung und erweitert seine fachlichen Dienstleistungen. Das Institut verbindet wissenschaftliches Wissen mit fundierter Praxiserfahrung und unterstützt Organisationen, öffentliche Akteure sowie weitere Partner dabei, Entwicklungen einzuordnen und tragfähige Lösungen für die Weiterbildung zu entwickeln. Dabei arbeitet das Institut mit Partnern aus Forschung, Bildung, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammen.

Die Arbeit des SVEB-Instituts umfasst die Bereiche: Forschung & Evaluation, Entwicklung & Innovation, Beratung & Umsetzung sowie Zukunft & Transfer. In Forschungs- und Evaluationsprojekten analysiert das Institut Zusammenhänge und Entwicklungen, untersucht Wirkungen und macht Erkenntnisse für fundierte Entscheidungen nutzbar. Im Bereich Entwicklung und Innovation konzipiert und begleitet das Institut Programme, Projekte und Modelle rund um Lernen, Arbeit und Kompetenzentwicklung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Beratung. Das SVEB-Institut unterstützt Organisationen und Partner dabei, Erkenntnisse in konkrete Strategien und Massnahmen zu übersetzen und Veränderungsprozesse wirksam zu gestalten. In Zusammenarbeit mit TRANSIT, dem Think-Tank des SVEB, beobachtet das Institut Entwicklungen, greift Zukunftsthemen auf und fördert den Austausch zwischen Forschung, Praxis und Politik.

Inhaltlich konzentriert sich das SVEB-Institut auf die Themen Arbeit und Lernen, lebenslanges Lernen, Professionalisierung der Weiterbildung, technologischer und gesellschaftlicher Wandel sowie die Zukunft der Weiterbildung. Die Angebote des Instituts richten sich an Organisationen und Partner im In- und Ausland, die ein Vorhaben planen, Entwicklungen besser verstehen oder neue Lösungen für die Weiterbildung gestalten möchten.

www.alice.ch/sveb-institut

SVEB-Branchenmonitor 2026

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

Für den Branchenmonitor 2026 wurden die Antworten von 377 Weiterbildungsanbietern ausgewertet. Die Ergebnisse weisen auf eine gedrücktere Stimmung in der Weiterbildungsbranche hin. Nachdem sich die Werte in den vergangenen Jahren in allen Dimensionen positiv entwickelt hatten, zeigt sich für 2025 erstmals seit Beginn der Messung wieder ein Rückgang. Bei der wirtschaftlichen Situation, beim Angebot und bei der Nachfrage verschiebt sich die Einschätzung der Anbieter von einer leicht positiven hin zu einer neutralen Entwicklung. Die Dimension Personalbestand bleibt über die Jahre stabil. Die Erwartun-

gen für 2026 bewegen sich auf einem ähnlichen Niveau.

Trotz der verhaltenen Lage bleibt die Branche bei der Angebotsentwicklung aktiv. Fast zwei Drittel der befragten Anbieter haben neue Angebote entwickelt. Besonders häufig trifft dies auf Anbieter aus grossen Organisationen, öffentliche Anbieter und Anbieter der betrieblichen Weiterbildung zu. Weiterentwicklungen betreffen sowohl Inhalte als auch Formate: Genannt werden unter anderem Online- und Hybridformate, modulare Angebote und Kurzkurse sowie neue Themenfelder, häufig rund um die künstliche Intelligenz. Gleichzeitig bleibt die Durchführungssicherheit der geplanten Angebote relativ hoch, da hohe Absagequoten 2025 kaum vorkamen.

Zu den aktuellen Herausforderungen der Branche zählen insbesondere die Anwerbung von Teilnehmenden und damit auch die ausreichende Auslastung der Kurse. Auch die Ansprache jüngerer Zielgruppen, Unsicherheiten über die zukünftige Nachfrage sowie die Suche nach qualifizierten Ausbildenden beschäftigen die Anbieter. Hinzu kommen wirtschaftliche und finanzielle Unsicherheiten, begrenzte Ressourcen für die Angebotsentwicklung sowie Herausforderungen im Zusammenhang mit den Entwicklungen rund um KI.

Sritharan, Aranya & Barileva, Adea (2026): SVEB-Branchenmonitor 2026: Aktive Angebotsentwicklung trotz verhaltener wirtschaftlicher Lage. Zürich: SVEB.

Intensiver Wettbewerb prägt die Weiterbildungsbranche

Für die Studie «FOCUS Weiterbildung» hat der SVEB Weiterbildungsanbieter zu ihrer Wahrnehmung des Wettbewerbs in der Weiterbildungsbranche befragt. Fast 300 Anbieter haben Auskunft gegeben, wie sie den Wettbewerb in der Weiterbildungsbranche wahrnehmen und wie er sich aus ihrer Sicht entwickelt hat. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Mehrheit der befragten Anbieter im Wettbewerb mit anderen Anbietern steht, ihre eigene Organisation allerdings auch als sehr oder eher wettbewerbsfähig einstuft. Des Weiteren gibt eine Mehrheit an, dass sich der Wettbewerb in den letzten drei Jahren verstärkt habe. Dazu tragen unterschiedliche Faktoren bei: Am stärksten wird das erweiterte Angebot der Konkurrenz wahrgenommen (49%), aber auch, dass neue Anbieter auf den Markt gekommen sind (47%) und dass die Lernbedürfnisse und -bedarfe der Teilnehmenden sich verändert hätten (36%) und die Nachfrage gesunken sei (35%).

Die Anbieter nutzen unterschiedliche Strategien, um darauf zu reagieren. Die wichtigste Massnahme scheint das Erschliessen neuer Segmente – was 56 Prozent der befragten Anbieter in den letzten drei Jahren umgesetzt haben. Ausserdem hat fast die Hälfte der Anbieter ihre Investitionen in die Angebotsentwicklung erhöht (45%). Ebenfalls relevant waren erhöhte Investitionen in die Zielgruppenansprache und -akquise (40%).

Als wichtigste Strategie, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, erachten die An-

bieter die Differenzierung, also das Anbieten einzigartiger Produkte oder Dienstleistungen (62%). Eine weitere relevante Strategie, die eine Mehrheit der befragten Anbieter ebenfalls anwendet, ist es, möglichst innovative Produkte und Geschäftsmodelle zu verfolgen (56%). Auch Kooperation, Fokussierung und Qualitätsführerschaft sind für die Anbieter wichtige Strategien.

Weiterbildungsanbieter stellen ausserdem eine Veränderung in der Nachfrage fest. Nach ihrer eigenen Einschätzung ging die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten in den letzten drei Jahren zurück, veränderte sich aber in Bezug auf den Inhalt. Heutzutage seien vermehrt flexible Angebote gefragt, welche sich an den beruflichen und privaten Alltag der Weiterbildungsteilnehmenden anpassen. So investieren die befragten Anbieter zunehmend in innovative Formate und neue Marktsegmente, um sich gegen die starke Konkurrenz behaupten zu können.

Sritharan, Aranya & Weber, Lynette (2026): FOCUS Weiterbildung: Wettbewerb in der Weiterbildungsbranche. Zürich: SVEB

Weiterbildung für ältere Erwachsene scheitert oft am Zugang

Weiterbildungsprogramme für ältere Erwachsene sind oft nicht erschwinglich oder aus anderen Gründen nicht zugänglich. Dies zeigt eine UNESCO-Studie zu Reskilling- und Upskilling-Programmen. Insbesondere mangelnde Passung zwischen vorhandenen Qualifikationen und neuen Anforderungen, Schwierigkeiten im Umgang mit technologischen Veränderungen sowie verbreitete Altersdiskriminierung im Bewerbungsprozess erschweren das Re- und Upskilling. Hinzu kommen häufig internalisierte Selbstzweifel, die dazu führen, dass sich ältere Menschen selbst als «zu alt» für Weiterbildung oder neue berufliche Perspektiven wahrnehmen.

In mehreren untersuchten Ländern fehlt es zudem an ausreichender finanzieller Unterstützung während der Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen. Teilweise erhalten Teilnehmende erst eine Vergütung, wenn sie wieder eine Anstellung finden, was sich negativ auf die Motivation auswirken kann. Auch begrenzte Förderzeiträume oder fehlende staatliche Zuschüsse führen dazu, dass viele ältere Erwachsene auf eigene Mittel oder familiäre Unterstützung angewiesen sind. Diese finanziellen Barrieren schränken nicht nur den Zugang ein, sondern erhöhen auch das Risiko von Abbrüchen.

Die analysierten Fallstudien belegen gleichzeitig, dass Weiterbildung deutliche positive Effekte erzielen kann. Als zentrale Erfolgsfaktoren identifiziert die UNESCO eine Kombination aus politischer Unterstützung, institutioneller Zusammenarbeit und zielgruppengerechter Gestaltung. Für die Gestaltung wirksamer Programme empfiehlt die UNESCO flexible und personalisierte Lernformate, die unterschiedliche Bedürfnisse und Lernvoraussetzungen berücksichtigen.

UNESCO Institute for Lifelong Learning & Shanghai Open University. (2026). Implementing effective reskilling and upskilling: Learning programmes for older adults, research report

Stabiles Angebot im Bereich Grundkompetenzen

Weiterbildungsanbieter im Bereich Grundkompetenzen Erwachsener schätzen Angebot und Nachfrage als überwiegend stabil oder positiv ein. Ihre Kurse können die meisten durchführen, wie der Report Grundkompetenzen des SVEB zeigt. Der Bericht basiert auf der Anbieterumfrage 2026 und gibt einen Überblick über die Weiterbildungsanbieter im Bereich Grundkompetenzen Erwachsener im Jahr 2025 – mit ausgewählten Strukturdaten sowie einem Fokus auf Angebot und Nachfrage. Insgesamt haben 132 von 377 befragten Anbietern angegeben, Angebote im Bereich Grundkompetenzen anzubieten.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt ein stabiles Bild. Angebot und Nachfrage entwickelten sich bei den Anbietern im Jahr 2025 mehrheitlich stabil oder positiv. Besonders auffällig ist die hohe Durchführungssicherheit bei Anbietern mit Grundkompetenzen als Hauptbereich: Die Hälfte konnte 2025 alle geplanten Angebote durchführen. Die Anbieter arbeiten intensiv mit Vermittlungsstellen und weiteren Partnern zusammen. 92 Prozent kooperieren mit Stellen wie Sozialdiensten, RAV oder Berufsberatungen, 41 Prozent mit Unternehmen. Diese Vernetzung scheint förderlich für die Durchführungssicherheit im Bereich Grundkompetenzen zu sein.

Neben der Stabilität zeigt sich auch Bewegung im Angebot. Besonders häufig entwickelten Anbieter neue Angebote, die Grundkompetenzen als Nebenbereich führen. Alle befragten Anbieter sehen den digital-angereicherten Präsenzunterricht als wichtigstes Format in ihren Angeboten.

Barileva, Adea, Sritharan, Aranya & Märki, Cäcilia (2026): Angebot und Nachfrage im Grundkompetenzbereich 2025. Report Grundkompetenzen. Zürich: SVEB.

Strategie für präventive Weiterbildung

Die Schweiz soll Erwerbstätige frühzeitiger auf Veränderungen vorbereiten, die durch technologische, wirtschaftliche oder strukturelle Umbrüche entstehen. Eine Motion der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats fordert deshalb eine nationale Strategie für präventive Weiterbildung und Umschulung. Im Zentrum stehen Personen in Berufsfeldern, deren Tätigkeiten sich durch Entwicklungen wie künstliche Intelligenz, Automatisierung oder andere Strukturveränderungen stark wandeln könnten. Statt erst auf Arbeitslosigkeit oder Stellenverluste zu reagieren, sollen gefährdete Berufsgruppen frühzeitig identifiziert und gezielt bei der Weiterbildung unterstützt werden.

Der Nationalrat nahm die Motion am 27. April 2026 an. In der zuständigen Kommission des Ständerats stiess das Anliegen ebenfalls grundsätzlich auf Zustimmung. Die Kommission schlug allerdings eine abgeschwächte Variante vor: Der Bundesrat soll zunächst die Situation analysieren und auf dieser Grundlage Massnahmen entwickeln, statt unmittelbar eine nationale Strategie auszuarbeiten. Der SVEB unterstützt die ursprüngliche Version. Aus sei-

ner Sicht braucht es angesichts des Strukturwandels einen präventiven Ansatz in der Weiterbildung. Die politische Diskussion zeigt, dass Weiterbildung zunehmend nicht nur als individuelle Aufgabe, sondern auch als Instrument zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit betrachtet wird.

Jubiläum: 30 Jahre SVEB-Zertifikate

Vor 30 Jahren wurden die ersten SVEB-Zertifikate vergeben, heute erhalten jährlich über 3000 Ausbildende ein solches. Die SVEB-Zertifikate haben sich zur wichtigsten Grösse in der Professionalisierung der Erwachsenenbildung entwickelt. Die Ausbildungsgänge «Ausbilderin/Ausbilder – Durchführung von Lernveranstaltungen» (AdA ZA-DL) und «Ausbilderin/Ausbilder – Einzelbegleitungen» (AdA ZA-BE) gelten in vielen Weiterbildungsinstitutionen als Standard für Ausbildende in der Erwachsenenbildung. Im Volksmund werden sie oft als SVEB 1 bezeichnet, da sie auch das erste Modul auf dem Weg zum eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder darstellen.

Während «Durchführung von Lernveranstaltungen» (früher: «Kursleiter/in») auf die Arbeit mit Gruppen fokussiert, legt «Einzelbegleitungen» das Schwergewicht auf die Arbeit mit Einzelpersonen. Beide Zertifikate bestätigen die grundlegenden Kompetenzen, im eigenen Fachbereich Lernveranstaltungen beziehungsweise Lernbegleitungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel planen, durchführen und auswerten zu können.

Seit 1996 wurden 73 040 SVEB-Zertifikate ausgestellt. 2025 wurden 3294 vergeben; dies ist der höchste Wert seit acht Jahren. Zurzeit gibt es rund 100 Institutionen, welche SVEB-Zertifikate respektive AdA-Module anbieten dürfen: 77 in der Deutschschweiz, 13 in der Romandie und 7 in der italienischen Schweiz.

Der SVEB, die Schweizerische Kommission Ausbildung der Ausbildenden (SK AdA, das strategische Organ des AdA-Systems) und die Qualitätssicherungskommission (QSK) eruieren Entwicklungsfelder, aktualisieren und definieren die Anforderungen und Kompetenzprofile. Sie übernehmen somit die Qualitätssicherung und -entwicklung für eine nachhaltige Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Dazu gehört auch, die Ausbildungsgänge an neue Begebenheiten und Anforderungen anzupassen, wie dies in den Revisionen der letzten Jahre jeweils geschah.

Umfrage: Mehrwert von KI liegt bei der Materialerstellung

Das Erasmus+-Projekt FAIR (Facilitating AI-supported Format Creation in Adult Education) will Fachkräfte in der Erwachsenenbildung bei der Entwicklung innovativer digitaler Lernformate mithilfe von KI unterstützen. Zu diesem Zweck wurden mehr als 200 Personen aus Deutschland und Österreich befragt, vor allem pädagogische Mitarbeitende, Lehrende und Trainer, aber auch Einrichtungsleitende und Verwaltungsmitarbeitende.

Viele von ihnen sind in die Entwicklung von Bildungsformaten eingebunden, allerdings meist neben anderen Tätigkeiten. Fast die Hälfte befasst sich nur teilweise damit, rund ein Viertel überwiegend und lediglich vier Prozent der Befragten sind ausschliesslich für Formatentwicklung zuständig. Entsprechend oft nannten die Teilnehmenden hohen Zeitaufwand und fehlende Zeit zum Testen als Hürden. Auch Unsicherheiten bei Datenschutz und Urheberrecht wurden als hemmende Faktoren genannt. Gleichzeitig bringen die Befragten bereits viel Erfahrung mit digitalen Formaten mit – vor allem dort, wo diese inzwischen zum Bildungsalltag gehören. Besonders vertraut sind Live-Online-Veranstaltungen, hybride Angebote und Online-Selbstlernkurse. Weniger bekannt sind dagegen Formate wie Flipped Classroom oder Micro-Learning – rund 44 Prozent der Befragten gaben an, diese nicht zu kennen. VR-/AR-gestützte Formate sind zwar vielen dem Namen nach bekannt, wurden aber noch fast nie selbst umgesetzt.

Und bei welchen Schritten der Formatentwicklung wünschen sich Erwachsenenbildnerinnen und -bildner besonders Unterstützung? Häufig genannt wurden Arbeitsschritte, die in der Entwicklung neuer Angebote viel Zeit und konzeptionelle Aufmerksamkeit brauchen: Zielgruppenverständnis, Methodenauswahl, Materialerstellung und Medieneinsatz. Auch die Entwicklung neuer Formate wurde oft genannt. Nicht für jeden dieser Schritte wurde das Potenzial von KI gleichermassen erkannt. Besonders klar wird ihr möglicher Nutzen bei Aufgaben identifiziert, wo Inhalte formuliert, strukturiert und vorbereitet werden sollen: Rund 60 Prozent der Befragten erwarten den grössten Mehrwert von KI-Nutzung bei der Materialerstellung. Auch bei der Formulierung von Lernzielen und bei der Methodenauswahl sehen viele gute Einsatzmöglichkeiten für KI.

Dafür bringen viele Fachkräfte bereits praktische Erfahrung mit. 42 Prozent der Befragten nutzen KI-Tools mehrmals pro Woche, weitere 31 Prozent mehrmals pro Monat. KI gehört damit für einen grossen Teil der Teilnehmenden bereits zur Arbeitspraxis. Nur drei Prozent geben an, KI bislang nicht verwendet zu haben und derzeit auch kein Interesse daran zu haben. Damit aus dieser Nutzung gezielte Unterstützung für die Formatentwicklung wird, braucht es Orientierung. Besonders häufig wünschen sich die Befragten Hilfe bei der Auswahl geeigneter KI-Tools. Stark nachgefragt sind ausserdem Tipps zum datenschutzkonformen KI-Einsatz und zum Formulieren wirksamer Prompts.

Lösungen für die Pensionskassen-Thematik in der Weiterbildung gesucht

Das Weiterbildungsfeld sieht sich – wie viele andere Branchen auch – mit einer Vorsorge-Thematik konfrontiert: Viele Ausbildende mit kleinen Pensen, die nicht als Selbstständige tätig sind, erreichen mit ihrem Jahreslohn die Eintrittsschwelle für die Aufnahme in die Pensionskasse nicht (im Jahr 2026 liegt diese Schwelle bei 22 680 Franken). Das bedeutet, dass die Betroffenen für die geleistete Arbeit keine Altersvorsorge in der zweiten Säule

anhäufen können und auch keinen Versicherungsschutz haben. Sie sind damit schlechter versichert als Ausbildende mit höheren Jahreslöhnen. Gemäss Angaben der Anbieter trifft dies auf rund 35 Prozent der Ausbildenden zu.

Auf politischer Ebene wurden mehrere Versuche unternommen, gegen diesen Umstand etwas zu unternehmen. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates SGK-S hat deshalb Ende April das Postulat «Verbesserungspotenzial in der beruflichen Vorsorge» eingereicht. Damit soll der Bundesrat beauftragt werden, mögliche Lösungsansätze für die Reduktion der Anzahl Gutschriftensätze, einen früheren Sparbeginn, eine Verbesserung der Situation von Mehrfach- und Teilzeitbeschäftigten sowie freiwillige Sparmöglichkeiten aufzuzeigen. Dabei sollen insbesondere auch die Finanzierung und allfällige Kompensationsmassnahmen für Übergangsgenerationen berücksichtigt werden.

Der SVEB baut seine internationalen Aktivitäten aus

Der SVEB baut sein internationales Engagement weiter aus und bringt seine Expertise verstärkt in internationale Zusammenhänge ein. Dabei knüpft er an eine lange Tradition an: Seit mehr als 75 Jahren steht der Verband im grenzüberschreitenden Austausch und arbeitet mit Netzwerken und Partnerorganisationen in verschiedenen Ländern zusammen.

Über die Jahre hat der SVEB ein breites internationales Netzwerk aufgebaut. Er ist Gründungsmitglied der European Association for the Education of Adults (EAEA), des International Council for Adult Education (ICAE) und des European Basic Skills Network (EBSN) und aktuell in den Vorständen aller drei Netzwerke vertreten.

Auch in transnationalen Projekten ist der SVEB seit vielen Jahren aktiv. Er hat Projekte auf drei Kontinenten umgesetzt und als Partner an mehr als 70 Erasmus+-Kooperationsprojekten mitgewirkt. Inhaltliche Schwerpunkte sind die berufliche Kompetenzentwicklung, die Förderung von Grundkompetenzen und das arbeitsplatzorientierte Lernen. Weitere Themenfelder sind die Aus- und Weiterbildung von Ausbildenden, die Qualitätssicherung oder Governance in der Weiterbildung, aber auch Nachhaltigkeit und Digitalisierung.

Beispiele für das aktuelle internationale Engagement des SVEB sind Projekte in Kirgistan und Mosambik. Beide Vorhaben werden von der DEZA finanziert und von Helvetas umgesetzt. Der SVEB begleitet die Projekte beratend in der Implementierung von arbeitsplatzorientierter Weiterbildung mit dem GO-Modell. In Ungarn leitet der SVEB aktuell in Zusammenarbeit mit einem ungarischen Partner ein Projekt, das zum Ziel hat, ein Zertifikat für Ausbildende nach dem Vorbild des AdA-Systems in Ungarn aufzubauen. Darüber hinaus bringt der SVEB seine Expertise in europäische Projekte zu aktuellen Themen der Weiterbildung ein, beispielsweise zu Künstlicher Intelligenz und Microcredentials. Der SVEB ist zudem an ländervergleichenden, praxisorientierten Studien

– etwa im Vergleich verschiedener Länder des deutschsprachigen Raums – sowie an Projektevaluationen beteiligt.

Durch seine internationale Arbeit bringt der SVEB kontinuierlich neue Impulse und Perspektiven aus dem Ausland in die Schweiz ein. Diese Erfahrungen und Erkenntnisse macht er für die Schweizer Weiterbildungslandschaft nutzbar und trägt damit zu deren Weiterentwicklung und Stärkung bei.

Ziel ist es, die internationale Arbeit des SVEB weiter auszubauen und ihr Potenzial noch gezielter zu nutzen. Dabei kann der SVEB auf eine besondere Stärke aufbauen: die Verbindung seiner fundierten Kenntnisse des Schweizer Weiterbildungssystems mit seiner langjährigen Erfahrung in der internationalen Zusammenarbeit. Diese Expertise ermöglicht es ihm, Wissen und Erfahrungen über Ländergrenzen hinweg zu vermitteln, internationale Entwicklungen für den Schweizer Kontext nutzbar zu machen und zugleich seine eigene Expertise in internationale Kooperationen einzubringen.

OECD: Mangelnde Grundkompetenzen sind ein globales Problem

Laut der Erhebung «Survey of Adult Skills 2023» verfügt fast jeder dritte Erwachsene in den OECD-Ländern über geringe Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben und Rechnen. In 11 der 27 Länder, die sowohl am ersten als auch am zweiten Erhebungszyklus teilgenommen haben, ist der Anteil der Erwachsenen mit geringen Kompetenzen in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen. Nur zwei Länder verzeichneten einen Rückgang: Dänemark und Finnland.

Geringe Grundkompetenzen schränken die Beschäftigungsmöglichkeiten, das Einkommen, die Gesundheit und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein, schreibt die OECD. Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen sind mit rund einem Drittel geringerer Wahrscheinlichkeit auf dem Arbeitsmarkt aktiv als solche mit mittleren Kompetenzen. Bei den Erwerbstätigen liegt der Stundenlohn im Durchschnitt um etwa fünf Dollar niedriger, wobei die Unterschiede in Singapur und der Schweiz mehr als zehn Dollar betragen. Sie berichten von schlechterer Gesundheit, geringerer Lebenszufriedenheit und schwächerem Vertrauen in andere Menschen und Institutionen. Die entscheidende Herausforderung für Erwachsenenbildungssysteme ist der Matthäus-Effekt oder Disparität: Erwachsene mit den geringsten Kompetenzen nehmen am seltensten an Weiterbildungsmassnahmen teil.

Aus den Erkenntnissen leiten die Autoren drei Schlussfolgerungen ab:

– Die Herausforderung durch geringe Grundkompetenzen sei gross, nehme zu und habe weitreichende Folgen. Sie stelle ein strukturelles Merkmal moderner Volkswirtschaften dar.
– Die Herausforderungen unterscheiden sich grundlegend zwischen den einzelnen Ländern und Bevölkerungsgruppen. Ähnliche Prävalenzraten können völlig unterschiedliche Probleme verschleiern, und

pauschale politische Massnahmen sind nicht geeignet, diese Probleme angemessen anzugehen.
– Das Hauptversagen bestehender Systeme der Erwachsenenbildung liege in der Unfähigkeit, diejenigen zu erreichen, die am meisten davon profitieren würden. Um dieses Versagen zu beheben, seien aktive Aufsuchungsarbeit, auf diejenigen Bevölkerungsgruppen zugeschnittene Angebote, die das System nicht von sich aus erreichen würden, sowie eine Intensität erforderlich, die dem Ausmass des Defizits entspricht.

OECD. (2024). Do adults have the skills they need to thrive in a changing world?: Survey of Adult Skills 2023. OECD Publishing.

Erasmus+: Eine Chance für die Schweizer Weiterbildung

Die Schweiz soll ab 2027 wieder vollständig am europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ teilnehmen. Dafür muss das Parlament über die Finanzierung der Schweizer Beteiligung entscheiden; vorgesehen ist ein Zusatzkredit von 130 Millionen Franken. Der definitive Entscheid wird frühestens im Winter 2026 erwartet. Eine Vollassoziierung würde Schweizer Bildungs- und Weiterbildungsorganisationen neue Möglichkeiten eröffnen. Sie könnten eigene Innovations- und Pilotprojekte initiieren, sich direkt an europäischen Ausschreibungen beteiligen und europäischen Konsortien beitreten. Zudem würde der Zugang zu europäischen Netzwerken, Instrumenten und Fachwissen erleichtert.

Schweizer Organisationen können sich unter bestimmten Bedingungen schon seit Längerem an Erasmus+-Projekten beteiligen. Allerdings gelten Einschränkungen, weil die Schweiz seit 2014 nicht mehr vollständig am Programm assoziiert ist. Eine Rückkehr zur Vollassoziierung würde die internationale Zusammenarbeit in der Weiterbildung deshalb wesentlich vereinfachen und erweitern. Schweizer Organisationen würde sie ermöglichen, Projekte nicht nur als Partner mitzutragen, sondern selbst zu initiieren und zu koordinieren.

Die Entscheidung über die Vollassoziierung liegt beim Schweizer Parlament. Die Beratungen finden im Herbst statt, die Entscheidung wird für Ende 2026 erwartet.

EU-Expertengremium will regionale Partnerschaften für Weiterbildung stärken

Bildungsanbieter, Unternehmen und Behörden sollen in Europa enger zusammenarbeiten, um Erwerbstätige besser auf veränderte Kompetenzanforderungen vorzubereiten. Das «European Skills High-Level Board» schlägt dafür sogenannte «Skills Partnerships for Adult Reskilling», kurz SPARKs, vor. Die regionalen und sektoralen Partnerschaften sollen Weiterbildung, Umschulung, Innovation und angewandte Forschung stärker miteinander verbinden. Damit sollen Bildungsangebote schneller auf Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt reagieren können. Hintergrund sind unter anderem Qualifikationsengpässe in verschiedenen

Wirtschaftsbereichen. Gleichzeitig bleibt die Beteiligung Erwachsener an Weiterbildung hinter den politischen Zielen der Europäischen Union zurück. Bis 2030 sollen mindestens 60 Prozent der Erwachsenen jährlich an einer Weiterbildung teilnehmen.

Die vorgeschlagenen Partnerschaften sollen insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen und Unternehmen verbessern. Für die Erwachsenenbildung ist der Ansatz auch deshalb relevant, weil Weiterbildung damit stärker als Bestandteil regionaler Wirtschafts-, Innovations- und Arbeitsmarktpolitik verstanden wird.

Für die Weiterbildung ist deshalb weniger die Frage entscheidend, welche Berufe vollständig ersetzt werden. Relevanter ist, wie sich Tätigkeitsprofile verändern und welche neuen Kompetenzen Beschäftigte benötigen. Die Ergebnisse unterstreichen damit die Bedeutung einer Weiterbildungspolitik, die Veränderungen frühzeitig aufgreift und Erwerbstätige bereits während des Strukturwandels erreicht.

KI verändert zahlreiche Berufsbilder in der Schweiz

Mehr als 850 000 Arbeitsplätze in der Schweiz weisen gemäss einer Analyse der Denkfabrik einstAIn eine hohe Exposition gegenüber künstlicher Intelligenz auf. Von rund drei Millionen untersuchten Stellen betrifft dies 28 Prozent. Besonders hoch ist die KI-Exposition bei Tätigkeiten in Administration und Verwaltung sowie in den Bereichen Finanzen und Recht. Vergleichsweise gering fällt sie dagegen im Handwerk und Bau sowie in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen aus. Eine hohe Exposition bedeutet nicht, dass die entsprechenden Arbeitsplätze automatisch verschwinden. Sie zeigt vielmehr, in welchem Umfang typische Aufgaben eines Berufs durch KI verändert, unterstützt oder teilweise automatisiert werden könnten.