



BFS Aktuell

Sperrfrist: 30.10.2014, 9:15

15 Bildung und Wissenschaft

Neuchâtel, Oktober 2014

Arbeitgeberunterstützte Weiterbildung

Weiterbildungsaktive Unternehmen und unterstützte
Arbeitnehmende

Auskunft:

Brice Quiquerez, BFS, Sektion BILD-S, Tel. 058 463 69 55

E-Mail: weiterbildung@bfs.admin.ch

Bestellnummer: 1465-1400

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	4
Einleitung	6
1 Unterstützte formale und nichtformale Bildung	7
2 Unterstützte Arbeitnehmende	10
3 Unternehmen, die Bildungsaktivitäten unterstützt haben	13
Anhang	16
Statistische Quellen	17
Definitionen	18
Bibliografie	20

Das Wichtigste in Kürze

Unterstützte formale und nichtformale Bildung

Im Jahr 2011 gaben knapp zwei von drei Erwerbstätigen (64%) an, bei der Teilnahme an Bildungsaktivitäten von ihrem Arbeitgeber unterstützt worden zu sein. Die Unterstützung durch den Arbeitgeber bestand aus einer finanziellen Beteiligung oder aus der Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, zumindest einen Teil der Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren.

Am häufigsten investieren die Unternehmen in nicht-formale Bildungsaktivitäten, um den Bildungsbedarf abzudecken. Diese umfassen Aktivitäten, die in einem organisierten Rahmen stattfinden, jedoch zu keinem offiziell anerkannten Diplom führen. Die Dauer von nicht-formalen Bildungsaktivitäten kann zwischen einigen Stunden und mehreren Monaten variieren. Konkret zählen dazu Kurse, Privatunterricht, Seminare, Konferenzen oder Workshops. Der Anteil der Personen, die sich einzig anhand von nichtformaler Bildung weitergebildet haben, beträgt 58% und macht damit die Mehrheit der unterstützten Arbeitnehmenden aus. In drei Vierteln der Fälle wurden die Weiterbildungsteilnehmenden einerseits finanziell und andererseits in Form von Arbeitszeit unterstützt.

Es ist nicht weiter erstaunlich, dass Unternehmen kaum formale Bildung unterstützen. Diese dauert wesentlich länger (in der Regel mindestens zwei Jahre) und führt zu einem offiziellen Diplom. 6% der Befragten gaben an, von ihrem Arbeitgeber bei der Teilnahme an einer formalen Bildungsaktivität unterstützt worden zu sein. Rund neun von zehn dieser Ausbildungen fanden auf Tertiärstufe statt, d.h. es handelte sich entweder um eine Ausbildung an einer Hochschule (51%) oder um eine höhere Berufsbildung (36%).

Unterstützte Arbeitnehmende

Die in der Deutschschweiz wohnhaften Personen sowie Schweizer Staatsangehörige werden häufiger von ihrem Arbeitgeber bei der Teilnahme an Bildungsaktivitäten unterstützt als in den lateinischen Kantonen wohnhafte Personen oder ausländische Staatsangehörige. Nach Geschlecht ist jedoch kein signifikanter Unterschied festzustellen.

Bei ansonsten gleichen Voraussetzungen wirkt sich auch das Alter auf die Wahrscheinlichkeit, bei der Teilnahme an einer Bildungsaktivität vom Arbeitgeber unterstützt zu werden, aus. Bei der formalen Bildung ist die Wahrscheinlichkeit auf Unterstützung bei den jüngsten Altersgruppen am höchsten. Bei der nichtformalen Bildung werden hingegen Personen gegen 45 Jahre, die sich mitten im Berufsleben befinden, am ehesten unterstützt, während die Wahrscheinlichkeit auf Unterstützung bei Personen, die am Anfang oder Ende ihres Berufslebens stehen, geringer ist.

Je höher der Bildungsstand der Arbeitnehmenden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, unterstützt zu werden, unabhängig von der Art der Weiterbildung. So wurden 68% der Arbeitnehmenden mit einem Tertiärabschluss von ihrem Arbeitgeber bei der Teilnahme an nichtformalen Bildungsaktivitäten und 11% bei der Teilnahme an formalen Bildungsaktivitäten unterstützt. Bei den Personen ohne nachobligatorischen Schulabschluss liegen die entsprechenden Anteile bei 35% und 2%. Der Einfluss des Bildungsstands bleibt auch bestehen, wenn die anderen Variablen kontrolliert werden.

Weitere Faktoren, die sich positiv auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, vom Arbeitgeber bei der Teilnahme an Bildungsaktivitäten unterstützt zu werden, sind das Innehaben einer Kaderfunktion («Angestellte mit Führungsfunktion» und «Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung») und ein Beschäftigungsgrad von über 50%.

Bei Personen, die in Grossunternehmen arbeiten oder in Unternehmen, die in den Sektoren «Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung», «Erziehung und Unterricht», «Gesundheits- und Sozialwesen»,

«Information und Kommunikation», «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen», «Grundstücks- und Wohnungswesen» oder «Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen» tätig sind, ist die Wahrscheinlichkeit, in ihren Bildungsaktivitäten unterstützt zu werden, höher als bei Beschäftigten in Kleinunternehmen oder in anderen Wirtschaftsabschnitten.

Unternehmen, die Bildungsaktivitäten unterstützen

Während die Ergebnisse der ersten beiden Kapitel auf einer Personenbefragung (MZB 2011) basieren, geht es im dritten Kapitel um die Unterstützung bei der Weiterbildung aus Sicht des Arbeitgebers, wobei die Ergebnisse der SBW, einer Unternehmensbefragung, entstammen. Bei den hier vorgestellten Ergebnissen wurden einzig die Kurse berücksichtigt und nicht wie in den vorherigen Kapiteln alle Bildungsaktivitäten.

77% der Schweizer Unternehmen gaben an, im Jahr 2011 berufliche Weiterbildungskurse unterstützt zu haben. Rund 42% der Arbeitnehmenden waren von diesen Bildungsmaßnahmen betroffen. Werden nur die Kurse der höheren Berufsbildung betrachtet, haben 32% der Unternehmen Unterstützung erbracht und 2% der Arbeitnehmenden nahmen diese in Anspruch. Die jährlichen Ausgaben der Unternehmen für berufliche Weiterbildungskurse betragen im Durchschnitt 587 Franken pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer.

Zwischen den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten bestehen grosse Unterschiede. Die Unternehmen der Sektoren «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» und «Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung» messen der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden mehr Bedeutung bei – dies in Bezug auf den Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen, die Ausgaben und den Anteil Arbeitnehmender, die Bildungsaktivitäten nachgehen. Im Sektor «Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie» liegen die Anteile und Ausgaben hingegen deutlich tiefer als in den anderen Sektoren.

Die Wirtschaftssektoren, die am meisten in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden investieren, weisen in der Regel auch die höchsten Medianlöhne auf.

Einleitung

Der Weiterbildung kommt in der Arbeitswelt eine zentrale Rolle zu. Sie ermöglicht es den Unternehmen, in einem sich ständig verändernden, von technischen Innovationen und Fortschritten beeinflussten Umfeld ihre Produktivität zu steigern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Auch für die Arbeitnehmenden ist die Weiterbildung ein Mittel, um ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

In dieser Publikation geht es um die *berufliche Weiterbildung*, zu der alle Bildungsaktivitäten gehören, die auf Initiative eines Unternehmens hin stattfinden und/oder – zumindest teilweise – von ihm finanziert werden (vgl. Kasten). Das Thema wird einerseits aus Sicht der Unternehmen, die die Weiterbildung unterstützen, sowie aus Sicht der Arbeitnehmenden, die die Weiterbildung in Anspruch nehmen, behandelt. Weiterbildungen, die nicht vom Arbeitgeber unterstützt werden, beispielsweise solche, die vollumfänglich durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer selbst finanziert werden, wurden in dieser Publikation nicht berücksichtigt.

Im ersten Kapitel werden die verschiedenen Arten von Bildungsaktivitäten, die unterstützt wurden, sowie die Art der geleisteten Unterstützung beschrieben. Die Personen, die durch ihren Arbeitgeber bei der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten unterstützt wurden, werden im zweiten Kapitel behandelt. Ausserdem wird der Einfluss einzelner Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit, unterstützt zu werden, untersucht. Im dritten Kapitel geht es um die weiterbildungsaktiven Unternehmen und die Analyse der Wirtschaftsabschnitte, denen sie angehören. Dabei sollen die verschiedenen Wirtschaftsabschnitte hinsichtlich ihres Weiterbildungsverhaltens untersucht werden.

Wichtigste statistische Quellen¹

Es wurden hauptsächlich zwei sich ergänzende statistische Quellen verwendet: die Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011 und der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) 2011. Die SBW liefert Informationen zum Verhalten der

Unternehmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Beim MZB handelt es sich um eine Personenbefragung, die über die Bedeutung der Teilnahme an verschiedenen Arten von Bildung sowie über die Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Auskunft gibt.

Berufliche Weiterbildung (BW)

Zur beruflichen Weiterbildung werden alle Ausbildungsmaßnahmen und -aktivitäten gezählt, die als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Weiterentwicklung und Verbesserung von vorhandenen Kompetenzen und Kenntnissen haben. Die Weiterbildung kann sowohl in Form von Kursen als auch in anderer Form (Seminar, Konferenz, Ausbildung am Arbeitsplatz usw.) stattfinden. Als berufliche Weiterbildung gelten Aktivitäten, die folgende Kriterien erfüllen:

- Die Aktivität muss zumindest teilweise vom Unternehmen finanziert werden (die Finanzierung kann auch indirekt erfolgen, zum Beispiel durch Zahlungen des Unternehmens an einen Ausbildungsfonds oder durch die Möglichkeit, die Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren).
- Die Aktivität muss vorgesehen und geplant sein. Primäres Ziel der Weiterbildung muss sein, die Kenntnisse oder Kompetenzen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu erweitern oder zu verbessern. Unbeabsichtigte oder unbewusste Lernprozesse werden nicht berücksichtigt.

Auch Kurse, die in bestimmten Branchen obligatorisch sind, sowie durch Gesamtarbeitsverträge geregelte und von den Unternehmen unterstützte Angebote werden miteinbezogen. Bildungsaktivitäten von Berufslernenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten fallen nicht unter die Definition der beruflichen Weiterbildung.

¹ Vgl. Seite 17.

1 Unterstützte formale und nichtformale Bildung

Den Unternehmen steht eine grosse Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Arbeitnehmenden zur Verfügung. Das Konzept der beruflichen Weiterbildung umfasst Bildungsaktivitäten sehr unterschiedlicher Natur, sowohl in Bezug auf die Dauer, als auch auf die Unterrichtsart und den Inhalt. In diesem Kapitel soll gezeigt werden, welche Arten von Bildungsaktivitäten die Unternehmen für die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden einsetzen, welche Bedeutung ihnen zukommt und welche Art von Unterstützung sie leisten.

In der Bildungsstatistik wird üblicherweise eine auf dem Formalisierungsgrad des Lernens beruhende Typologie verwendet: Es wird zwischen formaler Bildung, nicht-formaler Bildung und informellem Lernen unterschieden. Zur formalen Bildung gehören alle Bildungswege des formalen Bildungssystems (Lehre, Maturität, höhere Berufsbildung, Ausbildungen an Hochschulen usw.). Anders als die beiden anderen Ausbildungsarten dauert die formale Bildung im Allgemeinen länger (mindestens zwei Jahre) und führt zu einem offiziell anerkannten Diplom. Wie bei der formalen Bildung handelt es sich auch bei der nicht-formalen Bildung um strukturierte Bildungsaktivitäten, die in einem organisierten Rahmen stattfinden (Lehrperson anwesend, vorgegebener Stundenplan), die Teilnehmenden erhalten am Schluss jedoch kein offizielles Diplom. Die nichtformale Bildung kann in Form von Kursen, Privatunterricht, Seminaren, Konferenzen, Workshops usw. erfolgen und dauert in der Regel weniger lang (einige Stunden bis mehrere Monate) als die formale Bildung. Unter informelles Lernen fallen Aktivitäten, die explizit einem Lernziel dienen, jedoch selbstständig und ausserhalb jeglichen organisatorischen Rahmens erfolgen. Beispiele für informelles Lernen sind Fachlesungen oder selbstständiges Lernen am Computer (*E-Learning*). Das informelle Lernen wurde in dieser Publikation nicht berücksichtigt.

Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Bildungsaktivitäten

Die Quoten der Teilnahme an den verschiedenen Bildungstypen entstammen dem MZB (Personenbefragung). Um die Grundgesamtheit des MZB mit jener der SBW vergleichen zu können, wurde die Grundgesamtheit für die hier vorgestellten Ergebnisse auf die 20- bis 65-jährigen Erwerbstätigen (ohne Lernende), die in einem Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmenden in den NOGA-Abschnitten B bis S tätig sind, beschränkt.

Es wurden die formalen und nichtformalen Bildungsaktivitäten berücksichtigt. Zur nichtformalen Bildung zählen folgende vier Aktivitätstypen: 1. Kurse; 2. Privatunterricht; 3. Seminare, Konferenzen, Kongresse, Workshops; 4. Ausbildungen am Arbeitsplatz (*guided on-the-job training*). Es war nicht möglich, sich einzig auf die Kurse zu beschränken wie bei der SBW, da die Informationen zur Unterstützung durch die Arbeitgeber nicht umfassend verfügbar sind. Die Berufslehren werden bei der Quote der Teilnahme an formaler Bildung nicht berücksichtigt, da diese nicht als berufliche Weiterbildung gelten. Auch das informelle Lernen wurde nicht miteinbezogen.

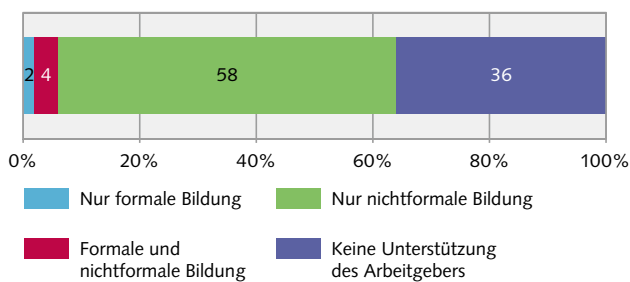
Als durch das Unternehmen unterstützt gelten alle Aktivitäten, bei denen der Arbeitgeber mindestens eine der folgenden Formen von Unterstützung leistet:

- finanzielle Unterstützung. Dabei übernimmt das Unternehmen – zumindest teilweise – die Kosten für die Bildungsmaßnahmen;
- Unterstützung in Form von Arbeitszeit. Dabei werden die Bildungsaktivitäten – zumindest teilweise – während der Arbeitszeit absolviert.

Gemäss MZB (Grafik G 1) wurden 64% der Erwerbstätigen von 20 bis 65 Jahren innerhalb des Jahres vor der Befragung von ihrem Arbeitgeber bei einer Weiterbildung unterstützt. Die meisten von ihnen (58%) besuchten einzig nichtformale Bildungsaktivitäten, d.h. relativ kurze Ausbildungen ohne Diplom. 6% der Arbeitnehmenden nahmen zum Zeitpunkt des Interviews an einer formalen Bildungsaktivität teil. Rund neun von zehn der formalen Ausbildungen (Grafik G 2) fanden auf Tertiärstufe statt (d.h. es handelte sich entweder um eine Ausbildung an einer Hochschule – 51% – oder um eine höhere Berufsbildung – 36%).

Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Bildungsaktivitäten nach Art der Ausbildung, 2011

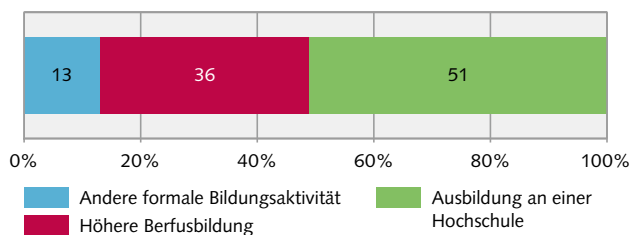
Anteil am Gesamttotal der Erwerbstätigen von 20 bis 65 Jahren, die in einem Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten in den NOGA-Abschnitten B bis S arbeiten, in % **G 1**



Quelle: BFS – MZB 2011 © BFS, Neuchâtel 2014

Arbeitgeberunterstützte formale Bildung nach Ausbildungstyp, 2011

Anteil am Gesamttotal der Erwerbstätigen von 20 bis 65 Jahren, die in einem Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten in den NOGA-Abschnitten B bis S arbeiten, in % **G 2**



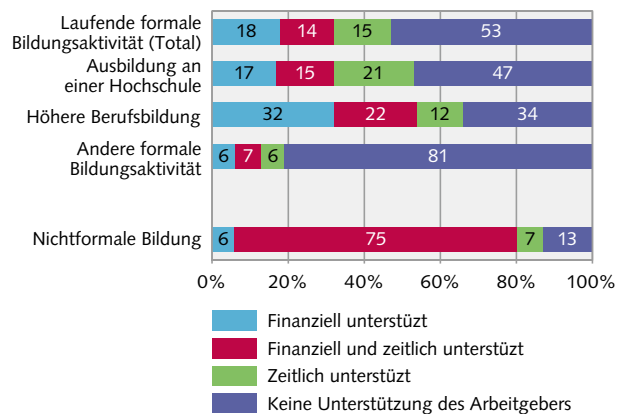
Quelle: BFS – MZB 2011 © BFS, Neuchâtel 2014

Etwas mehr als ein Drittel der betrachteten Arbeitnehmenden (36%) wurden bei der Teilnahme an den Bildungsaktivitäten nicht von ihrem Arbeitgeber unterstützt; entweder, weil die Finanzierung durch sie selbst oder durch Dritte erfolgte oder weil sie gar keine Bildungsaktivität besuchten.

Die überwiegende Mehrheit (87%) der Personen, die an nichtformalen Bildungsaktivitäten teilnehmen, werden dabei vom Arbeitgeber unterstützt (Grafik G 3). In drei Vierteln der Fälle erfolgt die Unterstützung gleichzeitig in Form eines finanziellen Beitrags als auch mit der Möglichkeit, die Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren.

Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Ausbildungstyp, 2011

Anteil am Gesamttotal der Erwerbstätigen von 20 bis 65 Jahren, die in einem Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten in den NOGA-Abschnitten B bis S arbeiten, in % **G 3**



Quelle: BFS – MZB 2011 © BFS, Neuchâtel 2014

Die formale Bildung wird deutlich weniger häufig seitens des Arbeitgebers unterstützt, der Unterstützungsanteil beläuft sich lediglich auf knapp die Hälfte (47%). Auch aus qualitativer Sicht fällt die Unterstützung bei der formalen Bildung geringer aus: Nur 14% der sich weiterbildenden Arbeitnehmenden werden gleichzeitig finanziell und in Form von Arbeitszeit unterstützt. Bei den formalen Bildungen werden die höheren Berufsbildungen am häufigsten vom Arbeitgeber unterstützt (66%), gefolgt von den Ausbildungen an Hochschulen (53%). Für die übrigen formalen Bildungen erhalten die Arbeitnehmenden nur selten Unterstützung seitens des Arbeitgebers (19%).

Die in diesem Kapitel vorgestellten Zahlen zeigen, wie oft Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden auf nichtformale Bildung setzen. Dieser Ausbildungstyp wird von den Unternehmen am häufigsten unterstützt: Rund sechs von zehn Arbeitnehmenden wurden ausschliesslich bei der Teilnahme an nichtformalen Aktivitäten unterstützt. Die meisten von ihnen wurden gleichzeitig finanziell und in Form von Arbeitszeit unterstützt.

Die formalen Bildungen, bei denen sich die Teilnehmenden über einen längeren Zeitraum und intensiver engagieren müssen, sind seltener. Lediglich 6% der Arbeitnehmenden werden von ihrem Arbeitgeber bei der Teilnahme an dieser Art von Bildung unterstützt. Mehr als die Hälfte der Personen, die eine formale Ausbildung absolvieren (53%), erhalten von ihrem Arbeitgeber keinerlei Unterstützung. Dies lässt darauf schliessen, dass die Motivation für die Teilnahme an dieser Art von Ausbildung eher bei den Arbeitnehmenden als bei den Arbeitgebern zu suchen ist.

2 Unterstützte Arbeitnehmende

In diesem Kapitel geht es um die Arbeitnehmenden, die von ihrem Arbeitgeber bei der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten unterstützt wurden. Wie im vorherigen Kapitel stammen auch die hier präsentierten Ergebnisse aus dem MZB 2011. Untersucht werden einerseits der Einfluss der verschiedenen einzelnen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit, unterstützt zu werden, und andererseits die Unterschiede zwischen den Personen, die an formalen Bildungen teilnehmen, und jenen, die an nichtformalen Bildungen teilnehmen.

Im ersten Teil des Kapitels wird die Quote der Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Bildungsaktivitäten nach den Merkmalen der Arbeitnehmenden dargestellt. Im zweiten Teil wird untersucht, welchen Einfluss die verschiedenen Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit, bei seinen Bildungsaktivitäten unterstützt zu werden, haben.

Quote der Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Bildungsaktivitäten

Soziodemografische Merkmale

Wie in Grafik G 1 des vorherigen Kapitels aufgezeigt wurde, hat gut ein Drittel der berücksichtigten Arbeitnehmenden in den zwölf Monaten vor der Befragung seitens des Arbeitgebers keine Unterstützung für die Teilnahme an Bildungsaktivitäten erhalten. 58% der Arbeitnehmenden wurden bei nichtformalen Bildungsaktivitäten und 6% bei formalen Bildungen unterstützt.

Mit Ausnahme der niedrigsten (20–24 Jahre) und der höchsten Altersklasse (60–64 Jahre), in denen die Anteile der Personen, die von ihrem Arbeitgeber nicht bei mindestens einem der berücksichtigten Bildungstypen unterstützt wurden, höher sind, bestehen bezüglich Unterstützung kaum Unterschiede nach Alter. Bei den Personen zwischen 25 und 59 Jahren weist die Unterstützung seitens des Arbeitgebers für die formalen und die nichtformalen Bildungsaktivitäten eine genau umgekehrte Entwicklung auf: Während die Unterstützung für formale Bildung mit zunehmendem Alter zurückgeht, steigt jene für nichtformale Bildung an. Die formalen

T 1 Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Bildungsaktivitäten, 2011 In % aller Arbeitnehmenden

	Keine Unterstützung durch den Arbeitgeber		Unterstützte nichtformale Bildung		Unterstützte formale Bildung	
	%	VI	%	VI	%	VI
Total	36	±1,7	58	±1,8	6	±0,9
Altersklasse						
20–24 Jahre	48	±6,1	41	±6,1	12	±3,6
25–29 Jahre	35	±5,7	49	±6,0	16	±4,3
30–34 Jahre	30	±5,0	61	±5,3	9	±3,2
35–39 Jahre	35	±5,3	58	±5,4	7	±2,7
40–44 Jahre	35	±4,5	61	±4,6	4	±1,8
45–49 Jahre	35	±4,4	61	±4,5	3	±1,5
50–54 Jahre	33	±5,0	65	±5,1	2	±1,0
55–59 Jahre	36	±5,4	63	±5,4	1	±0,9
60–64 Jahre	48	±6,9	52	±6,9	0	±0,0
Geschlecht						
Männer	35	±2,4	59	±2,5	6	±1,3
Frauen	38	±2,5	56	±2,5	6	±1,2
Staatsangehörigkeit						
Schweizer/innen	33	±1,8	60	±1,9	7	±1,0
Ausländer/innen	46	±4,3	50	±4,3	4	±1,6
Sprachregion						
Deutschschweiz	35	±2,1	59	±2,2	6	±1,1
Westschweiz	39	±3,4	55	±3,5	6	±1,4
Tessin	46	±6,5	50	±6,6	3	±2,7

VI: Vertrauensintervall 95%

Quelle: MZB 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Bildungen hängen häufig von der Grundausbildung ab und werden selten von älteren Personen besucht.

Ausländische Staatsangehörige sowie in der Westschweiz und im Tessin wohnhafte Personen erhalten häufiger keine Unterstützung seitens ihres Arbeitgebers als Schweizerinnen und Schweizer (46% gegenüber 33%) oder Personen aus der Deutschschweiz (46% im Tessin, 39% in der Westschweiz und 35% in der Deutschschweiz). Nach Geschlecht bestehen hingegen keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Merkmale im Zusammenhang mit der Erwerbssituation

T2 Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Bildungsaktivitäten (Merkmale im Zusammenhang mit der Erwerbssituation), 2011

In % aller Arbeitnehmenden

	Keine Unterstützung durch den Arbeitgeber		Unterstützte nichtformale Bildung		Unterstützte formale Bildung	
	%	VI	%	VI	%	VI
Total	36	±1,7	58	±1,8	6	±0,9
Bildungsniveau						
Ohne nachobligatorische Ausbildung	64	±5,5	35	±5,5	2	±1,2
Abschluss auf Sekundarstufe II	40	±2,4	56	±2,4	4	±1,0
Ausbildung auf Tertiärstufe	21	±2,6	68	±2,9	11	±2,0
Beschäftigungsgrad						
<50%	52	±5,7	42	±5,6	6	±2,8
50%–89%	34	±3,6	59	±3,8	7	±1,9
Vollzeit	34	±2,1	59	±2,2	6	±1,1
Erwerbssituation						
Selbstständig-erwerbende	41	±9,7	53	±9,9	6	±4,9
Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung	22	±7,5	75	±7,7	3	±2,6
Angestellte mit Führungsfunktion	24	±3,3	68	±3,6	7	±2,0
Angestellte ohne Führungsfunktion	41	±2,2	53	±2,2	6	±1,0
Lohnklasse						
0.–20. Perzentil	48	±3,1	46	±3,1	5	±1,5
20.–40. Perzentil	44	±4,6	52	±4,6	5	±1,8
40.–60. Perzentil	35	±4,3	60	±4,4	6	±1,9
60.–80. Perzentil	23	±3,8	69	±4,1	8	±2,4
80.–100. Perzentil	17	±3,3	75	±3,8	8	±2,5

VI: Vertrauensintervall 95%

Quelle: MZB 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Je höher der Bildungsstand einer Person, desto höher sind ihre Chancen, von ihrem Arbeitgeber bei Bildungsaktivitäten unterstützt zu werden (Tabelle T2). Während lediglich 21% der Personen mit Tertiärabschluss keine Unterstützung erhielten, liegt der Anteil bei den Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II fast doppelt (40%) und bei den Personen ohne nachobligatorische Ausbildung dreimal so hoch (64%).

Auch nach Lohnklassen² bestehen deutliche Unterschiede. So reicht der Anteil der Personen, die in ihren

² Um die Teilnahme an unterstützten Bildungsaktivitäten je nach Lohn zu messen, wurden die Befragten in fünf Kategorien eingeteilt. Zur ersten Kategorie (0–20. Perzentil) gehören die 20% der Personen mit dem niedrigsten standardisierten Nettoeinkommen. Darauf folgen in der Kategorie «20.–40. Perzentil» die 20% mit dem nächsthöheren Lohn usw.

Bildungsaktivitäten unterstützt werden, von 52% bei den Personen der untersten Lohnklasse (0–20. Perzentil) bis zu 83% bei den Personen mit dem höchsten standardisierten Lohn (80.–100. Perzentil).

Auch nach Beschäftigungsgrad und Erwerbssituation zeigen sich erhebliche Unterschiede. So werden Personen mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50% weniger häufig bei ihren Bildungsaktivitäten unterstützt (52% erhielten keine Unterstützung) als jene mit einem höheren Beschäftigungsgrad oder als Vollzeitbeschäftigte (je 34% ohne Unterstützung). Auch in den Kategorien «Angestellte ohne Führungsfunktion» und «Selbstständig-erwerbende und mitarbeitende Familienmitglieder» ist der Anteil der Personen, die keine Unterstützung erhalten haben, höher als in den Kategorien «Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung» und «Angestellte mit Führungsfunktion» (41% verglichen mit 22% bzw. 24%).

Merkmale des Arbeitgebers

T3 Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Bildungsaktivitäten (Merkmale des Arbeitgebers), 2011

In % aller Arbeitnehmenden

	Keine Unterstützung durch den Arbeitgeber		Unterstützte nichtformale Bildung		Unterstützte formale Bildung	
	%	VI	%	VI	%	VI
Total	36	±1,7	58	±1,8	6	±0,9
Wirtschaftsabschnitt						
B, C: Industrie	45	±4,3	52	±4,3	3	±1,3
D, E, F, H: Energie- und Wasserversorgung, Beseitig. von Umweltverschm., Baugewerbe, Verkehr und Lagerei	44	±5,5	51	±5,6	5	±2,3
G: Handel	43	±5,0	55	±5,0	2	±1,3
I, N, R, S: Sonstige Dienstleistungen	50	±6,5	47	±6,5	3	±2,1
J, K, L, M: Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstl., Immobilienwesen, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleist.	28	±3,7	60	±4,1	12	±2,9
O, P, Q: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	25	±2,8	67	±3,0	8	±1,9
Unternehmensgrösse						
10 bis 49 Beschäftigte	41	±2,7	53	±2,8	6	±1,4
50 bis 249 Beschäftigte	35	±3,0	60	±3,1	5	±1,3
>250 Beschäftigte	29	±3,4	63	±3,6	8	±2,1

VI: Vertrauensintervall 95%

Quelle: MZB 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Im Allgemeinen steigt die Wahrscheinlichkeit, bei seinen Weiterbildungsaktivitäten unterstützt zu werden, mit zunehmender Unternehmensgrösse an: Der Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden reicht von 59% bei den Kleinunternehmen (10 bis 50 Beschäftigte), über 65% bei den mittleren Unternehmen bis zu 71% bei den Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten.

Bei Betrachtung nach Tätigkeitsbereichs des Arbeitgebers³ fallen zwei Kategorien durch hohe Anteile an unterstützten Personen auf (75% bzw. 72%): «O, P, Q: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen» und «J, K, L, M: Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilienwesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen». Mit 12% bzw. 8% ist in diesen beiden Kategorien auch der Anteil der Personen, die bei ihrer Teilnahme an formalen Bildungsaktivitäten unterstützt werden, hoch.

Einfluss der verschiedenen Faktoren

Die Auswirkungen der einzelnen betrachteten Variablen wurden mithilfe eines multinomialen logistischen Regressionsmodells geprüft. Das vollständige Modell ist im Anhang enthalten (Tabelle T 4).

Im Allgemeinen bestätigt dieses Modell die oben präsentierten Ergebnisse. Wenn alle anderen Gegebenheiten dieselben sind, steigern somit die folgenden Faktoren die Wahrscheinlichkeit, vom Arbeitgeber bei seinen Bildungsaktivitäten unterstützt zu werden (unabhängig vom Typ der besuchten Ausbildung): über einen hohen Bildungsstand verfügen; in einer deutschsprachigen Gegend wohnhaft sein; die Schweizer Staatsangehörigkeit haben; einen hohen Lohn haben; eine Leitungsfunktion innehaben; in einem Grossunternehmen der NOGA-Abschnitte «O, P, Q» oder «J, K, L, M» arbeiten.

Wenn der Einfluss der anderen Faktoren kontrolliert wird, spielt in diesem Modell auch das Alter eine Rolle. Im Falle der nichtformalen Bildungsaktivitäten ist die Wahrscheinlichkeit, vom Arbeitgeber unterstützt zu werden, bei den Personen gegen 45 Jahre, die sich mitten im Berufsleben befinden, am grössten, während die Chancen für Personen am Anfang oder Ende der beruflichen Karriere am schlechtesten stehen. Die Wahrscheinlichkeit, bei formalen Bildungsaktivitäten vom Arbeitgeber unterstützt zu werden, ist hingegen zu Beginn der Karriere am höchsten und verringert sich danach mit zunehmendem Alter deutlich.

Das Geschlecht hat allerdings keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, unterstützt zu werden.

³ Um pro Kategorie eine genügend hohe Anzahl Fälle zu erhalten, mussten die Wirtschaftsabschnitte zusammengezogen werden. Im folgenden Kapitel sind die Ergebnisse nach Wirtschaftsabschnitt dargestellt. Es ist jedoch heikel, sich auf die in diesen zwei Kapiteln präsentierten Ergebnisse zu verlassen, da sich die beiden Erhebungen, aus der die Daten stammen, bezüglich einer Definition unterscheiden: Die hier verwendeten Anteile beziehen sich auf das Total der formalen und nichtformalen Aktivitäten, während sie sich im folgenden Kapitel nur auf Weiterbildungskurse beziehen.

3 Unternehmen, die Bildungsaktivitäten unterstützt haben

In diesem Kapitel geht es um die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen. Im Gegensatz zu den beiden ersten Kapiteln basieren die Ergebnisse hier auf der SBW 2011, bei der Unternehmen befragt werden. Aus einer früheren Publikation (BFS 2014) geht hervor, dass eine grosse Mehrheit der Unternehmen die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitnehmenden unterstützen: 83% der Unternehmen, wenn sämtliche Bildungsaktivitäten gemeinsam betrachtet werden und 77%, wenn lediglich die Kurse berücksichtigt werden. Die Unternehmen, die die Weiterbildungskurse ihrer Arbeitnehmenden unterstützen, wenden im Durchschnitt 0,8% ihrer Personalausgaben dafür auf und die Unterstützung kommt 46% der Arbeitnehmenden zugute. Werden alle Arbeitnehmenden berücksichtigt und somit auch jene aus Unternehmen, die im Erhebungsjahr keine Weiterbildung unterstützt haben, beläuft sich der Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden auf 42%.

Da sich bereits eine andere Publikation (BFS 2014) mit den Daten zu den weiterbildungsaktiven Unternehmen befasst, geht es in diesem Kapitel um eine Analyse, bei der die verschiedenen Wirtschaftsabschnitte (NOGA) im Zentrum stehen. Anhand des Weiterbildungsverhaltens der Unternehmen sollen die Wirtschaftsabschnitte ausserdem positioniert werden.

In einem ersten Schritt wird die Beteiligung der Unternehmen an den beiden betrachteten Bildungstypen – berufliche Weiterbildung (BW) insgesamt und höhere Berufsbildung (HBB) – untersucht⁴. Der zweite Teil des Kapitels zeigt den Zusammenhang zwischen den durchschnittlichen Weiterbildungsausgaben mit dem Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden einerseits und mit dem Medianlohn andererseits auf.

⁴ In der SBW, der die in diesem Kapitel präsentierten Daten entstammen, wird lediglich zwischen zwei Bildungstypen unterschieden: der beruflichen Weiterbildung und der höheren Berufsbildung. Das Konzept der beruflichen Weiterbildung umfasst alle Bildungstypen. Zur höheren Berufsbildung zählt hingegen nur ein Teil der formalen Bildung. Die höheren Berufsbildungen sind in der beruflichen Weiterbildung enthalten.

Ausbildungstypen

Grafik G4 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Anteil der Unternehmen, die Weiterbildungskurse unterstützt haben – unabhängig vom Bildungstyp – mit dem Anteil jener Unternehmen auf, die zumindest eine höhere Berufsbildung unterstützt haben.

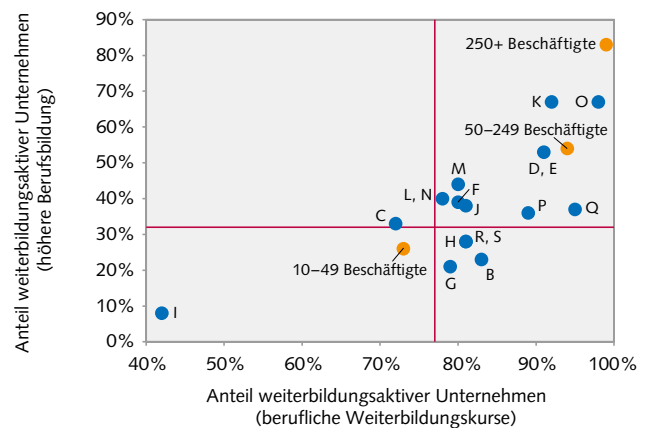
Wie erwartet ist eine positive Korrelation festzustellen zwischen dem Anteil der Unternehmen der verschiedenen Wirtschaftssectoren, die berufliche Weiterbildung unterstützen, und dem Anteil der Unternehmen, die höhere Berufsbildung unterstützen. Im Allgemeinen gilt:

Je mehr Unternehmen, die einen der beiden betrachteten Bildungstypen unterstützen, ein Wirtschaftsschnitt umfasst, desto mehr weiterbildungsaktive Unternehmen des anderen Typs zählt er.

Weiterbildungsaktive Unternehmen nach Bildungstyp, 2011

In % aller Unternehmen

G 4



Liste der NOGA-Abschnitte

- B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- D, E: Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- F: Baugewerbe/Bau
- G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- H: Verkehr und Lagerei
- I: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- J: Information und Kommunikation
- K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- L: Grundstücks- und Wohnungswesen
- M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- O: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- P: Erziehung und Unterricht
- Q: Gesundheits- und Sozialwesen
- R, S: Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

Anmerkung: Die roten Linien stehen für den Anteil an allen betrachteten Unternehmen.

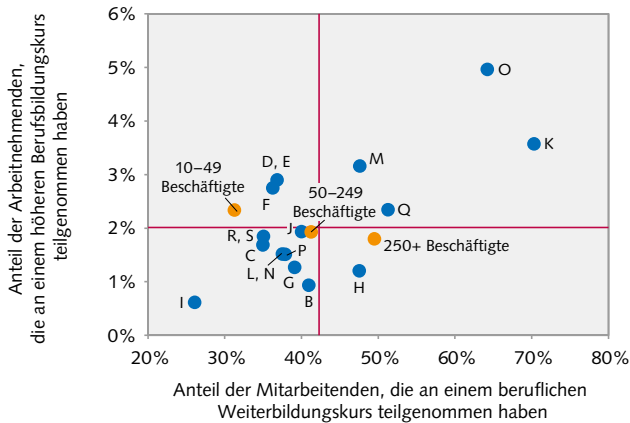
Quelle: BFS – SBW 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Anteil der Arbeitnehmenden, die an einem Weiterbildungskurs teilgenommen haben, nach Bildungstyp, 2011

In % aller Unternehmen

G 5



Liste der NOGA-Abschnitte

- | | |
|---|--|
| B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen |
| C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren | L: Grundstücks- und Wohnungswesen |
| D, E: Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen | M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen |
| F: Baugewerbe/Bau | N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen |
| G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen | O: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung |
| H: Verkehr und Lagerei | P: Erziehung und Unterricht |
| I: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | Q: Gesundheits- und Sozialwesen |
| J: Information und Kommunikation | R, S: Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen |

Anmerkung: Die roten Linien stehen für den Anteil an allen betrachteten Unternehmen.

Quelle: BFS – SBW 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

In den meisten Wirtschaftsabschnitten sind die Schweizer Durchschnittswerte – sowohl für die höhere Berufsbildung als auch für die berufliche Weiterbildung – relativ ähnlich und liegen nahe der Stelle, wo sich die beiden roten Linien kreuzen. Die Sektoren «P. Erziehung und Unterricht» und «Q. Gesundheits- und Sozialwesen» weisen einen hohen Anteil an Unternehmen, die HBB-Kurse unterstützt haben, auf, wobei dieser bezüglich der Unterstützung von höherer Berufsbildung immer noch nahe des schweizweiten Durchschnitts liegt. Die Sektoren «K. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen», «O. Öffentliche Verwaltung» und «D, E. Energie- und Wasserversorgung» heben sich durch hohe Anteile an weiterbildungsaktiven Unternehmen bei beiden betrachteten Bildungstypen ab. Im Sektor «I. Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie» hingegen ist der Anteil für beide Bildungstypen vergleichsweise niedrig.

Anhand des Anteils weiterbildungsaktiver Unternehmen kann die Beteiligung der Unternehmen an der Bildung nur teilweise gemessen werden, da sie keinen Aufschluss über die Anzahl der Arbeitnehmenden gibt, die die Bildungsmassnahmen nutzen. Grafik G 5 füllt

diese Lücke, indem sie den Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden einerseits für die Weiterbildungsaktivitäten ganz allgemein und andererseits nur für die Aktivitäten der höheren Berufsbildung abbildet.

Wie in Kapitel 1 basierend auf dem MZB aufgezeigt wurde ist der Anteil der bei höheren Berufsbildungen unterstützten Arbeitnehmenden (Durchschnitt: 2%) deutlich niedriger als jener der bei Weiterbildungen unterstützten Arbeitnehmenden (42%), wobei eine positive Korrelation zwischen den beiden Anteilen besteht.

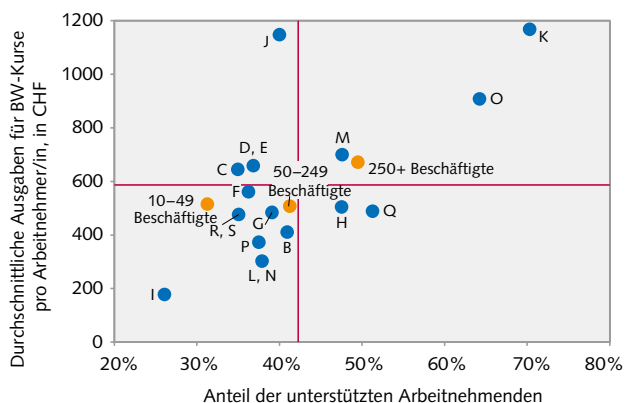
Wird die Unternehmensgrösse miteinbezogen, ergibt sich ein anderes Bild: Obwohl der Anteil der bei BW-Kursen unterstützten Arbeitnehmenden mit zunehmender Unternehmensgrösse ansteigt, geht der Anteil der bei höheren Berufsbildungen unterstützten Arbeitnehmenden zurück. D.h.: Im Gegensatz zur beruflichen Weiterbildung ist die Wahrscheinlichkeit, bei einer höheren Berufsbildung unterstützt zu werden, in Kleinunternehmen grösser als in Grossunternehmen.

Durchschnittliche Ausgaben pro beschäftigte Person für berufliche Weiterbildung

Die durchschnittlichen Ausgaben pro beschäftigte Person entsprechen den Gesamtkosten für berufliche Weiterbildungskurse geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden. Die Kosten für berufliche Weiterbildungskurse umfassen folgende Posten:

- Zahlungen an externe Leistungserbringer für die Teilnahme der Arbeitnehmenden an beruflichen Weiterbildungskursen; Kosten für externe Ausbilderinnen oder Ausbilder, die für die Organisation von Kursen im Unternehmen angestellt werden;
- Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten der Arbeitnehmenden, die an Weiterbildungskursen teilnehmen;
- Personalausgaben für betriebsinterne Ausbilderinnen und Ausbilder;
- Kosten für ein Ausbildungszentrum oder für Ausbildungsräume im Unternehmen (in denen die beruflichen Weiterbildungskurse abgehalten werden);
- Kosten für das Lehrmaterial für die beruflichen Weiterbildungskurse. Ausgaben für die Ausbildung von Personen mit einem Lehrvertrag sowie für Praktikantinnen und Praktikanten werden nicht berücksichtigt.

Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden und durchschnittliche Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse (BW) pro Arbeitnehmer/in, 2011 G 6



- Liste der NOGA-Abschnitte**
- | | |
|---|--|
| B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen |
| C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren | L: Grundstücks- und Wohnungswesen |
| D, E: Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen | M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen |
| F: Baugewerbe/Bau | N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen |
| G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen | O: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung |
| H: Verkehr und Lagerei | P: Erziehung und Unterricht |
| I: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | Q: Gesundheits- und Sozialwesen |
| J: Information und Kommunikation | R, S: Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen |

Anmerkung: Die roten Linien repräsentieren die durchschnittlichen Ausgaben und den Anteil der unterstützten Unternehmen am Total der betrachteten Unternehmen

Quelle: BFS – SBW 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Aus Grafik G6 geht hervor, mit welcher Intensität sich Unternehmen in den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten und nach Grösse für die Weiterbildung einsetzen. Es wird der Zusammenhang zwischen dem Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden und den durchschnittlich pro Weiterbildungsteilnehmerin bzw. -teilnehmer verursachten Ausgaben aufgezeigt⁵.

Es ist eine positive Korrelation zwischen dem Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden einer Wirtschaftsbranche und den durchschnittlichen Pro-Kopf-Ausgaben festzustellen. Die Unternehmen des Sektors «I. Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie» investieren weniger stark in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden und weisen einen niedrigen Anteil an unterstützten Arbeitnehmenden auf. Anders sieht es im Sektor «K. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» aus, wo die Ausgaben für die und der Anteil der unterstützten Arbeitnehmenden hoch sind. Im Sektor «J. Information und Kommunikation» sieht die Situation anders aus als in den anderen Sektoren: Der Anteil der

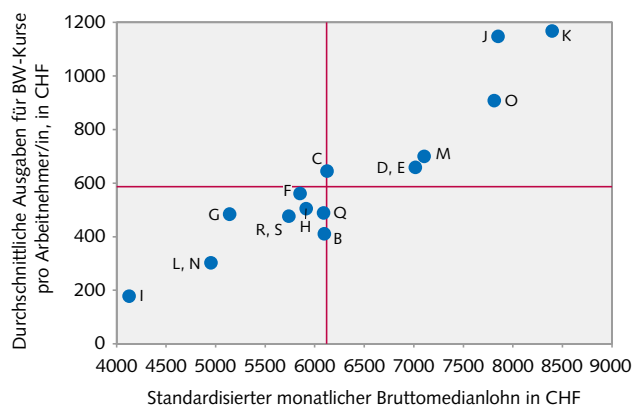
⁵ Die SBW liefert keine Informationen zu den spezifischen Ausgaben für die höhere Berufsbildung. Somit werden hier die allgemeinen Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse betrachtet.

unterstützten Arbeitnehmenden liegt nahe des Durchschnitts, die Pro-Kopf-Ausgaben sind jedoch überdurchschnittlich hoch.

Grafik G7 zeigt das Verhältnis zwischen den durchschnittlichen Ausgaben pro arbeitnehmende Person und dem Medianlohn in den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten auf. Es ist eine starke Korrelation zwischen den beiden Reihen zu erkennen. Die Sektoren mit höherem Medianlohn geben in der Regel auch am meisten für die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden aus.

Medianlohn und durchschnittliche Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse (BW) pro Arbeitnehmer/in, 2010 und 2011

G 7



- Liste der NOGA-Abschnitte**
- | | |
|---|--|
| B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen |
| C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren | L: Grundstücks- und Wohnungswesen |
| D, E: Energieversorgung; Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen | M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen |
| F: Baugewerbe/Bau | N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen |
| G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen | O: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung |
| H: Verkehr und Lagerei | P: Erziehung und Unterricht |
| I: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie | Q: Gesundheits- und Sozialwesen |
| J: Information und Kommunikation | R, S: Kunst, Unterhaltung und Erholung; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen |

Anmerkung: Die Ergebnisse des Sektors «P. Erziehung und Unterricht» werden aufgrund unterschiedlicher Definitionen in den beiden Erhebungen nicht dargestellt. Die roten Linien repräsentieren die durchschnittlichen Ausgaben und den Anteil der unterstützten Unternehmen am Total der betrachteten Unternehmen

Quelle: BFS – Schweizerische LSE 2010, SBW 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Anhang

T4 Multinomiales logistisches Regressionsmodell zur Unterstützung bei Bildungsaktivitäten

Referenz: Keinerlei Unterstützung seitens Arbeitgeber für Bildungsaktivitäten

Variablen	Unterstützung für nichtformale Bildungsaktivitäten			Unterstützung für formale Bildungsaktivitäten		
	Koeffizient	Standardfehler	Pr > Chi ²	Koeffizient	Standardfehler	Pr > Chi ²
Konstante	-6,229	1,071	<,0001	-7,543	2,505	0,003
Alter	0,064	0,027	0,018	-0,002	0,059	0,975
Alter*Alter	-0,001	0,000	0,016	-0,001	0,001	0,098
Geschlecht (Ref. Männer)	-0,013	0,106	0,902	-0,290	0,205	0,158
Lateinische Schweiz (Ref. Deutschschweiz)	-0,317	0,093	0,001	-0,483	0,194	0,013
Ausländer/innen (Ref. Schweizer/innen)	-0,263	0,118	0,026	-0,865	0,252	0,001
Abschluss Tertiärstufe (Ref. Abschluss Sekundarstufe II)	0,424	0,104	<,0001	1,138	0,200	<,0001
Ohne nachobligatorischen Schulabschluss (Ref. Abschluss Sekundarstufe II)	-0,641	0,154	<,0001	-0,766	0,456	0,093
Angestellte mit Führungsfunktion und Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung (Ref. Angestellte ohne Führungsfunktion und Selbstständigerwerbende)	0,500	0,108	<,0001	0,621	0,205	0,003
Beschäftigungsgrad 50%–89% (Ref. Vollzeit)	-0,147	0,118	0,210	0,216	0,233	0,354
Beschäftigungsgrad <50% (Ref. Vollzeit)	-0,800	0,152	<,0001	-0,282	0,333	0,397
Standardisierter Nettojahreslohn ^a	0,429	0,095	<,0001	0,556	0,231	0,016
D, E, F, H: Energie- und Wasserversorgung, Beseitig. von Umweltverschm., Baugewerbe, Verkehr und Lagerei (Ref. B, C: Industrie)	0,248	0,161	0,123	0,617	0,347	0,075
G: Handel (Ref. B, C: Industrie)	0,350	0,155	0,024	-0,228	0,430	0,597
I, N, R, S: Sonstige Dienstleistungen (Ref. B, C: Industrie)	0,104	0,199	0,602	0,066	0,449	0,884
J, K, L, M: Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstl., Immobilienwesen, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleist. (Ref. B, C: Industrie)	0,545	0,149	0,000	1,472	0,289	<,0001
O, P, Q: Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen (Ref. B, C: Industrie)	0,939	0,134	<,0001	1,505	0,295	<,0001
Anzahl Beschäftigte im Unternehmen ^a	0,092	0,031	0,004	0,122	0,057	0,031

Hinweis: ^a Logarithmen

Hypothesentests auf dem Gesamtmodell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Pr > Chi ²
Wahrscheinlichkeitsverhältnis	440 939,17	34	<,0001
Testergebnis	409 510,83	34	<,0001
Wald-Test	480,43	34	<,0001

Hinweis: ^a Logarithmen

Die Interaktionen zwischen den Faktoren wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: MZB 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Statistische Quellen

Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW)

Gegenstand der Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) sind die Weiterbildungsanstrengungen der schweizerischen Unternehmen zugunsten ihrer Beschäftigten. Die Erhebung liefert Informationen zu Art, Umfang und Finanzierung der unterstützten Weiterbildungsaktivitäten sowie zur Weiterbildungspolitik der Unternehmen. Für die Erhebung wurde teilweise der Fragebogen des vierten europäischen *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) übernommen.

Die SBW ist eine schriftliche Stichprobenerhebung. Die Unternehmen können ihre Antworten entweder mittels Papierfragebogen oder elektronisch (eSurvey) einreichen. Die Teilnahme an der Erhebung ist fakultativ. Die Ergebnisse beziehen sich auf das Referenzjahr 2011.

Die Grundgesamtheit besteht aus privat- und öffentlich-rechtlichen Unternehmen der NOGA-Abschnitte B bis S, die mindestens 10 Personen beschäftigen, sowie aus öffentlichen Verwaltungen (Gemeinden, Kantone, Bund).

Die Unternehmen wurden nach dem Zufallsprinzip aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) gezogen. Die Auswahl erfolgte nach einem Stichprobenplan, basierend auf der Grössenklasse und dem Wirtschaftsabschnitt (NOGA-Abschnitte) der Unternehmen. Die öffentlichen Verwaltungen (Gemeinde-, Kantons- oder Bundesebene) bildeten eine separate Stichprobe. Die Bruttoantwortquote betrug 51%. Die vorgestellten Ergebnisse tragen dem Stichprobenplan und den Antwortausfällen Rechnung und waren Gegenstand einer Gewichtung und Kalibrierung.

Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB)

Der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung liefert Informationen zum Bildungsverhalten der Bevölkerung: höchste abgeschlossene Ausbildung, in den zwölf Monaten vor der Befragung besuchte Grund- und Weiterbildungen, nicht institutionalisiertes autodidaktisches Lernen. Die erhobenen Daten dienen als statistische Beobachtungsgrundlage im Bildungsbereich, der politischen Entscheidungsfindung in diesem Bereich sowie der Ausarbeitung eingehender Analysen.

Es handelt sich um eine anhand von computergestützten telefonischen Interviews (CATI) durchgeführte Stichprobenerhebung. Die Personen wurden per Zufallsverfahren aus dem Telefonverzeichnis des BFS gezogen. Die Teilnahme an der Erhebung ist fakultativ.

Insgesamt nahmen 13'616 Personen an der Erhebung 2011 teil (Antwortquote: 53% der Stichprobe von 25'735 Personen).

Um den Stichprobenplan und die Antwortausfälle zu berücksichtigen, wurde die Stichprobe gewichtet und kalibriert.

Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) wird seit 1994 alle zwei Jahre im Oktober mittels schriftlicher Direkterhebung bei Unternehmen durchgeführt. Sie erlaubt eine regelmässige Beschreibung der schweizerischen Lohnstruktur auf der Basis repräsentativer Daten für sämtliche Wirtschaftszweige (ohne Landwirtschaft und private Haushalte). Sie erfasst nicht nur die Branche und die Grösse der Unternehmen, sondern auch die einzelnen Merkmale der Arbeitnehmenden und der Arbeitsplätze. 2010 wurden die Daten von rund 49'000 privat- und öffentlich-rechtliche Unternehmen und öffentliche Verwaltungen mit rund 1,9 Millionen Arbeitnehmenden erfasst und ausgewertet.

Definitionen

Durchschnittliche Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse

Die durchschnittlichen Ausgaben entsprechen den Gesamtkosten für berufliche Weiterbildungskurse geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden. Die Kosten für berufliche Weiterbildungskurse umfassen die folgenden Posten:

- Zahlungen an externe Leistungserbringer für die Teilnahme der Arbeitnehmenden an beruflichen Weiterbildungskursen; Kosten für externe Ausbilderinnen oder Ausbilder, die für die Organisation von Kursen im Unternehmen angestellt werden;
- Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten der Arbeitnehmenden, die an Weiterbildungskursen teilnehmen;
- Personalausgaben für betriebsinterne Ausbilderinnen und Ausbilder;
- Die Kosten für ein Ausbildungszentrum oder für Ausbildungsräume im Unternehmen (in denen die beruflichen Weiterbildungskurse abgehalten werden);
- Kosten für das Lehrmaterial für die beruflichen Weiterbildungskurse.

Ausgaben für die Ausbildung von Personen mit einem Lehrvertrag sowie für Praktikantinnen und Praktikanten werden nicht berücksichtigt.

Unternehmen

Das Unternehmen entspricht der kleinsten Kombination rechtlicher Einheiten, die eine organisatorische Einheit zur Erzeugung von Waren und Dienstleistungen bildet und über eine gewisse Entscheidungsfreiheit verfügt. Ein Unternehmen übt eine Tätigkeit oder mehrere Tätigkeiten an einem Standort oder an mehreren Standorten aus.

Die Arbeitsstätte ist ein an einem geografisch festgelegten Ort gelegenes Unternehmen oder Teil eines Unternehmens (Werkstätte, Werk, Verkaufsladen, Büro oder Lagerhaus). An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden Wirtschaftstätigkeiten ausgeübt, für die – mit

Ausnahmen – eine oder mehrere Personen (unter Umständen auch in Teilzeitarbeit) im Auftrag ein und desselben Unternehmens arbeiten.

Berufliche Weiterbildung (BW)

Zur beruflichen Weiterbildung werden alle Ausbildungsmassnahmen und -aktivitäten gezählt, die als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Weiterentwicklung und Verbesserung von vorhandenen Kompetenzen und Kenntnissen haben. Die Weiterbildung kann sowohl in Form von Kursen als auch in anderer Form (Seminar, Konferenz, Ausbildung am Arbeitsplatz usw.) stattfinden. Bei dieser Erhebung gelten Aktivitäten als berufliche Weiterbildung, die folgende Kriterien erfüllen:

- Die Aktivität muss zumindest teilweise vom Unternehmen finanziert werden (die Finanzierung kann auch indirekt erfolgen, zum Beispiel durch Zahlungen des Unternehmens an einen Ausbildungsfonds oder durch die Möglichkeit, die Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren).
- Die Aktivität muss vorgesehen und geplant sein. Primäres Ziel der Weiterbildung muss sein, die Kenntnisse oder Kompetenzen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu erweitern oder verbessern. Unbeabsichtigte, unbewusste Lernprozesse werden nicht berücksichtigt.

Bildungsaktivitäten von Berufslernenden und Praktikantinnen und Praktikanten fallen nicht unter die Definition der beruflichen Weiterbildung. Auch in bestimmten Branchen obligatorische Kurse sowie durch Gesamtarbeitsverträge geregelte und von den Unternehmen unterstützte Angebote werden miteinbezogen.

NOGA

Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige Anhand der NOGA werden die Einheiten «Unternehmen» und «Arbeitsstätte» nach primärer Wirtschaftstätigkeit klassifiziert. Die NOGA 2008 umfasst folgende Sektoren:

- A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- D Energieversorgung
- E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- F Baugewerbe/Bau
- G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen
- H Verkehr und Lagerei
- I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- J Information und Kommunikation
- K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- L Grundstücks- und Wohnungswesen
- M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- P Erziehung und Unterricht
- Q Gesundheits- und Sozialwesen
- R Kunst, Unterhaltung und Erholung
- S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Höhere Berufsbildung

Die höhere Berufsbildung umfasst alle Ausbildungen, die zu einem der folgenden Abschlüsse führen:

- Berufsprüfung (eidgenössischer Fachausweis)
- höhere Fachprüfung (eidgenössisches Diplom oder Meisterdiplom)
- Ausbildungen an höheren Fachschulen (Diplom einer höheren Fachschule)

Standardisierter monatlicher Bruttomedianlohn

Vollzeitäquivalent basierend auf $4\frac{1}{3}$ Wochen von je 40 Arbeitsstunden. Lohnkomponenten: Bruttolohn im Monat Oktober (inkl. Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung, Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile), Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, $\frac{1}{12}$ des 13. Monatslohns und $\frac{1}{12}$ der jährlichen Sonderzahlungen. Nicht berücksichtigt werden die Familien- und Kinderzulagen.

Beim Medianlohn werden die Löhne in zwei gleich grosse Hälften aufgeteilt: 50% der Stellen weisen einen Lohn unter, 50% einen Lohn über dem Medianwert auf.

Ausbildungstypen

Je nach Formalisierungsgrad kann zwischen den folgenden drei Arten von Bildung unterschieden werden:

- **Formale Bildung:** Die formale Bildung umfasst alle Bildungsgänge der obligatorischen Schule, der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder allgemeinbildende Schulen) und der Tertiärstufe (zum Beispiel Hochschulabschlüsse oder Doktorate).
- **Nichtformale Bildung:** Die nichtformale Bildung beinhaltet alle Unterrichtsformen ausserhalb des formalen Bildungssystems, d.h. Lernaktivitäten im Rahmen einer Schüler-Lehrer-Beziehung, die nicht Teil des regulären Schulsystems sind und zu keinem offiziell anerkannten Diplom führen. Im MZB2011 wurden folgende Arten von nichtformaler Bildung berücksichtigt: Kurse; Seminare, Vorträge, Konferenzen, Kongresse, Workshops; Privatunterricht; strukturierte Ausbildungen am Arbeitsplatz (*guided on-the-job training*).
- **Informelles Lernen:** Das informelle Lernen umfasst Aktivitäten, die explizit einem Lernziel dienen, aber ausserhalb einer Lernbeziehung stattfinden (z.B. das Lesen von Fachliteratur oder das bewusste Lernen mit anderen Personen am Arbeitsplatz). Im MBZ2011 wurden alle drei Ausbildungstypen berücksichtigt: das Lernen mit Anderen (Familienmitglieder, Freund/innen, Kolleg/innen), computergestütztes Lernen (CD-Rom, Internet), Lernen durch Fernsehen/Radio/Videos/Kassetten.

Bibliografie

Bundesamt für Statistik (BFS), *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen in der Schweiz. Ergebnisse der Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW)*, Neuchâtel, BFS, 2014.

Bundesamt für Statistik (BFS), *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011*, Neuchâtel, BFS, 2013.