

2015



15

Bildung und
Wissenschaft

Neuchâtel 2018

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015

Hauptbericht

Themenbereich «Bildung und Wissenschaft»

Aktuelle themenverwandte Publikationen

Fast alle vom BFS publizierten Dokumente werden auf dem Portal www.statistik.ch gratis in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Gedruckte Publikationen können bestellt werden unter der Telefonnummer 058 463 60 60 oder per Mail an order@bfs.admin.ch.

Weiterbildung in der Schweiz 2016, Neuchâtel 2017,
20 Seiten, gratis, BFS-Nummer: 1300-1600

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015,
Neuchâtel 2017, 24 Seiten, gratis, BFS-Nummer: 1392-1500

Themenbereich «Bildung und Wissenschaft» im Internet

www.statistik.ch → Statistiken finden → 15 – Bildung und Wissenschaft

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015

Hauptbericht

Redaktion Melanie Stutz, BFS
Inhalt Melanie Stutz, BFS; Emanuel von Erlach, BFS
Herausgeber Bundesamt für Statistik (BFS)

Neuchâtel 2018

Herausgeber: Bundesamt für Statistik (BFS)
Auskunft: Bildungssystem, weiterbildung@bfs.admin.ch
Redaktion: Melanie Stutz, BFS
Inhalt: Melanie Stutz, BFS; Emanuel von Erlach, BFS
Reihe: Statistik der Schweiz
Themenbereich: 15 Bildung und Wissenschaft
Originaltext: Deutsch
Layout: Sektion DIAM, Prepress/Print
Grafiken: Sektion DIAM, Prepress/Print
Titelseite: Sektion DIAM, Prepress/Print
Druck: Cavelti AG, Gossau
Copyright: BFS, Neuchâtel 2018
Wiedergabe unter Angabe der Quelle
für nichtkommerzielle Nutzung gestattet
Bestellungen Print: Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel,
Tel. 058 463 60 60, Fax 058 463 60 61, order@bfs.admin.ch
Preis: Fr. 10.– (exkl. MWST)
Download: www.statistik.ch (gratis)
BFS-Nummer: 1392-1501
ISBN: 978-3-303-15639-1



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	5	4 Faktoren, die mit dem Weiterbildungsengagement von Unternehmen zusammen hängen	23
1 Einleitung	6	4.1 Unternehmen, bei denen die Weiterbildung des Personals ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie ist	23
2 Stellenwert der beruflichen Weiterbildung	7	4.2 Unternehmen, bei denen Forschung und Entwicklung eine wichtige Unternehmensstrategie darstellt	24
2.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen	7	4.3 Unternehmen, bei denen die Einführung neuer Produktionstechnologien ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie ist	24
2.1.1 Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen	7	4.4 Unternehmen mit zu niedrigem oder zu hohem Personalbestand	25
2.1.2 Weiterbildungskurse – eine zentrale Form der Weiterbildung in Unternehmen	8	4.5 Unternehmen mit Schwierigkeiten geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden	26
2.1.3 Andere Formen beruflicher Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen	10	4.6 Unternehmen mit Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	27
2.1.4 Dauer und Thema der unterstützten Weiterbildungen	11	5 Europäischer Vergleich	28
2.2 Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung	12	5.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen im europäischen Vergleich	28
2.2.1 Berufliche Weiterbildung als Teil der Unternehmens- oder Personalstrategie?	12	5.2 Umfang der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen im europäischen Vergleich	31
2.2.2 Faktoren, die sich negativ auf den Umfang der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen auswirken	13	6 Definitionen und Quellen	32
2.3 Weiterbildungsverzicht von Unternehmen	14	6.1 Definitionen	32
3 Umfang beruflicher Weiterbildung in Unternehmen	15	6.2 Quellen	34
3.1 Unterstützte Weiterbildungsbeteiligung	15	7 Literatur	35
3.1.1 Anteil der Beschäftigten, der an betrieblich unterstützten Kursen teilnahm	15		
3.1.2 Art und Ausmass der Arbeitgeberunterstützung	17		
3.2 Direkte Ausgaben für die berufliche Weiterbildung	18		
3.2.1 Ausgaben für Weiterbildungskurse	18		
3.2.2 Zahlungen an und Subventionen/Unterstützungsgelder aus Weiterbildungsfonds	20		
3.3 Indirekte Kosten der beruflichen Weiterbildung	21		

Das Wichtigste in Kürze

Art und Ausmass der Unterstützung von beruflicher Weiterbildung in Unternehmen

Im Jahr 2015 haben rund 89% der Unternehmen in der Schweiz mit mindestens 10 Beschäftigten Weiterbildungen ihrer Beschäftigten unterstützt. Bei der letzten Messung 2011 lag dieser Anteil bei 83%. Im Durchschnitt haben 44% der Beschäftigten von einer Unterstützung profitiert. Im Vergleich zu 2011 (43%) ist dieser Anteil praktisch gleich geblieben.

In Unternehmen ab 250 Beschäftigten ist der Anteil der unterstützten Beschäftigten signifikant höher als in kleineren Unternehmen. Die Teilnahmequote variiert zudem stark zwischen den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten. So werden etwa im Bereich Verkehr und Lagerei Weiterbildungsaktivitäten von 70% und im Bereich Energieversorgung von 68% der Beschäftigten unterstützt. Demgegenüber werden im Gastgewerbe (24%), im Grundstücks- und Wohnungswesen (27%) sowie im Wirtschaftsabschnitt Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (27%) deutlich tiefere Teilnahmequoten ausgewiesen.

Knapp die Hälfte (48%) der arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen haben eine Dauer von maximal 8 Stunden, was in etwa einem Arbeitstag entspricht. Weitere 40% dauern zwischen 8 und 40 Stunden, 12 % nehmen eine Arbeitswoche oder mehr in Anspruch.

Weiterbildungsinvestitionen in Form von Geld und Zeit

Die Unternehmen wenden 2015 im Durchschnitt 0,8% ihrer Personalausgaben für Weiterbildungskurse auf. Dies entspricht auch dem Anteil der Weiterbildungsstunden, die während der Arbeitszeit besucht werden können. Auch bei diesen beiden Kennzahlen lassen sich Unterschiede zwischen den Wirtschaftsabschnitten beobachten. Die Abschnitte Energieversorgung (1,1%), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (1,1%) sowie Verkehr und Lagerei (1,7%) weisen anteilmässig überdurchschnittliche Weiterbildungsausgaben aus. Am tiefsten ist dieser Wert im Gastgewerbe (0,4%).

Werden die Teilnahmestunden an beruflichen Weiterbildungskursen als Anteil an den total geleisteten Arbeitsstunden betrachtet, so weisen die Wirtschaftsabschnitte Bergbau (0,3%), Gastgewerbe (0,3%) und Wasserversorgung (0,4%) die niedrigsten bereichsspezifischen Werte auf. Der Bereich mit der höchsten zeitlichen Aufwendung für berufliche Weiterbildung ist der Wirtschaftsabschnitt Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 1,6%.

Rahmenbedingungen der Weiterbildung in Unternehmen

Bei über drei Viertel der Unternehmen (77%) hat die Aus- und Weiterbildung des Personals eine wichtige oder sehr wichtige Bedeutung für die Unternehmensstrategie. Entsprechend häufig wird in diesen Unternehmen der Qualifikationsbedarf auf Unternehmensebene (71%) und für die einzelnen Beschäftigten (89%) ermittelt. In Unternehmen, bei denen die Aus- und Weiterbildung kein wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie ist, sind diese Werte mit 34% und 49% deutlich tiefer. Ebenfalls liegen bei diesen Unternehmen der Anteil unterstützter Beschäftigter (14%), der Anteil an Weiterbildungsausgaben und Personalausgaben (0,2%) sowie der Anteil Teilnahmestunden an Arbeitsstunden (0,2%) deutlich unter den Durchschnittswerten aller Unternehmen.

Bei Unternehmen, bei denen die Forschung und Entwicklung oder die Einführung neuer Produkte einen hohen Stellenwert haben, lassen sich höhere Werte bezüglich der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs des Unternehmens und der einzelnen Beschäftigten beobachten. Der Anteil unterstützter Beschäftigter sowie die Weiterbildungsinvestitionen in Form von Zeit und Geld unterscheiden sich aber nicht von Unternehmen, in denen dies nicht der Fall ist.

Ähnlich ist es bei Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften haben. Bei diesen ist der Anteil Unternehmen, die den Qualifikationsbedarf ermitteln, höher als der Durchschnitt ohne dass sich dies aber in überdurchschnittlich hohen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten niederschlagen würde.

Europäischer Vergleich

Ungeachtet der betrachteten Weiterbildungsmassnahmen oder Grösse der Unternehmen, ist die Schweiz im europäischen Vergleich in der Unterstützung von Weiterbildung durch den Arbeitgeber eines der führenden Länder. Der Unterschied nach Unternehmensgrösse bezüglich der Anteile der Weiterbildungsausgaben am Total der Personalaufwendungen, ist in vielen Ländern beachtlich. Der Abstand ist in der Schweiz vergleichsweise geringer. Die hohe Quote von 89% der Schweizer Unternehmen in der Unterstützung von Weiterbildungsmassnahmen bildet sich nicht in der Beteiligungsquote an den unterstützten beruflichen Weiterbildungskursen ab: Die Schweiz liegt unter dem europäischen Mittel von 49%.

1 Einleitung

Berufliche Weiterbildung ist aus dem Arbeitsleben in der Schweiz nicht mehr wegzudenken. Denn lebenslanges Lernen ist zu einer sozialen, wirtschaftlichen und politischen Maxime avanciert. Seit den 90er Jahren boomt denn auch der private Weiterbildungsmarkt mit einem Marktvolumen von rund 5,3 Milliarden Schweizer Franken (Messer & Wolter, 2009). Auf der staatlichen Ebene wurde das Hochschulwesen in den letzten 30 Jahren – insbesondere im Bereich der Fachhochschulen – stark ausgebaut. Und das im Juni 2014 eingeführte Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG), welches am 1. Januar 2017 in Kraft trat, garantiert Erwachsenen den Erhalt von Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben, mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Grundkenntnisse der Mathematik, Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit der beruflichen Weiterbildungsaktivität schweizerischer Unternehmen. Dazu zählen alle Ausbildungsmassnahmen und -aktivitäten, welche als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Entwicklung und Verbesserung von bestehenden Kompetenzen und von Wissen der Beschäftigten haben. Somit müssen diese Aktivitäten vorgesehen und geplant sein. Zufälliges oder unbeabsichtigtes Lernen wird nicht als berufliche Weiterbildung betrachtet. Zudem muss die Aktivität zumindest teilweise vom Unternehmen finanziert werden, wobei die Finanzierung auch indirekt erfolgen kann, zum Beispiel durch Zahlungen des Unternehmens an einen Ausbildungsfonds oder indem die Möglichkeit gegeben wird, die Ausbildung zumindest teilweise während der Arbeitszeit zu absolvieren. Berufliche Weiterbildung kann sowohl in Form eines Kurses als auch in anderer Form (Seminar, Konferenz, gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz usw.) stattfinden. Eingeschlossen sind ebenfalls Kurse, die in gewissen Branchen obligatorisch sind oder Angebote, die durch Gesamtarbeitsverträge geregelt sind und von Unternehmen unterstützt werden. Bildungsaktivitäten von Personen mit Lehrvertrag oder von Praktikantinnen und Praktikanten gelten nicht als berufliche Weiterbildung.

Die Ergebnisse, die in der folgenden Publikation zu diesem Thema präsentiert werden, basieren auf den Daten der Erhebung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen 2015. Ergänzt werden sie mit Daten des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016 (MZB2016), um die Weiterbildungsbeteiligung, aber auch den Umfang der Unterstützung durch die Unternehmen aus der Perspektive der Beschäftigten zu erfassen. Für den europäischen Vergleich wurden Daten aus dem Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2015 herbei gezogen. Die Publikation beginnt mit einer statistischen Übersicht über die anteilmässige Weiterbildungsaktivität der Unternehmen differenziert nach

Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt. Ergänzend wird auf Rahmenbedingungen der Weiterbildung und auf Gründe für den Weiterbildungsverzicht von Unternehmen eingegangen. Ein zweiter Schwerpunkt der Publikation bildet der Umfang der Weiterbildungsunterstützung aus den Perspektiven der Unternehmen wie auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein dritter Teil widmet sich den statistischen Porträts von Unternehmen mit verschiedenen Herausforderungen im Personalbereich und mit unterschiedlichen Unternehmensstrategien. Eine Positionierung der schweizerischen Ergebnisse im internationalen Vergleich schliesst die Publikation ab.

2 Stellenwert der beruflichen Weiterbildung

Dieses Kapitel widmet sich der Beteiligung bzw. der Nicht-Beteiligung der Unternehmen an Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten und den Rahmenbedingungen. Dabei liegt der Hauptfokus auf den verschiedenen Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen (Kapitel 2.1). Im Weiteren werden Rahmenbedingungen von Weiterbildungsaktivitäten genauer betrachtet (Kapitel 2.2). Dabei liegen ein Augenmerk auf der Unternehmenspolitik und ein anderes auf den einschränkenden Faktoren, welche die Förderung von zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen hemmen. Schliesslich setzt sich Kapitel 2.3 mit den Unternehmen auseinander, die keine Weiterbildungsaktivitäten unterstützen, insbesondere deren Gründe dafür.

2.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen

Zuerst wird der Frage nachgegangen, wie hoch der Anteil an Unternehmen ist, welche sich an beruflicher Weiterbildung beteiligen. Das zweite Unterkapitel befasst sich mit der Unterstützung der Beschäftigten an Weiterbildungskursen durch Unternehmen. Drittens wird nach dem konkreten Engagement der Unternehmen bei Abschlüssen oder anderen Zertifikaten auf Tertiärstufe gefragt. Und viertens wird der Frage nachgegangen welche weiteren Formen der Weiterbildung durch die Unternehmen unterstützt werden.

2.1.1 Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen

89% der Unternehmen in der Schweiz mit mindestens 10 Beschäftigten sind 2015 weiterbildungsaktiv. Diese Unternehmen unterstützen oder bieten eine oder mehrere der folgenden Formen der beruflichen Weiterbildung an:

- Weiterbildungskurse
- Konferenzen, Workshops, Messen, Seminare
- Austauschprogramme (Job-Rotationen)
- Ausbildungen am Arbeitsplatz
- Lern- oder Qualitätszirkel
- selbstgesteuertes Lernen

Wie Tabelle T2.1.1 zeigt, ist dieser Anteil im Vergleich zur letzten Messung (2011) um 6 Prozentpunkte gestiegen, insbesondere bei Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Bei den Unternehmen mit mehr Beschäftigten sind weiterbildungsaktive Unternehmen kaum beobachtbar. Dies hat auch damit zu tun, dass ein Unternehmen bereits dann als weiterbildungsaktiv gilt, wenn es die Weiterbildung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters unterstützt hat. Kennzahlen zum Ausmass der Weiterbildungsaktivität werden in den nachfolgenden Kapiteln gezeigt.

Weiterbildungsaktive Unternehmen, 2011 und 2015

Nach Unternehmensgrösse (alle Unternehmen)

T2.1.1

	2011		2015	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
Total	83	1,5	89	1,2
10–49 Beschäftigte	80	1,8	87	1,4
50–249 Beschäftigte	96	2,0	98	1,3
mehr als 249 Beschäftigte	98	1,4	100	0,0

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quellen: BFS – SBW 2011, SBW 2015

© BFS 2018

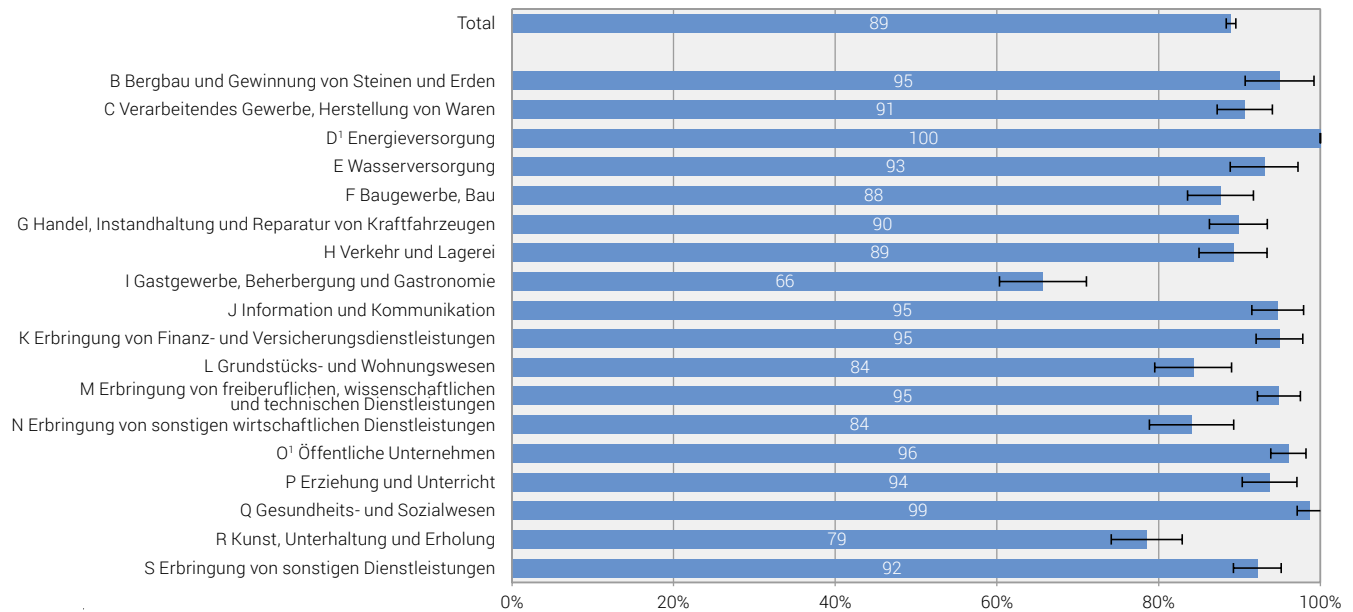
Auch wenn der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen grundsätzlich hoch ist, so lassen sich zwischen den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten, in denen die Unternehmen tätig sind, Unterschiede feststellen. So weisen etwa die Wirtschaftsabschnitte Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie (66%), Kunst, Unterhaltung und Erholung (79%), Erbringer von sonstigen Dienstleistungen (84%) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen (84%) Werte aus, die deutlich unter 89% liegen.

Weiterbildungsaktive Unternehmen, 2015

Nach Wirtschaftsabschnitt

G2.1.1

In % aller Unternehmen



H Vertrauensintervall (95%)

¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

2.1.2 Weiterbildungskurse – eine zentrale Form der Weiterbildung in Unternehmen

Weiterbildungskurse stellen den Kernbestandteil der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen dar. Sie werden von 82% der Unternehmen unterstützt. Es kann dabei zwischen unternehmensinternen und unternehmensexternen Kursen unterschieden werden. Bei externen Kursen handelt es sich um weitgehend vordefinierte Weiterbildungsangebote unternehmensexterner Weiterbildungsanbieter. Bei internen Kursen sind Unternehmen substantiell an der Definition und Durchführung der Veranstaltung beteiligt. Der Anteil der Unternehmen, die externe Weiterbildungskurse fördern, ist mit 74% höher als der Anteil der Unternehmen, die interne Weiterbildungskurse anbieten (58%).

Wie Tabelle T2.1.2 zeigt, ist der Anteil Unternehmen, die die Teilnahme an Weiterbildungskursen unterstützen im Vergleich zu 2011 gestiegen, wobei dieser Anstieg vor allem bei den internen Kursen beobachtet werden kann.

Weiterbildungskurse, 2011 und 2015

Alle Unternehmen

T2.1.2

	2011		2015	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
mindestens ein WB-Kurs	77	1,6	82	1,4
interne Kurse	51	1,9	58	1,8
externe Kurse	73	1,7	74	1,6

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quellen: BFS – SBW 2011, SBW 2015

© BFS 2018

Bei Grossunternehmen fördern praktisch alle Unternehmen sowohl interne (98%) als auch externe Weiterbildungskurse (97%). Bei Kleinunternehmen liegt der Anteil deutlich tiefer, nämlich bei 70% für externe und bei 51% für interne Weiterbildungskurse.

Weiterbildungskurse, 2015

Nach Unternehmensgrösse (alle Unternehmen)

T2.1.3

	Mindestens ein WB-Kurs		Externe WB-Kurse		Interne WB-Kurse	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
10–49 Beschäftigte	79	1,7	70	1,9	51	2,1
50–249 Beschäftigte	96	2,0	90	3,0	83	3,9
mehr als 249 Beschäftigte	99	0,6	98	1,0	97	1,1

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

Für 2015 wurde erhoben, ob Unternehmen Kurse unterstützen, die zu bestimmten Diplomen oder Zertifikaten führen. Mit 49% geben weiterbildungsaktive Unternehmen am häufigsten an, dass sie Kurse unterstützt haben, die zu nicht eidgenössisch anerkannten Zertifikaten/Diplomen führen (z. B. Branchen-zertifikate). Deutlich geringer fällt die Unterstützung der Unternehmen bei Aus- und Weiterbildungen auf der Tertiärstufe des Bildungssystems aus. Am häufigsten werden Vorbereitungskurse auf eidgenössische Berufs- oder höhere Fachprüfungen (34%) unterstützt. Diplomstudiengänge an einer höheren Fachschule werden von 21% der Unternehmen gefördert. Tiefer liegt dieser Anteil bei Unternehmen, die Nachdiplomstudien an Hochschulen (z. B. CAS, DAS oder MAS) oder an höheren Fachschulen (17%) sowie Bachelor- oder Masterstudiengänge an Fachhochschulen,

pädagogischen Hochschulen oder Universitäten (13%) unterstützen. Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse und unterstütztem Bildungstyp: Je grösser das Unternehmen desto höher der Anteil der Unterstützung bei allen Bildungstypen.

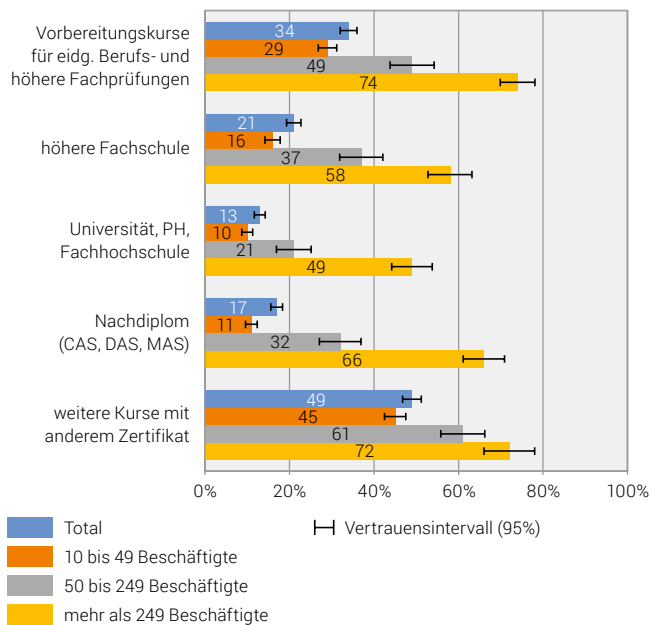
In gewissen Branchen werden bestimmte Bildungsabschlüsse in unterschiedlichem Ausmass benötigt und entsprechend unterschiedlich gefördert. Beispielsweise sind Unternehmen aus der Energieversorgung bei Kursen besonders aktiv, die nicht zu einem eidgenössisch anerkannten Zertifikat führen, sowie bei Vorbereitungskursen für die eidgenössische Berufsprüfung oder bei höheren Fachprüfungen (67% bzw. 58%; T.2.1.5). Auch im Grundstücks- und Wohnungswesen fördert ein relativ hoher Anteil der Unternehmen ihre Belegschaft bei der Vorbereitung einer eidgenössischen Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung (57%). Die Ausbildung an höheren Fachschulen wird insbesondere von Unternehmen aus dem Finanz- und Versicherungswesen (37%) und aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (32%) gefördert. Den grössten Anteil an Unterstützung erhalten Mitarbeitende zur Erreichung eines Abschluss an einer Hochschule (Universität, Fachhochschule oder Pädagogische Hochschule) in den Wirtschaftsabschnitten «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» (30%) und «Erziehung und Unterricht» (34%), während diese Form von Abschluss im Bergbau und bei der Gewinnung von Steinen und im Baugewerbe anteilmässig (je 2%) am wenigsten Priorität hat. Nachdiplom-Studiengänge werden auffallend häufig von öffentlichen Unternehmen gefördert (54%).

Unterstützte Bildungstypen, 2015

Nach Unternehmensgrösse

G2.1.2

In % aller Unternehmen, die Kurse anbieten



Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

Unterstützte Bildungstypen, 2015

Nach Wirtschaftsabschnitt (alle Unternehmen, die Kurse anbieten)

T 2.1.4

	Vorbereitungskurse für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfung	Höhere Fachschule	Universität, PH, Fachhochschule	Nachdiplom (CAS, DAS, MAS)	Weitere Kurse ohne eidg. Zertifikat
	in %	in %	in %	in %	in %
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	19 ^a	14 ^a	2	8 ^a	39 ^b
C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	38 ^a	26 ^a	10	12	52 ^a
D ¹ Energieversorgung	58 ^b	27 ^a	19 ^a	29 ^a	67 ^a
E Wasserversorgung	32 ^a	7	5	5 ^a	51 ^a
F Baugewerbe/Bau	48 ^a	18 ^a	2	9	48 ^a
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	33 ^a	16	7	9	52 ^a
H Verkehr und Lagerei	26 ^a	7	5	7	46 ^a
I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	24 ^a	15 ^a	3	8	45 ^a
J Information und Kommunikation	28 ^a	28 ^a	24 ^a	29 ^a	55 ^a
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	47 ^a	37 ^a	30 ^a	38 ^a	59 ^a
L Grundstücks- und Wohnungswesen	57 ^a	19 ^a	12 ^a	17 ^a	52 ^a
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	35 ^a	25 ^a	25 ^a	20 ^a	51 ^a
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	40 ^a	13 ^a	4	8 ^a	40 ^a
O ¹ Öffentliche Unternehmen	40 ^a	20 ^a	15	54 ^a	54 ^a
P Erziehung und Unterricht	26 ^a	20 ^a	34 ^a	35 ^a	47 ^a
Q Gesundheits- und Sozialwesen	23 ^a	32 ^a	22 ^a	30 ^a	44 ^a
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	30 ^a	8 ^a	14 ^a	16 ^a	48 ^a
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	22 ^a	15 ^a	18	19	47 ^a

¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall < +/- 5 Prozentpunkte

^a 95%-Vertrauensintervall ≥ +/- 5 und < +/- 10 Prozentpunkte

^b 95%-Vertrauensintervall ≥ +/- 10 und < +/- 15 Prozentpunkte

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

2.1.3 Andere Formen beruflicher Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen

Unternehmen unterstützen neben Kursen auch andere Formen der Weiterbildung wie Job-Rotationen, Lern- und Qualitätszirkel, Schulung am Arbeitsplatz, Konferenzen/Workshops/Seminare oder selbstgesteuertes Lernen.

Am beliebtesten sind im Jahr 2015 Konferenzen, Workshops, Messen, Seminare (70%). Zudem gehört die Schulung am Arbeitsplatz (59%) zu den häufigeren Formen der Weiterbildung. Deutlich weniger häufig anzutreffen sind Formen wie selbstgesteuertes Lernen (26%), Lern- und Qualitätszirkel (25%) und Job Rotationen (20%). Der Anteil an aktiven Unternehmen ist bei allen Weiterbildungsformen im Vergleich zu 2011 gestiegen oder zumindest gleich geblieben (T 2.1.5).

Weitere von Unternehmen unterstützte Weiterbildungsaktivitäten, 2011 und 2015

Alle Unternehmen

T 2.1.5

	2011		2015	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
Konferenzen, Workshops, Seminare	65	1,9	70	1,7
Weiterbildung am Arbeitsplatz	52	1,9	59	1,9
Selbstgesteuertes Lernen	20	1,5	26	1,6
Lern- und Qualitätszirkel	25	1,6	25	1,6
Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuch	15	1,4	20	1,5

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quellen: BFS – SBW 2011, SBW 2015

© BFS 2018

2.1.4 Dauer und Thema der unterstützten Weiterbildungen

Weiterführende Informationen zur Art der arbeitgeberunterstützten Weiterbildung liefert der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016 (MZB 2016). Die Erhebung wurde 2016 durchgeführt und deckt sämtliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der befragten Personen in den 12 Monaten vor dem Befragungszeitpunkt ab (Kurse/Privatunterricht, Workshops/Seminare/Schulungen am Arbeitsplatz).

Die Daten des MZB zeigen, dass knapp die Hälfte (48%) der arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen eine Dauer von maximal 8 Stunden hat, was in etwa einem Arbeitstag entspricht. Weitere 40% dauerten zwischen 8 und 40 Stunden, 12% nahmen eine Arbeitswoche oder mehr in Anspruch. Werden nur Kurse betrachtet, so ist der Anteil kurzer Veranstaltungen (36%) deutlich tiefer als bei den Workshops, Seminaren oder Schulungen am Arbeitsplatz (52%). Bei den über 8- bis 40-stündigen und den über 40-stündigen Veranstaltungen sind die Werte für Kurse 9 und 7 Prozentpunkte höher als bei den anderen Weiterbildungstypen (G2.1.3).

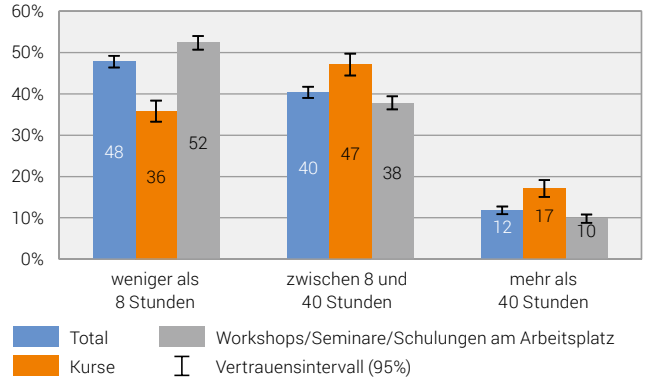
Grafik G2.1.4 zeigt die Themen der arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen. Am meisten Weiterbildungen sind in den Themenbereichen «Gesundheit und Medizin», «Informatik» sowie «Dienstleistungen und Sicherheit» angesiedelt. Die Werte für Kurse und für andere Weiterbildungstypen sind in der Regel sehr

Dauer der arbeitgeberunterstützten beruflich orientierten Weiterbildungen, 2016

Nach Typ der Weiterbildung

G2.1.3

Anteil in % der Weiterbildungen der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 18 bis 65 Jahren



Quelle: BFS – MZB 2016

© BFS 2018

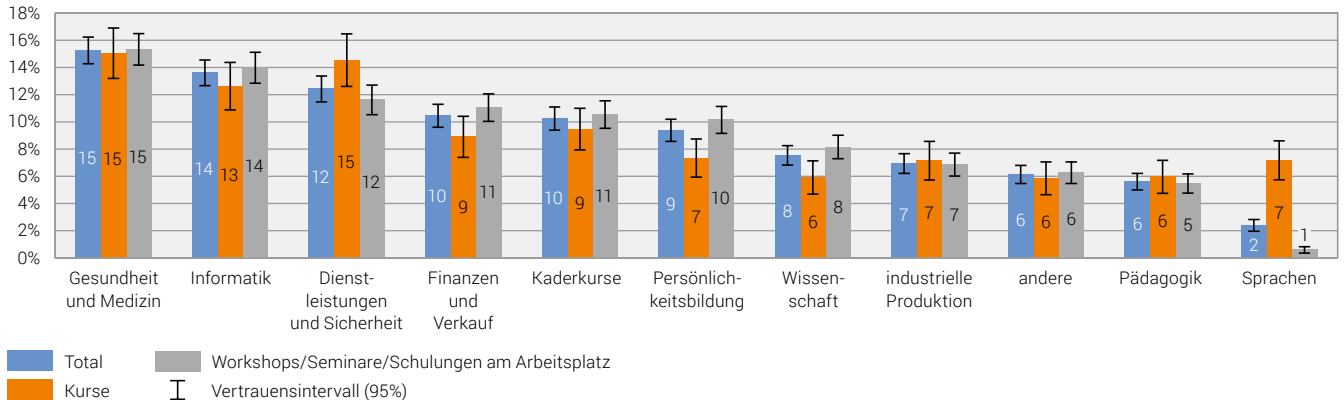
nahe beieinander. Auch sind die Unterschiede in den meisten Fällen nicht statistisch signifikant. Der grösste Unterschied ist im Themengebiet «Sprache» zu beobachten. 7% der Kurse sind Sprachkurse. Bei Seminaren, Workshops und Schulungen am Arbeitsplatz liegt dieser Anteil bei lediglich 1%.

Themen der arbeitgeberunterstützten beruflich orientierten Weiterbildungen, 2016

Nach Typ der Weiterbildung

G2.1.4

Anteil in % der Weiterbildungen der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 18 bis 65 Jahren



Quelle: BFS – MZB 2016

© BFS 2018

2.2 Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung

Dieses Kapitel widmet sich den Rahmenbedingungen von Weiterbildungsaktivitäten. Ein Augenmerk liegt auf der Unternehmenspolitik (Kapitel 2.2.1) sowie auf den einschränkenden Faktoren, welche die Förderung von zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen hemmen (Kapitel 2.2.2).

2.2.1 Berufliche Weiterbildung als Teil der Unternehmens- oder Personalstrategie?

Das Ziel, die Weiterbildung der Beschäftigten zu fördern, ist nicht für alle Unternehmen gleich relevant. Es gewinnt dort an Bedeutung, wo es um die Sicherung des Faktors Arbeit geht. Aus unternehmerischer Sicht bedeutet dies Wissens-, Kompetenz-, und Qualifikationsdefizite zu beheben bzw. die Vermittlung der benötigten Qualifikationen für zukünftige Aufgaben oder den Nachwuchs zu sichern. Somit legen Unternehmen ihren Bedarf an Weiterbildung selbst fest. Genauso bestimmen sie Rahmenbedingungen selbst, in welche Weiterbildungsaktivitäten eingebettet sind. Beispielsweise kann es bei den einen zur Unternehmenskultur gehören, dass der Qualifikations- und Bildungsbedarf der Mitarbeitenden regelmässig abgeklärt und evaluiert wird, bei anderen nicht. Berufliche Weiterbildung kann auch Teil der Personalstrategie sein. Einige Unternehmen sind in Branchen tätig, in denen Gesamtarbeitsverträge mit Bestimmungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung gelten. Zudem haben gewisse Unternehmen ein Jahresbudget für Aus- und Weiterbildung, leisten Beitragszahlungen an Weiterbildungsfonds oder erhalten sogar Subventionen

aus solchen Fonds. Diese Aspekte werden je nach Bedarf und Ressourcen der Unternehmen sowie je nach Unternehmenskultur und Personalstrategie unterschiedlich gewichtet.

Grafik G2.2.1 veranschaulicht, dass bei etwas mehr als drei Viertel der Unternehmen die Aus- und Weiterbildung als Teil der Unternehmensstrategie einen hohen Stellenwert aufweist. Bei Grossunternehmen liegt der Anteil (97%) erwartungsgemäss höher als bei mittelgrossen Unternehmen (88%), bei diesen wiederum höher als bei Kleinunternehmen (74%). Entsprechend häufig wird der Qualifikationsbedarf auf Unternehmensebene (62%) und für die einzelnen Beschäftigten im Unternehmen (80%) ermittelt. Grundsätzlich liegt auch hier der Anteil der Grossunternehmen (82% bzw. 96%) über demjenigen der mittelgrossen Unternehmen (75% und 91%) und dieser wiederum über dem Anteil der Kleinunternehmen (59% bzw. 77%). Demgegenüber unterliegt lediglich rund ein Drittel (34%) der Unternehmen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, die die berufliche Aus- und Weiterbildung zum Gegenstand haben.

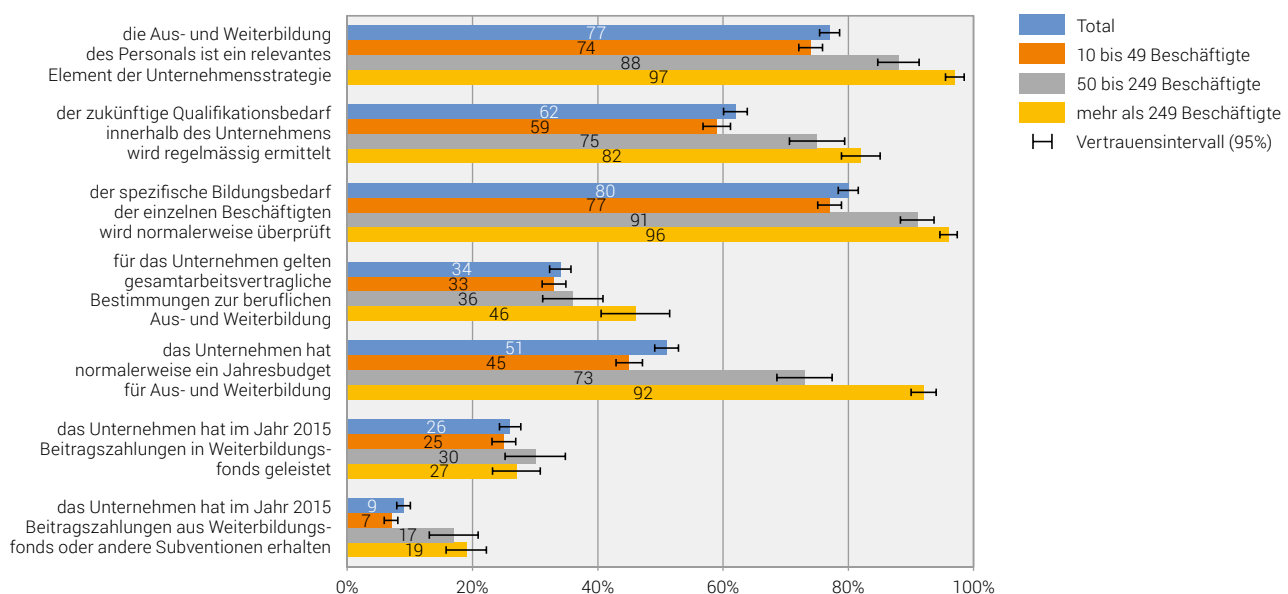
Hinsichtlich der Finanzen zeigt sich, dass vor allem Grossunternehmen (92%) ein Jahresbudget für Aus- und Weiterbildung in ihrem Budgetplan vorsehen. Demgegenüber erreicht der Anteil bei den Kleinunternehmen die 50%-Marke nicht. Fonds spielen bei der Finanzierung der Weiterbildung in Unternehmen eine relativ geringe Rolle sowohl hinsichtlich Beitragszahlungen als auch Subventionen. 26% der Unternehmen haben im Jahr 2015 eine Beitragszahlung geleistet. Bemerkenswert ist, dass Klein-, Mittelgross- und Grossunternehmen sich kaum unterscheiden. Subventionen, also Beiträge aus regionalen, sektoriellen, nationalen oder internationalen Fonds erhalten 9% aller Unternehmen, wobei bei den mittelgrossen und Grossunternehmen ein deutlich grösserer Anteil von Zahlungen aus Aus- und Weiterbildungsfonds profitiert.

Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen, 2015

Nach Unternehmensgrösse

G2.2.1

In % aller Unternehmen



Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

2.2.2 Faktoren, die sich negativ auf den Umfang der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen auswirken

Den weiterbildungsaktiven Unternehmen stehen nicht unbeschränkt Ressourcen zur Verfügung, so dass verschiedene Faktoren sich negativ auf den Umfang der Weiterbildung auswirken. Kosten-Nutzen-Überlegungen spielen eine zentrale Rolle (T.2.2.1). Denn unabhängig der Unternehmensgrösse ist die Arbeitsbelastung der Beschäftigten für 60% der Unternehmen ein zentraler negativer Faktor, der sich auf den Umfang der Weiterbildung auswirkt. Bei halb so vielen Unternehmen (31%) sind es die zu hohen Kosten für die Weiterbildung. Gegenüber den zeitlichen aber auch finanziellen Ressourcen spielen Faktoren wie mangelndes Angebot an geeigneten Kursen oder Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf einzuschätzen, eine untergeordnete Rolle. 18% bzw. 14% der Unternehmen nennen diese Faktoren als Grund für den geringen Umfang ihrer Weiterbildungsaktivitäten 2015.

Ferner stellt für 42% der Unternehmen die Anstellung von Personen mit den benötigten Qualifikationen eine alternative Personalstrategie zur Weiterbildung dar, um den Bedarf an Fachwissen im Unternehmen zu decken. Eine andere Alternativstrategie für die Unternehmen ist die Festlegung des Schwerpunkts auf der beruflichen Grundbildung statt der Weiterbildung. Bei 26% zeigt sich dieser Faktor als weiterbildungshemmend. Schliesslich stellen für 26% der Unternehmen die Anstrengungen in einem der Vorjahre, die im Bereich der beruflichen Weiterbildung unternommen wurden einen Grund dar, der den Umfang der Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2015 negativ beeinflusst hat.

Gründe den Umfang der beruflichen Weiterbildung einzuschränken, 2015

Nach Wirtschaftsabschnitt (alle weiterbildungsaktiven Unternehmen)

T.2.2.1

	Einstellung Personen mit Kompe- tenzen	Schwer- punkt berufliche Grund- bildung	Schwierig- keiten Weiter- bildungs- bedarf ein- zuschätzen	Mangeln- des Ange- bot von geeigneten Kursen	Anstreng- ungen Vorjahre	Arbeits- belastung Beschäftig- ten	Zu hohe Kosten	Andere Gründe
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	45 ^b	8 ^a	()	11 ^a	29 ^b	59 ^b	()	22 ^b
C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	44 ^a	40 ^a	18 ^a	22 ^a	21 ^a	61 ^a	32 ^a	22 ^a
D ¹ Energieversorgung	27 ^b	13 ^a	22 ^a	11 ^a	28 ^a	54 ^b	14 ^a	9 ^a
E Wasserversorgung	29 ^a	20 ^a	11 ^a	31 ^a	28 ^a	48 ^a	22 ^a	12 ^a
F Baugewerbe/Bau	37 ^a	30 ^a	14	20 ^a	34 ^a	64 ^a	28 ^a	23 ^a
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	39 ^a	25 ^a	16 ^a	15	23 ^a	61 ^a	31 ^a	20 ^a
H Verkehr und Lagerei	41 ^a	30 ^a	10 ^a	12 ^a	27 ^a	43 ^a	33 ^a	27 ^a
I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	42 ^a	42 ^a	25 ^a	16 ^a	22 ^a	78 ^a	45 ^a	30 ^a
J Information und Kommunikation	49 ^a	14 ^a	14 ^a	25 ^a	22 ^a	73 ^a	34 ^a	19 ^a
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	37 ^a	21 ^a	10	17 ^a	31 ^a	47 ^a	23 ^a	13 ^a
L Grundstücks- und Wohnungswesen	32 ^a	17 ^a	4	10	24 ^a	46 ^a	22 ^a	23 ^a
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	42 ^a	16	11	18 ^a	27 ^a	61 ^a	28 ^a	17 ^a
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	40 ^a	33 ^a	17 ^a	21 ^a	24 ^a	55 ^a	29 ^a	27 ^a
O ¹ Öffentliche Unternehmen	44 ^a	3	4	16	27 ^a	61 ^a	25 ^a	21 ^a
P Erziehung und Unterricht	45 ^a	13 ^a	7	13 ^a	28 ^a	46 ^a	28 ^a	25 ^a
Q Gesundheits- und Sozialwesen	44 ^a	19 ^a	9	18 ^a	28 ^a	63 ^a	36 ^a	18 ^a
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	55 ^a	22 ^a	16 ^a	18 ^a	16 ^a	50 ^a	34 ^a	28 ^a
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	44 ^a	16	16	20 ^a	24 ^a	52 ^a	24 ^a	24 ^a

¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall < +/- 5 Prozentpunkte

^a 95%-Vertrauensintervall ≥ +/- 5 und < +/- 10 Prozentpunkte

^b 95%-Vertrauensintervall ≥ +/- 10 und < +/- 15 Prozentpunkte

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

2.3 Weiterbildungsverzicht von Unternehmen

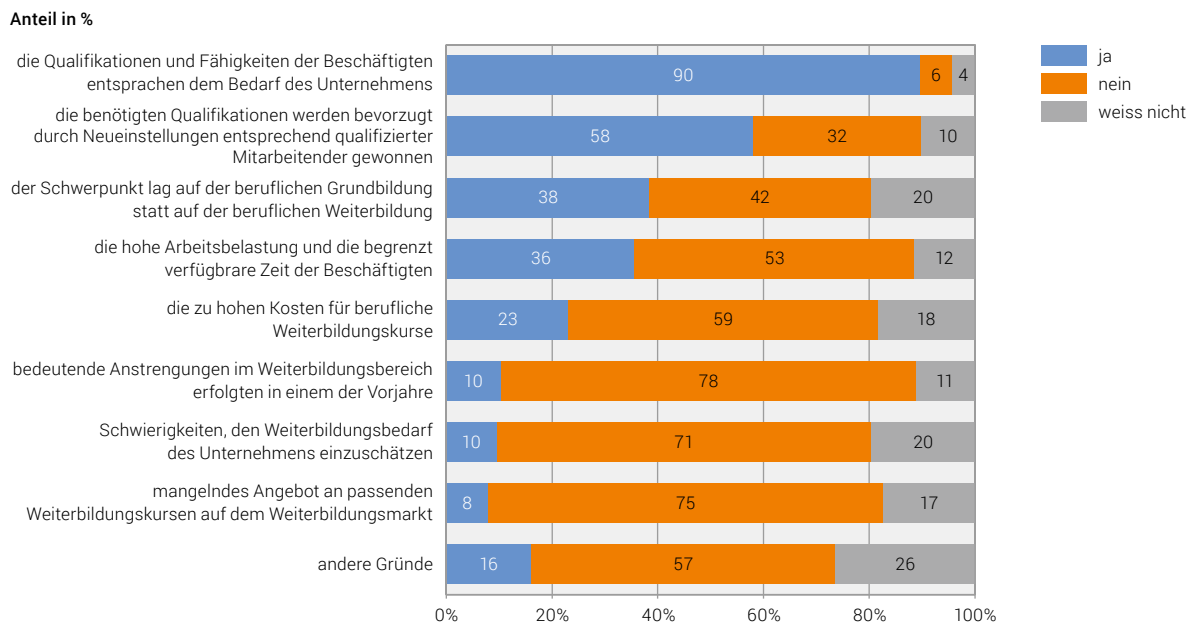
Der Anteil an Unternehmen, die gar keine Form von Weiterbildung fördert, ist mit 11% gering. Von diesen Unternehmen verzichteten im Jahr 2015 90% auf die Unterstützung von Weiterbildung, weil die Qualifikationen und Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprachen (G2.3.1). Wo dennoch ein Bedarf nach anderen Qualifizierungen des Personals war, lösten 58% der nichtweiterbildungsaktiven Unternehmen dies über die Neueinstellung entsprechend qualifizierter Beschäftigter und 38% der Unternehmen legten den Schwerpunkt auf die berufliche Grundausbildung und rekrutieren mittels dieser Strategie qualifiziertes Personal.

Neben den Strategien spielen Ressourcen eine wichtige Rolle für den Weiterbildungsverzicht von Unternehmen. Für fast jedes dritte nichtweiterbildungsaktive Unternehmen ist die begrenzt verfügbare Zeit der Beschäftigten ein Grund, keine Weiterbildungsaktivitäten zu unterstützen. Die zu hohen Kosten sind für rund jedes fünfte Unternehmen Anlass für den Weiterbildungsverzicht.

Gründe für den Weiterbildungsverzicht, 2015

Alle nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen

G2.3.1



Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

3 Umfang beruflicher Weiterbildung in Unternehmen

Der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen sagt wenig über die Bereitschaft der Unternehmen aus, in Angebote der betrieblichen Weiterbildung zu investieren (Rosenblatt, 2012). So gehört ein Unternehmen in die Kategorie weiterbildungsaktive Unternehmen, wenn es lediglich einen Kaderfortbildungskurs im Jahr 2015 unterstützt hat. Dagegen sind Indikatoren zum Umfang der Weiterbildung in Unternehmen aussagekräftiger. Eine mögliche Kennzahl für den Umfang an Weiterbildung stellt der Anteil an unterstützten Beschäftigten dar, die sich 2015 weiterbildeten, gemessen an der gesamten Belegschaft einer Unternehmung im selben Jahr. Kapitel 3.1 widmet sich diesem Aspekt aus der Perspektive der Unternehmen wie auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst. Ferner lässt sich der Umfang des Engagements von Unternehmen auch über das Ausmass der Unterstützung von weiterbildungsaktiven Beschäftigten bemessen. Dabei haben Unternehmen zwei Möglichkeiten, die sich beliebig kombinieren lassen: Sie können weiterbildungsaktive Beschäftigte direkt unterstützen, indem sie die gesamten oder einen Teil der Weiterbildungskosten mittragen (Kapitel 3.2) oder indirekt (Kapitel 3.3) durch die Gewährung von Arbeitszeit für den Besuch von Weiterbildungskursen.

3.1 Unterstützte Weiterbildungsbeteiligung

3.1.1 Anteil der Beschäftigten, der an betrieblich unterstützten Kursen teilnahm

Innerhalb der weiterbildungsaktiven Unternehmen mit 10–49 Beschäftigten wurden im Jahr 2015 44% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt. Wie Tabelle T3.1.1 verdeutlicht, ist in Unternehmen ab 250 Beschäftigten der Anteil signifikant höher als in mittelgrossen oder kleineren Unternehmen. Während 60% aller kleinen Unternehmen und 62% aller mittelgrossen Unternehmen bis maximal 40% der Belegschaft bei ihren Weiterbildungsvorhaben unterstützt, beträgt der Anteil bei Unternehmen mit 249 und mehr Beschäftigten noch 51%. Dies bedeutet, dass grössere Unternehmen häufiger als die kleineren Unternehmen mehr als 40% der Belegschaft unterstützen.

Auch bei genauer Betrachtung der einzelnen Wirtschaftsabschnitte schwanken die Teilnahmequoten (G3.1.1). Beispielsweise beträgt der Anteil weiterbildungsaktiver Beschäftigter, die vom Unternehmen unterstützt werden, im Bereich «Verkehr und Lagerei» 70% oder in der «Energieversorgung» 68%. Demgegenüber werden im «Gastgewerbe» nur 24%, im «Grundstücks- und Wohnungswesen» 27% sowie bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen 27% der Beschäftigten, die sich weiterbilden, unterstützt.

Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen, 2015

Nach Unternehmensgrösse (alle Unternehmen mit Kursen)

T3.1.1

Teilnahmequote	10–49 Beschäftigte		50–249 Beschäftigte		Mehr als 249 Beschäftigte	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
bis 20%	30	2,4	38	5,3	31	5,8
bis 40%	30	2,5	24	4,9	22	4,5
bis 60%	17	2,0	19	4,5	15	3,6
bis 80%	13	1,8	9	3,0	18	4,8
bis 100%	10	1,6	9	2,9	14	3,1

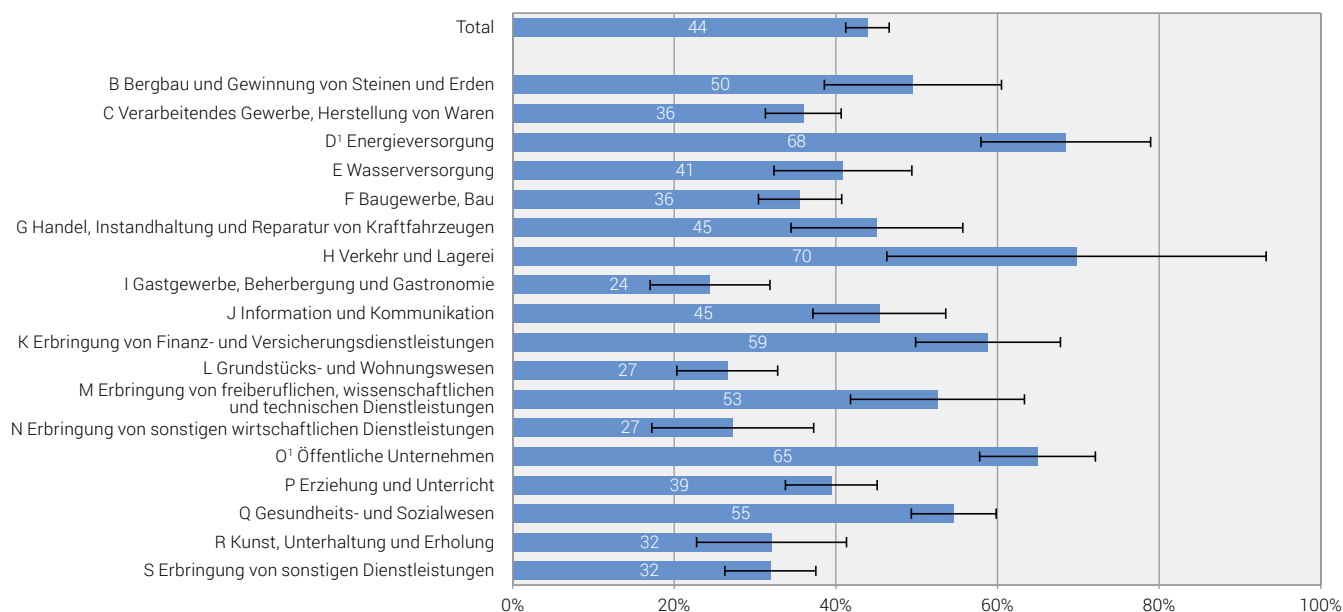
¹ Vertrauensintervall (95%)

Teilnahme der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen, 2015

Nach Wirtschaftsabschnitt

G3.1.1

Teilnahmequote in % der Beschäftigten aller Unternehmen



— Vertrauensintervall (95%)

¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

Weiterführende Informationen zur arbeitgeberunterstützten Weiterbildung können auch hier aus den Daten des MZB 2016 gewonnen werden. Gemäss MZB 2016 haben 68 % der Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 65 Jahren eine Aus- oder Weiterbildung (ohne berufliche Grundbildung) besucht, die vom Arbeitgeber unterstützt wurde (siehe T3.1.2). Werden nur Kurse (inkl. Ausbildungen) betrachtet, dann liegt dieser Anteil bei 31%, und somit tiefer als in der SBW. Dieser Unterschied ist in erster Linie auf methodische Unterschiede zurückzuführen. So sind etwa die Referenzzeiträume der Erhebungen nicht deckungsgleich. Auch kann es zwischen Unternehmen und Personen Unterschiede bei der Zuordnung von Weiterbildungen zu den unterschiedlichen Weiterbildungsarten geben. Was aus der Perspektive der Arbeitnehmerin ein Workshop ist, kann aus der Sicht der Arbeitgeberin ein Kurs sein.

Wie in der SBW werden aber auch im MZB unterschiedliche Anteile unterstützter Beschäftigter nach Unternehmensgrösse gefunden. Unabhängig davon ob sämtliche Weiterbildungen oder nur Kurse betrachtet werden, steigt dieser Anteil mit der Grösse des Unternehmens.

Die Teilnahme an arbeitgeberunterstützter Weiterbildung variiert auch nach Beschäftigungsgrad oder beruflicher Stellung. Wie in Tabelle T3.1.2 ersichtlich, ist der Anteil Direktions- oder Kadermitglieder, die an einem vom Arbeitgeber unterstützten Kurs teilnahmen, höher als der Anteil der anderen Mitarbeitenden. Auch nehmen Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungspensum unter 50% weniger an vom Arbeitgeber unterstützten

Weiterbildungskursen teil als Vollzeitbeschäftigte (18% gegenüber 33% der 18- bis 65-Jährigen). Diese Unterschiede bleiben auch bestehen, wenn sämtliche Weiterbildungen betrachtet werden.

Grosse Unterschiede bei der Teilnahme an arbeitgeberunterstützter Weiterbildung gibt es auch in Abhängigkeit des Bildungsniveaus der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie ist bei den tiefqualifizierten Arbeitskräften (Personen ohne postobligatorischen Abschluss) mit 41% am tiefsten, steigt bei Personen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II auf 62% und ist bei Personen mit einem Tertiärabschluss mit 81% am höchsten.

Teilnahme an vom Arbeitgeber unterstützter Weiterbildung, 2016

Erwerbstätige im Alter von 18–65 Jahren, nur Aktivitäten zu beruflichen Zwecken, Anteil in %

T3.1.2

	Insgesamt		Nur Kurse	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
Total	68	2	31	2
Unternehmensgrösse				
10–49 Beschäftigte	62	3	28	2
50–249 Beschäftigte	70	3	33	3
mehr als 249 Beschäftigte	77	3	35	3
Berufliche Stellung				
Direktion/Kader	77	3	37	3
Andere Mitarbeitende	66	2	29	2
Beschäftigungsgrad				
Vollzeit (90% bis 100%)	71	2	33	2
Teilzeit I (50% bis 89%)	70	3	31	3
Teilzeit II (weniger als 50%)	50	5	18	4
Geschlecht				
Frauen	67	2	28	2
Männer	70	2	34	2
Bildungsniveau				
Obligatorische Schule	41	6	16	4
Sekundarstufe II	62	2	30	2
Tertiärstufe	81	2	37	2

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

3.1.2 Art und Ausmass der Arbeitgeberunterstützung

Die Unterstützung der Unternehmen kann mit den Daten des MZB auch auf Ebene der einzelnen Weiterbildungen betrachtet werden. Im Fokus stehen dann die Veranstaltungen und nicht die Personen, die sie besucht haben. Insgesamt wurden 94% der von den Beschäftigten besuchten beruflich orientierten Weiterbildungen vom Arbeitgeber in irgendeiner Form (finanziell und/oder zeitlich) vergütet (G3.1.2). Werden nur Kurse betrachtet, so ist dieser Anteil mit 89% etwas tiefer.

Etwas weniger als die Hälfte der Teilnahmen an arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen (48%) wurde vom Arbeitgeber initiiert. In 52% der Fälle ging die Initiative zur Teilnahme von den Angestellten aus.

Die Teilnahme an den meisten beruflichen Weiterbildungen wurde sowohl finanziell als auch zeitlich unterstützt (83% insgesamt und 71% bei den Kursen). Dieser Anteil ist bei Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten mit 89% deutlich höher als bei kleineren Unternehmen (84% bei Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten und 78% bei Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten). Bei 8% der Teilnahmen insgesamt (und 14% der Kursteilnahmen) beteiligten sich die Unternehmen nur an den Kosten. In 3% der Fälle beschränkte sich die Unterstützung auf die Möglichkeit, die Weiterbildung teilweise oder ganz während der Arbeitszeit zu besuchen.

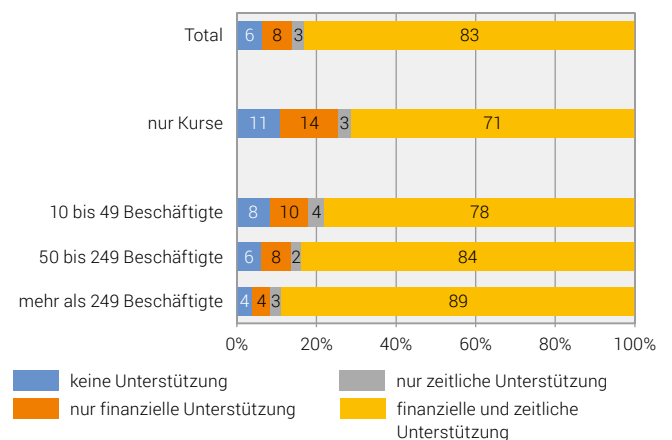
Wird eine Weiterbildungsaktivität vom Arbeitgeber unterstützt, so ist der Unterstützungsanteil in der Regel hoch. Bei 96% der finanziell unterstützten Weiterbildungen hat die Arbeitgeberin sämtliche Kosten übernommen. War die Unterstützung zeitlicher Natur, so wurde die Weiterbildung in 88% der Fälle vollständig während der Arbeitszeit besucht.

Vom Arbeitgeber unterstützte Weiterbildungen, 2016

Nur beruflich orientierte Aktivitäten

G3.1.2

Anteil in % der Weiterbildungen der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 18 bis 65 Jahren



Quelle: BFS – MZB 2016

© BFS 2018

3.2 Direkte Ausgaben für die berufliche Weiterbildung

Neben den Teilnahmequoten sind Angaben über die finanziellen Aufwendungen der Unternehmen für Weiterbildung von Bedeutung. Im folgenden Unterkapitel stehen deshalb die Ausgaben für und die Finanzierung von Weiterbildungen im Vordergrund.

3.2.1 Ausgaben für Weiterbildungskurse

Die direkten Ausgaben für die berufliche Weiterbildung lassen sich mittels mehrerer Indikatoren beschreiben. In diesem Bericht werden drei aufgegriffen, nämlich die Weiterbildungsausgaben pro Kursteilnehmer/in, die Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeiter/in einer Unternehmung und der Ausgabenanteil für Weiterbildung an den gesamten Ausgaben der Unternehmen.

Als Basis für die Berechnung von Indikatoren zu direkten Ausgaben dienen die Ausgaben für Weiterbildungskurse. Deren Zusammensetzung wird in Box 1 beschrieben (zu den indirekten Kosten siehe Kapitel 3.3).

Box 1

Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse

Die Ausgaben für berufliche Weiterbildung bestehen aus:

- Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an externen Lehrveranstaltungen; Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Lehrveranstaltungen;
- Reisekosten, Spesen für Mahlzeiten und Taggelder für Weiterbildungsteilnehmende für die Zeit der Teilnahme an Lehrgängen und Kursen;
- Personalkosten für unternehmensinternes Weiterbildungspersonal;
- Kosten für Ausbildungszentren oder Räume, die speziell für die Aus- und Weiterbildung im Unternehmen vorgesehen sind (in denen die Kurse durchgeführt werden);
- Kosten für Kursunterlagen (Unterrichtsmaterial).

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

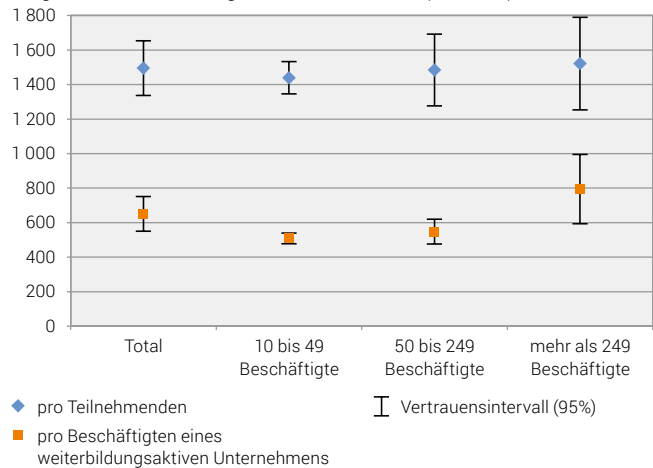
Durchschnittlich geben weiterbildungsaktive Unternehmen 1495 Franken pro Teilnehmer/in für einen Kurs aus (G3.2.1). Dabei spielt die Unternehmensgrösse eine geringe Rolle. Da aber Unternehmen ab 250 Beschäftigten proportional mehr Mitarbeitende weiterbilden, sind bei diesen Unternehmen die Kosten pro Mitarbeiter/in insgesamt höher (795 Franken) als bei den kleineren und mittelgrossen Unternehmen (548 Franken bzw. 509 Franken pro Mitarbeiter/in).

Mittlere Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Weiterbildungsteilnehmenden und Beschäftigten, 2015

Nach Unternehmensgrösse

G3.2.1

Ausgaben der weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse) in Fr.



Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

Wie Grafik G3.2.2 verdeutlicht sind zwischen einzelnen Wirtschaftsabschnitten beachtliche Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildungskosten pro Kursteilnehmer/in zu finden. Am geringsten fällt die durchschnittliche Kostenbeteiligung im Wirtschaftsbereich Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie mit 692 Franken pro Kursteilnehmer/in aus. In anderen Bereichen wird bis zu dreimal so viel investiert wie beispielsweise im Bereich Information und Kommunikation (2249 Franken pro Kursteilnehmer/in) oder im Wirtschaftsabschnitt freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistung (2584 Franken pro Kursteilnehmer/in).

Werden die Kosten auf die gesamte Belegschaft der Unternehmen verteilt (Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter/in), verändert sich das Gesamtbild leicht (G3.2.2): Auch bei diesem Indikator bildet das Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie das Schlusslicht mit 171 Franken pro Mitarbeiter/in. Die höchsten Beträge von 1465 Franken und 1426 Franken pro Mitarbeiter/in finden sich in den Bereichen der Energieversorgung bzw. Verkehr und Lagerei.

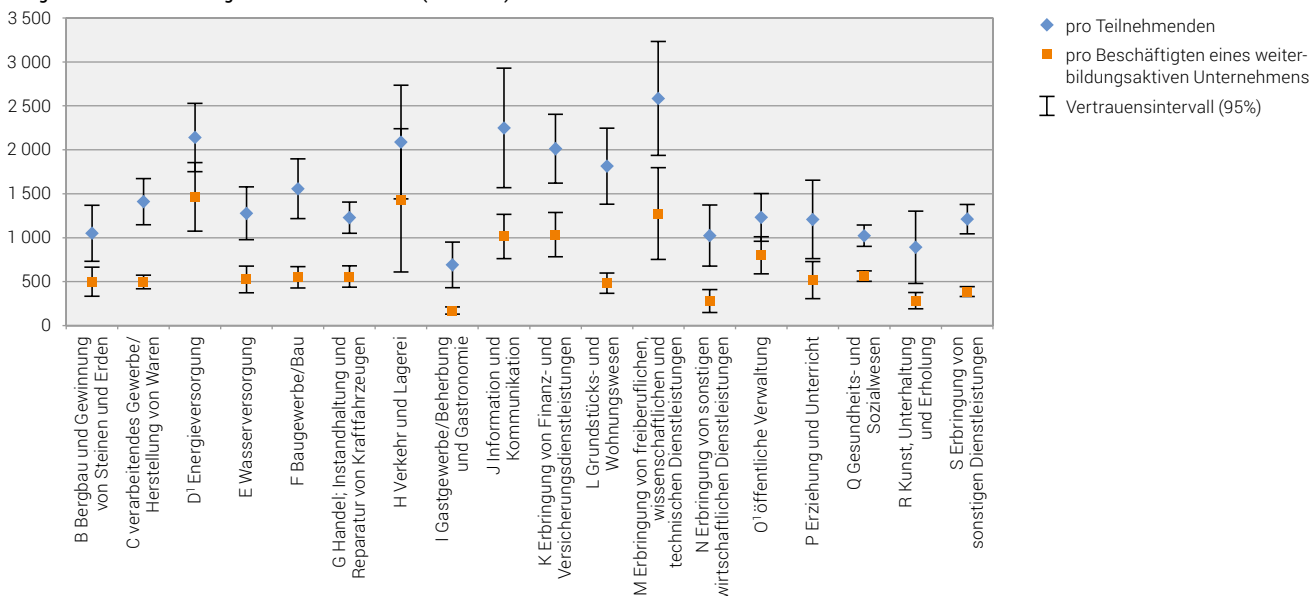
Wird der Anteil der Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben betrachtet, beläuft sich dieser im Durchschnitt auf 0,8% (G3.2.3). Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten investieren anteilmässig leicht mehr Geld in die berufliche Weiterbildung (0,9%) als kleinere Unternehmen (0,7% bzw. 0,6%). Konsistent mit den anderen beiden Indikatoren zeigt sich, dass die Energieversorgung (1,1%), die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (1,1%) sowie Verkehr und Lagerei (1,7%) Bereiche sind mit überdurchschnittlichen Weiterbildungsausgaben. Das Gastgewerbe weist den niedrigsten Anteil der Weiterbildungskosten an den Personalausgaben auf (0,4%).

Mittlere Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Weiterbildungsteilnehmenden und Beschäftigten, 2015

Nach Wirtschaftsabschnitt

G3.2.2

Ausgaben der weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse) in Fr.



¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Quelle: BFS – SBW 2015

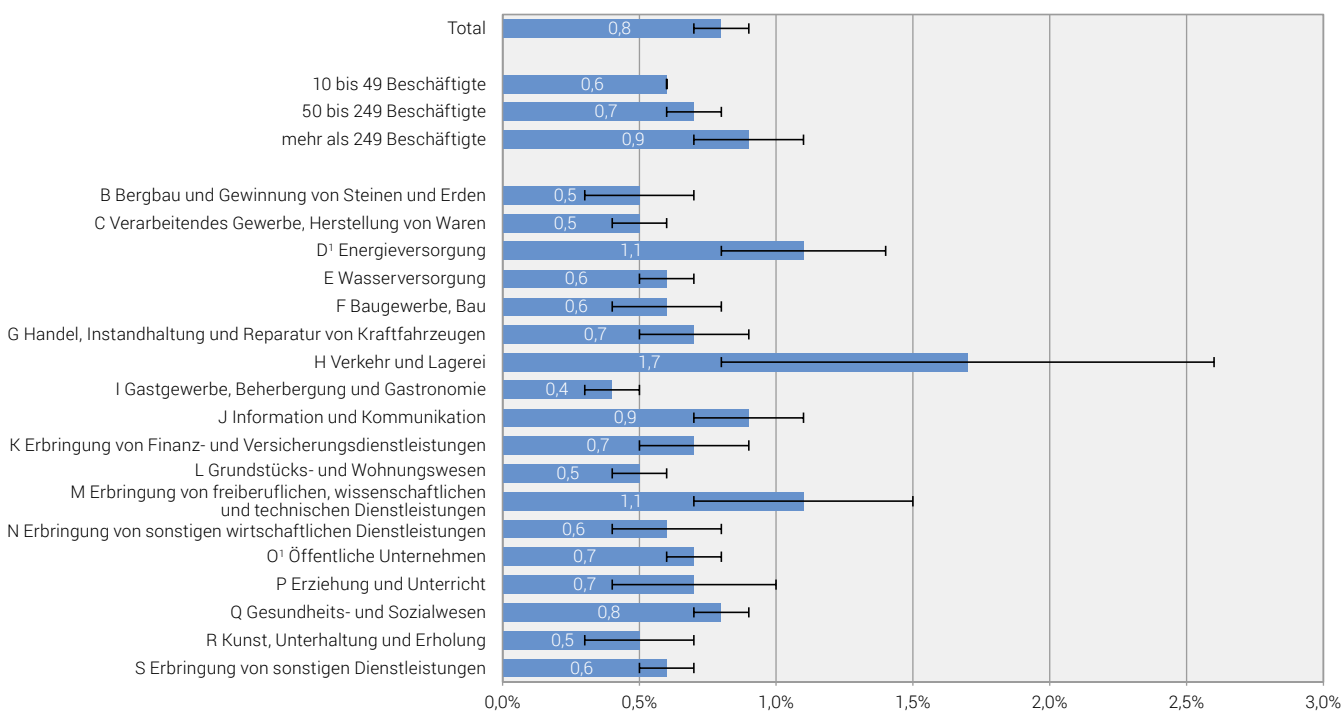
© BFS 2018

Anteil der direkten Ausgaben der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben, 2015

Nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsabschnitt

G3.2.3

In % der gesamten Personalausgaben aller weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)



Vertrauensintervall (95%)

¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

3.2.2 Zahlungen an und Subventionen/Unterstützungsgelder aus Weiterbildungsfonds

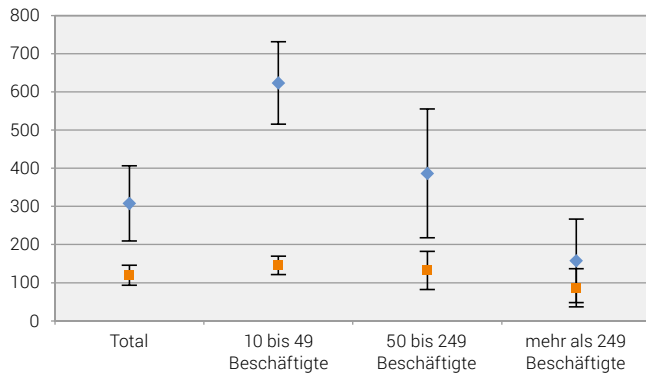
Insgesamt hat 2015 jedes vierte Unternehmen (26%) Beitragszahlungen an einen Fonds zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung geleistet. Ob ein Unternehmen Zahlungen leistet und wieviel pro Beschäftigten die Unternehmen einzahlen, hängt jedoch nicht von seiner Grösse ab. Durchschnittlich bezahlen die Beitrag leistenden Unternehmen 119 Franken pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in Bildungsfonds (G3.2.4). Bezieht man den Einzahlungsbetrag auf die weiterbildungsaktive Belegschaft werden durchschnittlich 308 Franken ausgegeben. Die Beträge variieren je nach Grössenklasse erheblich. Da kleinere Unternehmen anteilmässig weniger Beschäftigte unterstützen, ist der effektiv einbezahlte Betrag pro weiterbildungsaktiven Mitarbeiter in diesen Unternehmen deutlich höher als in grossen Unternehmen. Letztere bezahlen 157 Franken pro weiterbildungsaktiven Mitarbeitenden ein, während kleine Unternehmen 623 Franken pro weiterbildungsaktive Person in den Fonds geben.

Durchschnittliche Ausgaben (Median) der in Ausbildungsfonds einzahlenden Unternehmen, 2015

Nach Unternehmensgrösse

G3.2.4

Ausgaben der weiterbildungsaktiven Unternehmen in Fr.¹



◆ pro Teilnehmenden
 ■ pro Beschäftigten eines weiterbildungsaktiven Unternehmens

┆ Vertrauensintervall (95%)

¹ Werte oberhalb des 99. Perzentils wurden weggelassen.

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

Subventionen oder andere Unterstützungsbeiträge aus Weiterbildungsfonds haben 2015 9% aller Unternehmen erhalten, wobei der Anteil je nach Grösse des Unternehmens variiert. Insbesondere bei kleinen Unternehmen fällt der Anteil mit 7% deutlich geringer aus als bei den mittleren mit 17% und grösseren Unternehmen mit 19% (G3.2.5). Im Mittel erhielten diese Unternehmen Unterstützungsgelder in der Höhe von 146 Franken pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter oder 453 Franken pro Weiterbildungsteilnehmerin bzw. -teilnehmer. Werden die erhaltenen Subventionen ins Verhältnis zu den Anzahl Mitarbeitenden einer Unternehmung gesetzt unterscheiden sich Unternehmen der

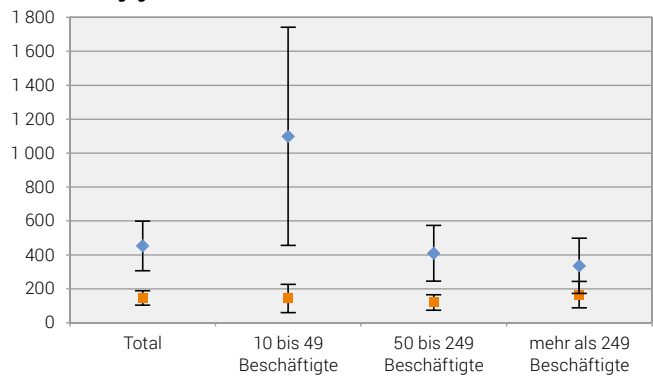
verschiedenen Grössenklassen kaum. Während kleine Unternehmen 143 Franken pro Mitarbeitenden erhalten, belaufen sich bei den mittleren Unternehmen die Beträge auf 120 Franken und bei den grossen Unternehmen auf 166 Franken pro Mitarbeitenden. Beziehen sich die Subventionsbeträge allerdings auf die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmenden eines Unternehmens, erhalten kleinere Unternehmen durchschnittlich deutlich höhere Beiträge pro Teilnehmenden (1099 Franken) als mittlere (409 Franken) und grosse Unternehmen (335 Franken).

Höhe der Unterstützungsgelder aller subventionierten Unternehmen, 2015

Nach Unternehmensgrösse

G3.2.5

Unterstützungsgelder aller subventionierten Unternehmen in Fr.¹



◆ pro Teilnehmenden
 ■ pro Beschäftigten eines weiterbildungsaktiven Unternehmens

┆ Vertrauensintervall (95%)

¹ Werte oberhalb des 99. Perzentils wurden weggelassen.

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

3.3 Indirekte Kosten der beruflichen Weiterbildung

Im Gegensatz zu den direkten Ausgaben für die berufliche Weiterbildung, die im Weiterbildungsbudget einer Unternehmung beziffert sind, erscheinen die indirekten Kosten finanziell in der Lohnbuchhaltung. Die Unternehmen wurden allerdings nicht nach den monetären Kosten gefragt, welche bezahlte Abwesenheiten der Beschäftigte aufgrund von Weiterbildungen verursachen, sondern nach den Teilnahmestunden für Kurse während der Arbeitszeit (siehe Box 2).

Box 2

Teilnahmestunden

Zur Gesamtzahl der Teilnahmestunden zählen alle Stunden, die Teilnehmer/innen aus dem Unternehmen 2015 in Lehrgängen, Kursen und Seminaren verbracht haben. Bei Lehrveranstaltungen, die nur teilweise im Erhebungszeitraum gelegen haben, werden nur die Stunden gezählt, die auf das Jahr 2015 entfallen. Zu den Teilnahmestunden zählt nur die Zeit, die auf die eigentliche Schulung und Arbeit am Schulungsmaterial verwendet wurde. Es wird nur die Zeit gerechnet, in der der Teilnehmer/innen normalerweise arbeiten würde bzw. die Zeit, für die er Lohn vom Unternehmen bekommt. Nicht dazu zählen die mit der regulären Arbeit verbrachten Zeiten sowie Fahrtzeiten.

Im Durchschnitt lagen die Teilnahmestunden pro Kursteilnehmer/in im Jahr 2015 bei 28 Stunden. Je nach Unternehmensgrösse variieren die Durchschnittszahlen zwischen 25 Stunden pro weiterbildungsaktive Person in mittelgrossen Unternehmen und 33 Stunden in kleinen Unternehmen. Die Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant (G3.3.1).

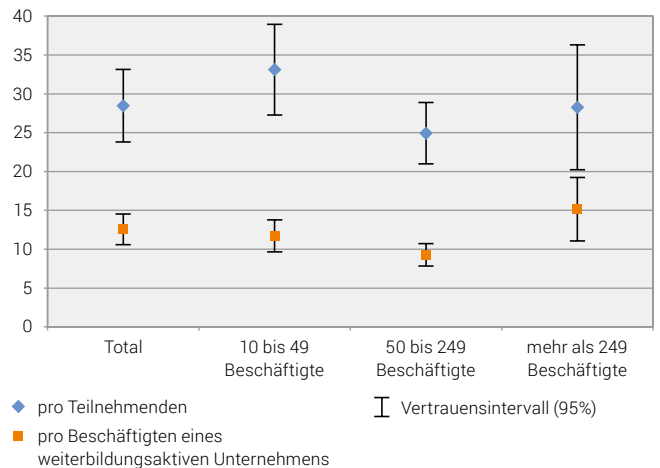
Wird der zeitliche Umfang in Anzahl Stunden pro Beschäftigten ausgedrückt, sind es durchschnittlich 13 Stunden pro Beschäftigten, welche die Unternehmen aufwenden. Mittelgrosse Unternehmen unterscheiden sich diesbezüglich von den anderen Unternehmen. Sie vergüten durchschnittlich weniger Stunden pro Beschäftigten.

Durchschnittliche Teilnahmestunden (Median) für Weiterbildungskurse pro Weiterbildungsteilnehmenden und Beschäftigten, 2015

Nach Unternehmensgrösse

G3.3.1

Durchschnittliche Teilnahmestunden in allen weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)



Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

In den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten werden Beschäftigte unterschiedlich unterstützt: Unternehmen in den Bereichen Grundstücks- und Wohnungswesen (48 Stunden pro Kursteilnehmer/in) und Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (51 Stunden pro Kursteilnehmer/in) gewähren den weiterbildungsaktiven Beschäftigten durchschnittlich am meisten Arbeitsstunden für ihre Weiterbildung. Auch bei den indirekten Ressourcen bildet das Gastgewerbe (13 Stunden pro Kursteilnehmer/in) das Schlusslicht zusammen mit dem Bergbau (G3.3.2).

In Bezug auf den Indikator Anzahl Weiterbildungsstunden pro Beschäftigten zeigt sich ein ähnliches Bild. Im freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Wirtschaftsabschnitt werden deutlich mehr Stunden pro Beschäftigten für Weiterbildung aufgewendet als im Gastgewerbe.

In Grafik G3.3.3 werden die Teilnahmestunden an beruflichen Weiterbildungskursen an den total geleisteten Arbeitsstunden ausgewiesen. Durchschnittlich machen die absolvierten und von den Unternehmen bezahlten Teilnahmestunden 0,8% aller geleisteten Arbeitsstunden aus. In mittelgrossen Unternehmen ist dieser Anteil mit 0,6% deutlich geringer als bei Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr (1,0%).

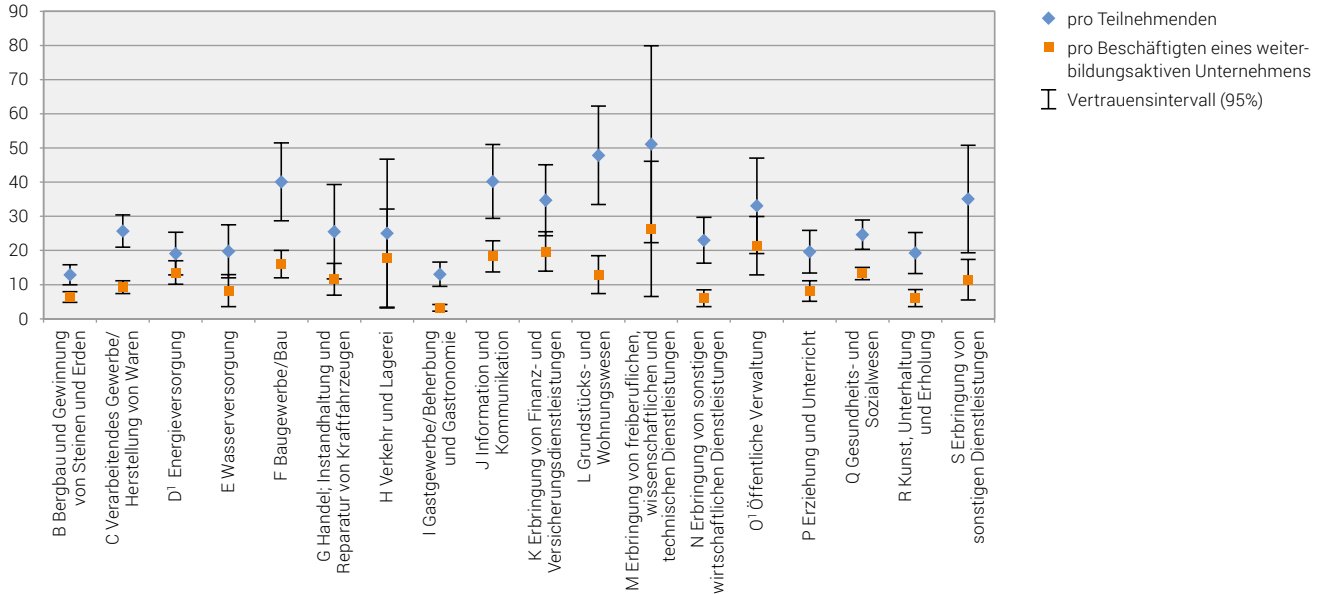
Auch in Bezug auf diesen Indikator stechen die beiden Wirtschaftsabschnitte Gastgewerbe und Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen hervor. Bei letzteren beträgt der Anteil an den geleisteten Arbeitsstunden 1,6% und bei ersteren 0,3%.

Durchschnittliche Teilnahmestunden (Median) für Weiterbildungskurse pro Weiterbildungsteilnehmenden und Beschäftigten, 2015

Nach Wirtschaftsabschnitt

G3.3.2

In Teilnahmestunden aller weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)



¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Quelle: BFS – SBW 2015

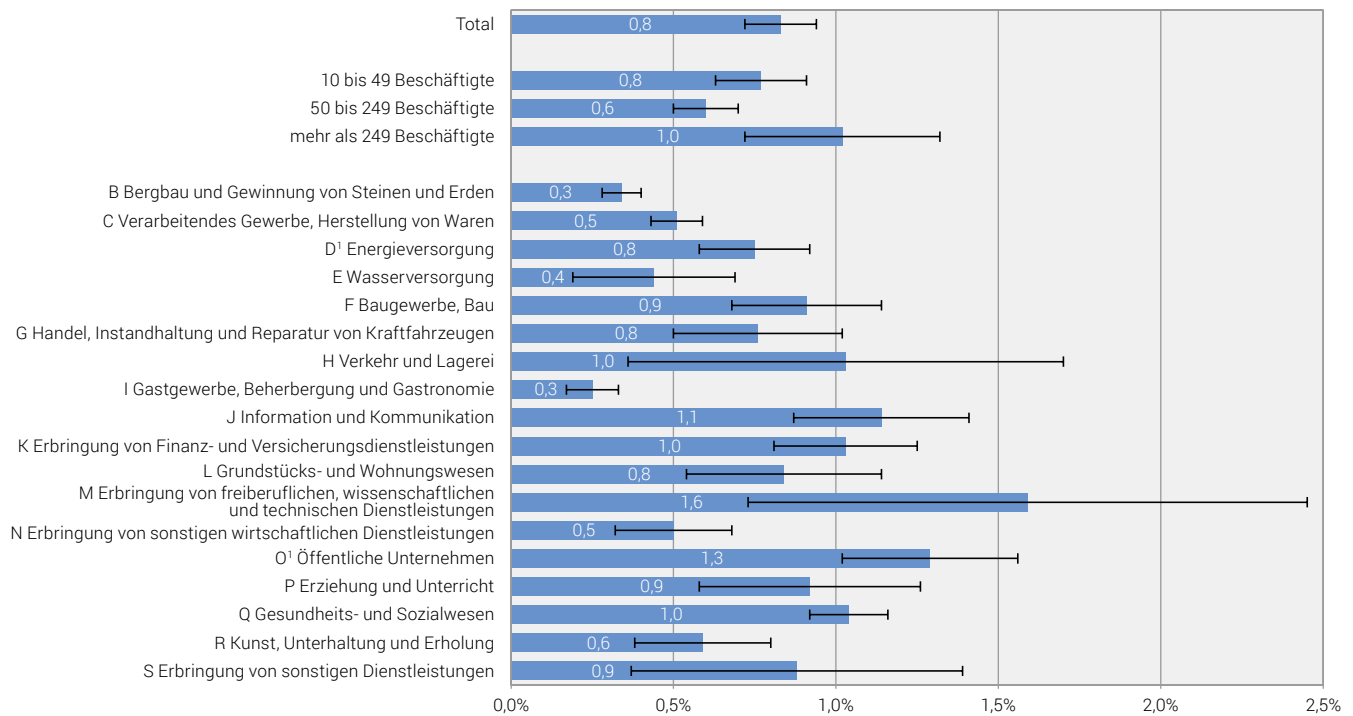
© BFS 2018

Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden, 2015

Nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsabschnitt

G3.3.3

In % der geleisteten Arbeitsstunden aller weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)



H Vertrauensintervall (95%)

¹ siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 6

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

4 Faktoren, die mit dem Weiterbildungsengagement von Unternehmen zusammen hängen

Wie sich in Kapitel 2.3 gezeigt hat, sind die Gründe der Unternehmen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten nicht zu fördern vielfältig und haben unterschiedliches Gewicht. Obwohl nicht direkt nach Gründen der Förderung von Weiterbildung gefragt wurde, stellen unterschiedliche Unternehmensstrategien aber auch interne und externe Gegebenheiten des Unternehmens Rahmenbedingungen dar, die in die Entscheidung einfließen, Weiterbildungen der Mitarbeitenden zu fördern oder nicht.

Dieses Kapitel widmet sich solchen Faktoren, die mit dem Ausbildungsengagement von Unternehmen zusammenhängen. Kapitel 4.1 porträtiert Unternehmen, die bei den Unternehmensstrategien ihren Schwerpunkt auf die Aus- und Weiterbildung ihres Personals legen, während Kapitel 4.2 das Weiterbildungsengagement von Unternehmen darstellt, denen eigene Forschung und Entwicklung wichtig oder sehr wichtig ist. In Kapitel 4.3 wird das Weiterbildungsengagement von Unternehmen aufgezeigt, für die die Einführung von neuen Produktionstechnologien eine grosse bis sehr grosse Bedeutung hat. Kapitel 4.4 und 4.5 widmen sich Unternehmen, die sich Herausforderungen im Personalbereich stellen müssen: Zuerst wird auf Unternehmen eingegangen, die einen zu hohen oder zu niedrigen Personalbestand haben. Darauf folgt die Darstellung von Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Schliesslich wird in Kapitel 4.6 das Weiterbildungsengagement von Unternehmen aufgezeigt, die einen GAV haben.

4.1 Unternehmen, bei denen die Weiterbildung des Personals ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie ist

Unternehmen setzen die Schwerpunkte in ihrer Unternehmensstrategie unterschiedlich. Nicht bei allen hat die Aus- und Weiterbildung des Personals Priorität. Dies schlägt sich deutlich im Weiterbildungsengagement nieder. Unternehmen, für die die Aus- und Weiterbildung wichtig ist, unterstützen diese mit 96% deutlich öfter als die anderen (67%). Auch bei den Rahmenbedingungen zeigt sich, dass diese Unternehmen, den Qualifikations- und Bildungsbedarf der Beschäftigten häufiger regelmässig überprüfen und ein Weiterbildungsbudget bereitstellen. Ferner sind in diesen Unternehmen die Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen, der Anteil der direkten Ausgaben im Verhältnis zu den gesamten Personalausgaben sowie die Teilnahmestunden für Weiterbildung gemessen an den gesamten geleisteten Arbeitsstunden höher (T4.1.1).

Unternehmen mit Aus- und Weiterbildung des Personals als Unternehmensstrategie und ihr Weiterbildungsengagement, 2015

Alle Unternehmen

T4.1.1

	Unternehmen mit Aus- und Weiterbildung als Unternehmensstrategie		Unternehmen ohne diese Strategie	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
mindestens eine Art Weiterbildung	96	0,9	67	3,8
der zukünftige Qualifikationsbedarf innerhalb des Unternehmens wird regelmässig ermittelt	71	2,1	34	4,1
der spezifische Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten wird normalerweise überprüft	89	1,5	49	4,1
Unternehmen mit Weiterbildungsbudget	60	2,2	20	3,2
Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen	47	4,0	14	2,5
Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden	0,9	0,2	0,2	0,0
Anteil der direkten Kosten der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben	0,8	0,1	0,3	0,0

¹ Vertrauensintervall (95%)

4.2 Unternehmen, bei denen Forschung und Entwicklung eine wichtige Unternehmensstrategie darstellt

Gewisse Unternehmen legen in ihrer Unternehmensstrategie den Fokus auf die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. 2015 bekräftigten 47% der Unternehmen, dass für sie diese Unternehmensstrategie wichtig oder sogar sehr wichtig war. Je nach Grösse variiert dieser Anteil. Mit zunehmender Grösse des Unternehmens gewinnt sie an Bedeutung. Auch zwischen den Wirtschaftsabschnitten zeigen sich Bedeutungsunterschiede. Beispielsweise verglichen mit Unternehmen in den Wirtschaftsabschnitten Information/Kommunikation (76%), Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren (68%) und dem Bergbau/Gewinnung von Steinen (64%) ist in Unternehmen der öffentlichen Verwaltung (26%) und im Baugewerbe/Bau (30%) diese Unternehmensstrategie deutlich weniger wichtig.

Grundsätzlich fördern mehr Unternehmen, für die die eigene Forschung und Entwicklung wichtig ist, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten (T4.2.1). Entsprechend gestaltet sich die Weiterbildungspolitik anders. Sie bekunden häufiger als die anderen Unternehmen, dass für sie die Aus- und Weiterbildung des Personals wichtig ist, und dass sie häufiger den Qualifikationsbedarf des Personals und den spezifischen Bildungsbedarf der Einzelnen evaluieren. Zudem haben anteilmässig mehr solcher Unternehmen ein fixes Weiterbildungsbudget als Unternehmen, denen diese Strategie weniger wichtig ist.

Obwohl mehr Unternehmen mit eigener Forschung und Entwicklung als Unternehmensstrategie die Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützen und ihre Politik auf die Förderung von Weiterbildung ausrichten, widerspiegelt sich beim Umfang der Weiterbildungsunterstützung diese Differenz zu den anderen Unternehmen nicht. Weder fallen die Teilnahmequoten an Weiterbildung noch die finanzielle und zeitliche Unterstützung der weiterbildungsaktiven Beschäftigten signifikant höher aus als bei den anderen.

4.3 Unternehmen, bei denen die Einführung neuer Produktionstechnologien ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie ist

Neben den Unternehmensstrategien «Aus- und Weiterbildung des Personals» und «eigene Forschung und Entwicklung» können Unternehmen ihren Schwerpunkt auch auf die Einführung neuer Produktionstechnologien legen. In der SBW 2015 ist diese Strategie für 37% aller Unternehmen von Bedeutung.

Ähnlich wie bei Unternehmen mit eigener Forschung und Entwicklung zeigt sich, dass Unternehmen, für die die Einführung neuer Produktionstechnologien wichtig sind, häufiger Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten fördern sowie häufiger ihre Politik auf Aus- und Weiterbildung ausrichten.

Allerdings haben sie nicht häufiger als die anderen Unternehmen ein Weiterbildungsbudget und auf Arbeitnehmerebene bzw. beim Umfang der Unterstützung sind keine signifikanten Unterschiede zu finden. Weder fällt die Teilnahmequote der Beschäftigten an Weiterbildung, noch der Anteil an Weiterbildungsausgaben an den gesamten Ausgaben, noch der Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden in diesen Unternehmen höher aus als bei den anderen (T4.3.1).

Unternehmen mit eigener Forschung und Entwicklung als Unternehmensstrategie und ihr Weiterbildungsengagement, 2015

Alle Unternehmen

T4.2.1

	Unternehmen mit eigener Forschung und Entwicklung als Unternehmensstrategie		Unternehmen ohne diese Strategie	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
mindestens eine Art Weiterbildung	92	1,5	86	1,8
Aus- und Weiterbildung als relevantes Element der Unternehmensstrategie	81	2,2	73	2,4
der zukünftige Qualifikationsbedarf innerhalb des Unternehmens wird regelmässig ermittelt	70	2,8	56	2,8
der spezifische Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten wird normalerweise überprüft	83	2,2	76	2,3
Unternehmen mit Weiterbildungs-Budget	55	2,8	47	2,6
Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen	45	5,2	42	5,1
Anteil der direkten Kosten der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben	0,8	0,2	0,7	0,1
Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden	0,9	0,2	0,7	0,1

¹ Vertrauensintervall (95%)

Unternehmen mit Einführung neuer Produktionstechnologien als Unternehmensstrategie und ihr Weiterbildungsengagement, 2015

Alle Unternehmen

T4.3.1

	Unternehmen mit Einführung neuer Produktionstechnologien als Unternehmensstrategie		Unternehmen ohne diese Strategie	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
mindestens eine Art Weiterbildung	93	1,6	87	1,6
Aus- und Weiterbildung als relevantes Element der Unternehmensstrategie	85	2,5	72	2,1
der zukünftige Qualifikationsbedarf innerhalb des Unternehmens wird regelmässig ermittelt	70	3,3	58	2,5
der spezifische Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten wird normalerweise überprüft	85	2,5	76	2,1
Unternehmen mit Weiterbildungs-Budget	53	3,4	49	2,3
Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen	45	6,5	43	4,0
Anteil der direkten Kosten der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben	0,8	0,2	0,8	0,1
Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden	0,9	0,2	0,8	0,2

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

4.4 Unternehmen mit zu niedrigem oder zu hohem Personalbestand

Sowohl ein zu niedriger als auch ein zu hoher Personalbestand stellen Unternehmen vor Herausforderungen. Wie sich zeigt, ist fast jedes fünfte Unternehmen (18%) von Personalmangel betroffen, und rund 7% aller Unternehmen beklagen einen zu hohen Personalbestand. Dabei spielt die Grösse eines Unternehmens eine untergeordnete Rolle mit der Ausnahme, dass Grossunternehmen in der Regel stärker von einem zu niedrigen Personalbestand betroffen sind als die anderen Unternehmen. Erwartungsgemäss zeigen sich Unterschiede zwischen den Wirtschaftsabschnitten. Beispielsweise sind Unternehmen aus dem Bereich Information und Kommunikation (29%) stärker mit Personalmangel konfrontiert als die anderen. Besonders niedrig ist der Anteil Unternehmen mit zu wenig Personal im Bergbau (4%). Von zu hohem Personalbestand betroffen

sind Unternehmen aus den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren (13%), Gastgewerbe (9%), Bergbau (8%) und Handel (8%). In praktisch allen anderen Wirtschaftsabschnitten liegt der Anteil an Unternehmen, die einen zu hohen Personalbestand beklagen, unter 5%. Als sehr heterogener Wirtschaftsabschnitt entpuppt sich die Energieversorgung. Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsabschnitten weist sie einerseits einen hohen Anteil an Unternehmen auf, die zu wenig Personal haben (29%) und andererseits findet sich ein relativ hoher Anteil an Unternehmen, die einen zu hohen Personalbestand bekunden (8%).

Auf den ersten Blick scheinen Unternehmen mit zu hohem oder zu niedrigem Personalbestand ein ähnliches Unterstützungsmuster bei der Weiterbildung der Beschäftigten aufzuweisen. Der Anteil an Unternehmen, die mindestens eine Weiterbildungsmassnahme unterstützen, unterscheidet sich zwischen den beiden Kategorien nur leicht (T4.1.1).

Unternehmen mit Herausforderungen beim Personalbestand und ihr Weiterbildungsengagement, 2015

Alle Unternehmen

T4.4.1

	Zu niedriger Personalbestand		Weder zu hoch noch zu niedrig		Zu hoher Personalbestand	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
mindestens eine Art Weiterbildung	94	2,2	89	1,4	91	4,6
Aus- und Weiterbildung als relevantes Element der Unternehmensstrategie	83	3,3	76	1,9	75	7,2
der zukünftige Qualifikationsbedarf innerhalb des Unternehmens wird regelmässig ermittelt	70	4,3	62	2,3	53	8,4
der spezifische Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten wird normalerweise überprüft	83	3,4	80	1,8	74	7,3
Unternehmen mit Weiterbildungs-Budget	58	4,6	50	2,2	49	8,2
Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen	47	4,9	41	3,6	58	21,8
Anteil der direkten Kosten der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben	0,8	0,2	0,7	0,1	1,1	0,7
Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden	1,1	0,4	0,8	0,2	0,7	0,2

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

Bei genauerer Betrachtung sind dennoch Differenzen zu verzeichnen. Bereits in der Unternehmenspolitik unterscheiden sich diese Unternehmen. Hervorzuheben ist, dass bei Unternehmen mit zu niedrigem Personalbestand die Aus- und Weiterbildung des Personals häufiger ein relevantes Element der Unternehmensstrategie ist (83%) als bei Unternehmen mit zu hohem Personalbestand (75%) oder Unternehmen ohne Herausforderungen im Personalbereich (76%). Auch wird bei einem höheren Anteil der Unternehmen mit Personalmangel der Aus- und Weiterbildungsbedarf regelmässig ermittelt, und sie haben häufiger ein Aus- und Weiterbildungsbudget als die anderen Unternehmen.

Ferner unterscheiden sich die Unternehmen hinsichtlich des Umfangs an Unterstützung. Unternehmen mit zu hohem Personalbestand weisen eine höhere Teilnahmequote der Beschäftigten an Weiterbildungen auf als die anderen. Bei diesen Unternehmen beträgt die Teilnahmequote 58%, bei Unternehmen mit zu wenig Personal 47% und bei Unternehmen ohne diese Herausforderungen 41%. Zu beachten ist, dass dieser Vergleich eine Tendenz beschreibt, da die Unterschiede statistisch nicht signifikant sind. Werden die Ausgaben für Weiterbildung ins Verhältnis zu den Personalausgaben gesetzt, zeigt sich, dass Unternehmen mit zu hohem Personalbestand einen höheren Anteil für Weiterbildung ausgeben (1,1% der Personalkosten) als die anderen (0,7% bzw. 0,8%). Auch stellen sie ihren Beschäftigten mehr Arbeitsstunden für die Weiterbildung zur Verfügung. Allerdings sind die Ergebnisse statistisch nicht signifikant und beschreiben daher nur eine Tendenz.

Somit fördern anteilmässig mehr Unternehmen mit Personalmangel die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als andere Firmen. Aber sie engagieren sich nicht in stärkerem Umfang, d. h. die Teilnahmequote ist nicht höher oder es werden nicht mehr indirekte Kosten übernommen als in anderen Unternehmen. Dagegen fördern Firmen mit zu hohem Personalbestand die Weiterbildung anteilmässig ähnlich häufig wie Unternehmen, die nicht von dieser Herausforderung betroffen sind. Wenn erstere aber Weiterbildung fördern, scheinen sie dies in stärkerem Ausmass zu tun als die anderen Firmen.

4.5 Unternehmen mit Schwierigkeiten geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden

Die SBW 2015 zeigt, dass leicht mehr als die Hälfte der Unternehmen (54%) Schwierigkeiten angeben geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Mit zunehmender Grösse sehen sich mehr Unternehmen mit dieser Herausforderung konfrontiert.

Während 51% der Kleinunternehmen einen Fachkräftemangel angeben, sind es bei den mittelgrossen Unternehmen 64% und bei den Grossunternehmen 76%. Je nach Wirtschaftsabschnitt ist der Anteil der Unternehmen, die Schwierigkeiten bekunden, geeignet Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden, unterschiedlich hoch. Besonders stark betroffen sind das Baugewerbe/Bau (63%), das verarbeitenden Gewerbe (62%) und der Bereich Information/Kommunikation (62%). Im Wirtschaftsabschnitt Kunst, Unterhaltung und Erholung beträgt der Anteil noch 29%.

Unternehmen, die sich mit einem Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, unterscheiden sich in ihrem Weiterbildungsengagement von den anderen Unternehmen. 94% der Unternehmen, die einen Fachkräftemangel konstatieren, fördern mindestens eine Form von Weiterbildung, während bei den anderen Unternehmen der Anteil bei 88% liegt. In ihrer Weiterbildungs politik fokussieren Unternehmen, die Probleme haben, qualifiziertes Personal am Arbeitsmarkt zu finden, stärker auf die Evaluation des Bildungs- und Qualifikationsbedarfs ihrer Beschäftigten als die anderen Unternehmen.

Durchschnittlich unterstützen diese Unternehmen auch eine grössere Zahl ihrer Belegschaft bei ihren Weiterbildungsaktivitäten. Jedoch unterschieden sie sich bei den direkten und indirekten Kosten nur leicht von den Unternehmen, die sich dieser Herausforderung nicht stellen müssen wie T4.5.1 verdeutlicht.

Insgesamt deuten die Befunde darauf, dass Unternehmen mit Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden, ihre Qualifikationsdefizite über Weiterbildungs massnahmen zu lösen versuchen, da dieses Defizit nicht über Neueinstellungen gelöst werden kann. Dennoch investieren sie nur leicht mehr Ressourcen in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen und ihr Weiterbildungsengagement, 2015

Alle Unternehmen

T4.5.1

	Unternehmen mit dem Problem Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt		Unternehmen ohne dieses Problem	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
mindestens eine Art Weiterbildung	93	1,3	85	2,0
Aus- und Weiterbildung als relevantes Element der Unternehmensstrategie	82	2,1	72	2,6
der zukünftige Qualifikationsbedarf innerhalb des Unternehmens wird regelmässig ermittelt	67	2,7	57	3,0
der spezifische Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten wird normalerweise überprüft	84	2,0	75	2,5
Unternehmen mit Weiterbildungsbudget	55	2,7	48	2,8
Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen	47	5,2	38	3,0
Anteil der direkten Kosten der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben	0,8	0,2	0,6	0,1
Anteil der Teilnahmezeiten für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden	0,9	0,2	0,7	0,1

¹ Vertrauensintervall (95%)

4.6 Unternehmen mit Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

In der SBW 2015 gelten für 34% aller Unternehmen gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen (GAV), die die berufliche Aus- und Weiterbildung zum Gegenstand haben. Diese Bestimmungen haben zur Folge, dass mehr Unternehmen mit GAV Weiterbildungen

ihrer Beschäftigten fördern als Unternehmen ohne GAV. Auch haben erstere in ihrer Unternehmenspolitik häufiger den Fokus auf der Evaluation von Qualifikations- und Bildungsbedürfnissen ihrer Belegschaft als letztere. Jedoch unterstützen Unternehmen mit GAV ihre Beschäftigten nicht in einem grösseren Umfang als die anderen (T4.6.1).

Unternehmen mit GAV und ihr Weiterbildungsengagement, 2015

Alle Unternehmen

T4.6.1

	Unternehmen mit GAV		Unternehmen ohne GAV	
	in %	+/- ¹	in %	+/- ¹
mindestens eine Art Weiterbildung	92	1,8	88	1,5
Aus- und Weiterbildung als relevantes Element der Unternehmensstrategie	81	2,7	74	2,1
der zukünftige Qualifikationsbedarf innerhalb des Unternehmens wird regelmässig ermittelt	67	3,4	60	2,4
der spezifische Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten wird normalerweise überprüft	85	2,5	77	2,0
Unternehmen mit Weiterbildungs-Budget	54	3,4	49	2,3
Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen	47	7,2	41	2,5
Anteil der direkten Kosten der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben	0,8	0,2	0,7	0,1
Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden	0,9	0,2	0,8	0,2

¹ Vertrauensintervall (95%)

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2018

5 Europäischer Vergleich

Um die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten der Schweizerischen Unternehmen europäisch zu vergleichen, werden einige Kennzahlen der SBW 2015 in den Kontext des CVTS (Continuing Vocational Training Survey) gestellt. Diese Umfrage wird von Eurostat koordiniert und alle 5 Jahre durchgeführt. Als Vergleichsjahr für die folgenden Berechnungen dient das Jahr 2015. Da in den meisten europäischen Ländern Daten zu den Wirtschaftsabschnitten Öffentliche Unternehmen, Erziehung und Unterricht sowie zum Gesundheits- und Sozialwesen fehlen, werden diese in den Vergleichsberechnungen ausgeklammert. Zudem können in diesem Kapitel keine Angaben zur statistischen Genauigkeit der Werte gemacht werden, weil Eurostat keine Vertrauensintervalle ausweist.

5.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen im europäischen Vergleich

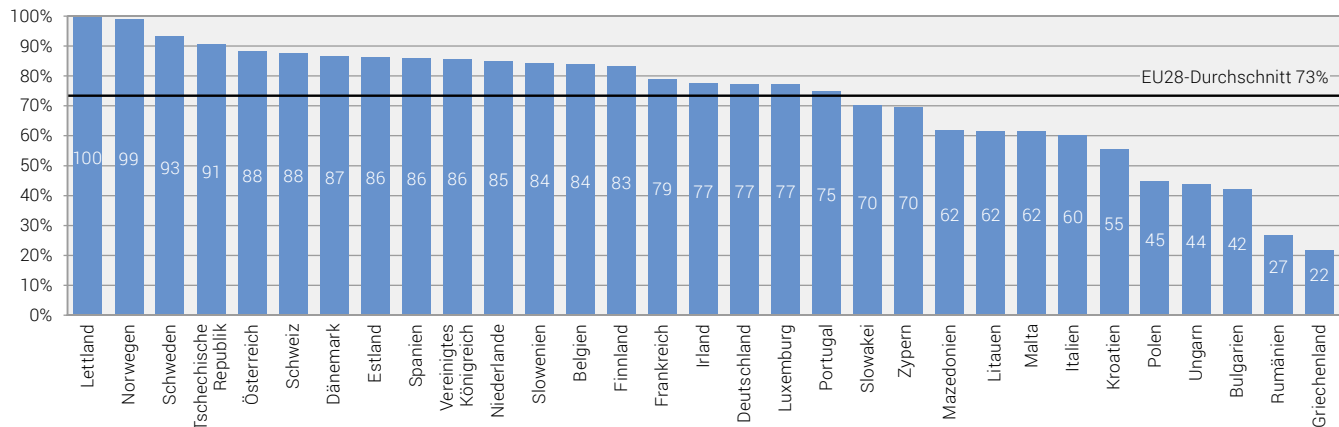
Im europäischen Vergleich gehört die Schweiz zum vorderen Viertel in der Unterstützung von Weiterbildung durch Unternehmen. Nur die nördlichen Länder Lettland, Norwegen, Schweden sowie die Tschechische Republik liegen mit ihrem Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen (alle Weiterbildungsmaßnahmen) vor der Schweiz (G 5.1.1). Diese liegt mit einem Anteil von 88% deutlich über dem EU Durchschnitt von 73%.

Weiterbildungsaktive Unternehmen im europäischen Vergleich, 2015

Nach Ländern

G 5.1.1

In % aller Unternehmen



Anmerkung: Schweiz ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

© BFS 2018

Wird nur die Unterstützung von Weiterbildungskursen betrachtet, so liegen die Schweizer Unternehmen hier auch auf den vorderen Rängen (G5.1.2). Während 80% der Schweizer Unternehmen Weiterbildungskurse fördern ist der Anteil in Norwegen bei 90% der Unternehmen und in der Tschechischen Republik bei 89%.

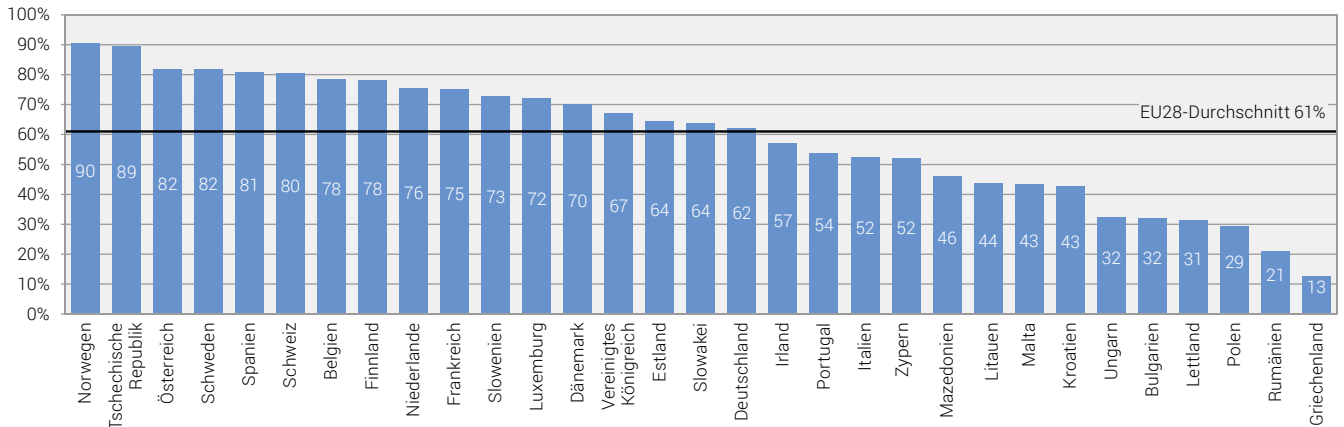
Auch die unterstützten Weiterbildungsmassnahmen ausserhalb von Kursen (Seminare, Konferenzen, Ausbildungen am Arbeitsplatz usw.) werden von den schweizerischen Unternehmen überdurchschnittlich häufig gefördert (G5.1.3).

Unternehmen mit Weiterbildungskurs im europäischen Vergleich, 2015

Nach Ländern

G5.1.2

In % aller Unternehmen



Anmerkung: Schweiz ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

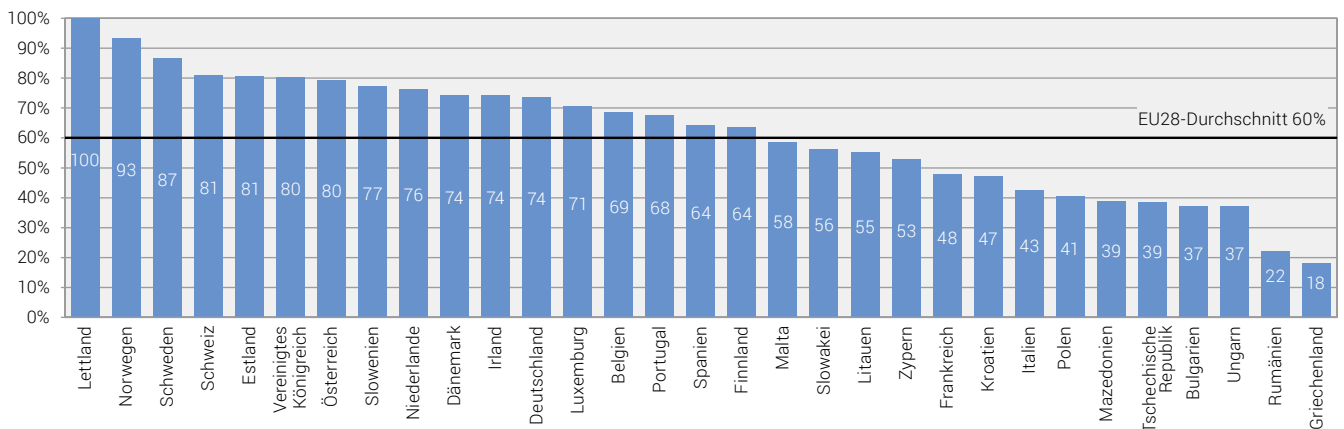
© BFS 2018

Unternehmen mit Weiterbildungsmassnahmen ausserhalb von Kursen im europäischen Vergleich, 2015

Nach Ländern

G5.1.3

In % aller Unternehmen



Anmerkung: Schweiz ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

© BFS 2018

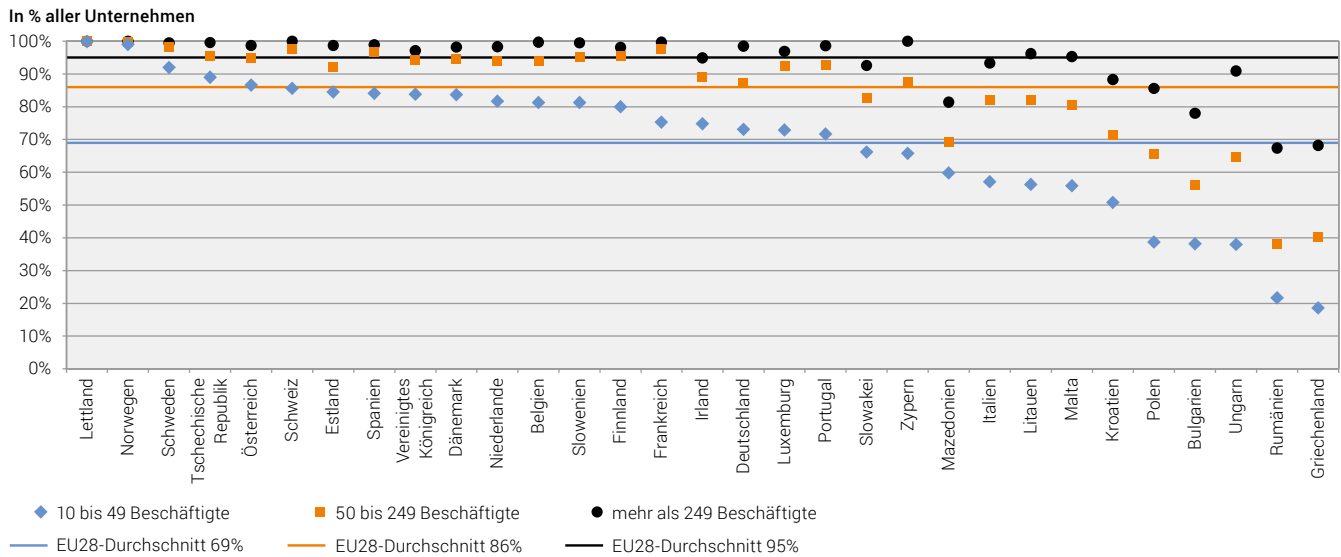
Da die Weiterbildungsaktivitäten (alle Weiterbildungsmassnahmen) stark von der Unternehmensgrösse abhängen und die Unternehmenszusammensetzung pro Land variiert, wird im folgenden dieser Zusammenhang ausgewiesen. Mittelgrosse und grosse Schweizer-Unternehmen sind im europäischen Vergleich stark weiterbildungsaktiv und bei den Spitzenpositionen anzutreffen (G5.1.4). Mit einem Anteil von 100% bzw. 98% engagieren sie

sich ähnlich häufig wie lettische, norwegische und schwedische mittelgrosse (98% bis 100%) und grosse Unternehmen (100%). Auch die schweizerischen Kleinunternehmen liegen im europäischen Vergleich im vorderen Viertel, gehören aber nicht ganz zu den Spitzenrängen. Dort sind Kleinunternehmen aus Lettland, Norwegen und Schweden anzutreffen.

Weiterbildungsaktive Unternehmen im europäischen Vergleich, 2015

Nach Ländern und Unternehmensgrösse

G5.1.4



Anmerkung: Schweiz ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

© BFS 2018

5.2 Umfang der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen im europäischen Vergleich

Bei der Betrachtung des Umfangs des Weiterbildungsengagements zeigt sich, dass Schweizer Unternehmen im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich abschneiden. Die Weiterbildungsbeteiligungsquote von Schweizer Unternehmen liegt bei 45%, während die europäische Durchschnittsquote 49% beträgt (G5.2.1). Am höchsten ist die Beteiligung der Beschäftigten mit einer Quote von 87% in der Tschechischen Republik und am tiefsten in Ungarn (30%). Gründe für das Zustandekommen der Weiterbildungsbeteiligung in Unternehmen sind vielfältig und können im Rahmen dieses Vergleichs nicht eruiert werden.

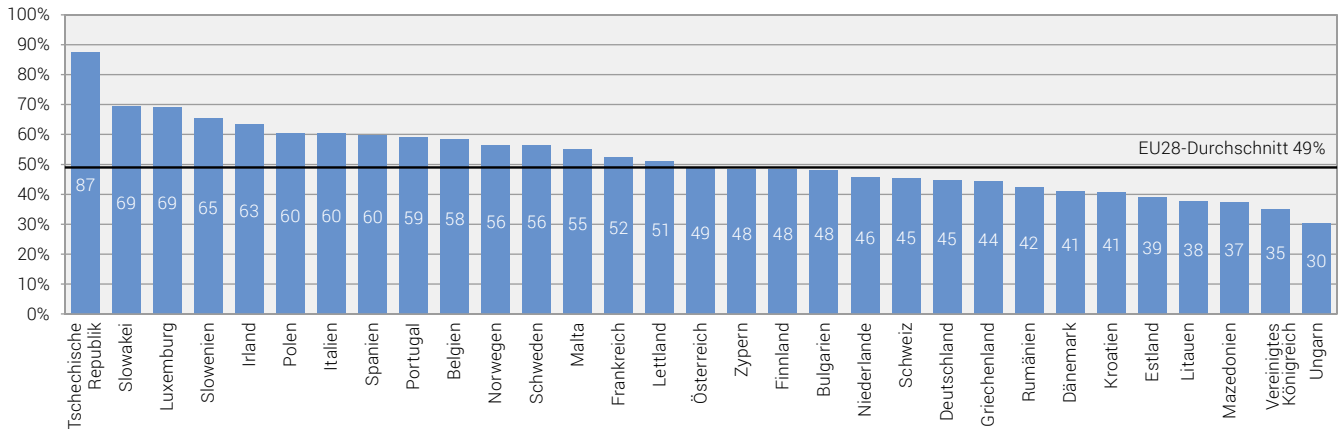
Die Dauer einer Kursteilnahme unterscheidet sich zwischen den Ländern sehr stark (G5.2.2). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Irland verbringen mit 25 Stunden am meisten Zeit in Weiterbildungskursen, in Litauen mit 7 Stunden am wenigsten. Die Schweiz liegt mit 14 Stunden pro Mitarbeitenden über dem europäischen Durchschnitt von 12 Stunden und ist im vordersten Drittel der Länderrangliste platziert.

Teilnahme der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen im europäischen Vergleich, 2015

Nach Ländern

G5.2.1

In % aller weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)



Anmerkung: Schweiz ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – SBW 2015; Eurostat – CVTSS 2015

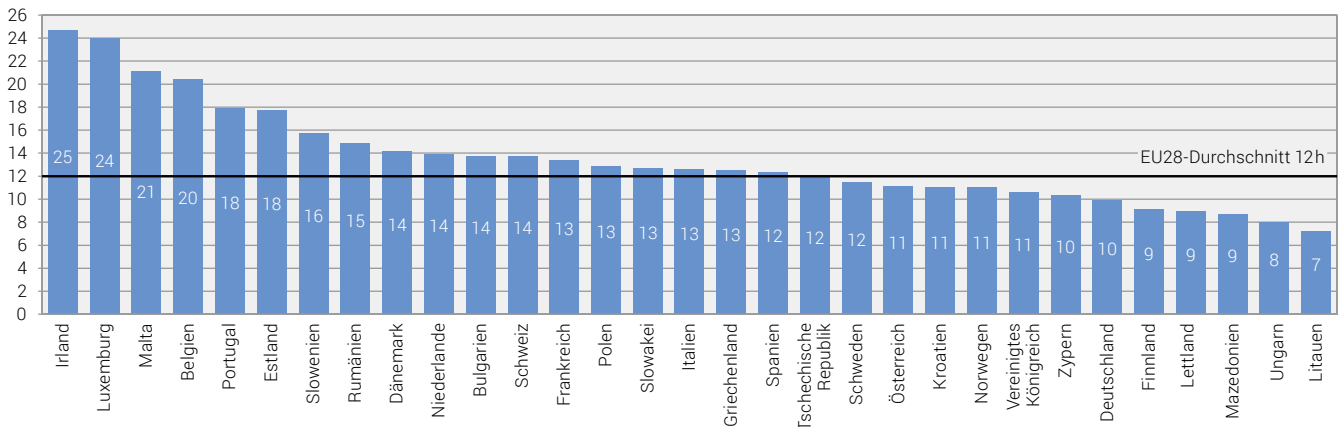
© BFS 2018

Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse pro Beschäftigten im europäischen Vergleich, 2015

Nach Ländern

G5.2.2

In Teilnahmestunden aller weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)



Anmerkung: Schweiz ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – SBW 2015; Eurostat – CVTSS 2015

© BFS 2018

6 Definitionen und Quellen

6.1 Definitionen

Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse

Die Ausgaben für berufliche Weiterbildung bestehen aus:

- Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an externen Lehrveranstaltungen; Ausgaben für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Lehrveranstaltungen;
- Reisekosten, Spesen für Mahlzeiten und Taggelder für Weiterbildungsteilnehmende für die Zeit der Teilnahme an Lehrgängen und Kursen;
- Personalkosten für unternehmensinternes Weiterbildungspersonal;
- Kosten für Ausbildungszentren oder Räume, die speziell für die Aus- und Weiterbildung im Unternehmen vorgesehen sind (in denen die Kurse durchgeführt werden);
- Kosten für Kursunterlagen (Unterrichtsmaterial).

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

Beitragszahlungen an Fonds zur Finanzierung von beruflicher Weiterbildung

Beiträge eines Unternehmens an kollektive Einrichtungen (Fonds) zur Finanzierung von beruflicher Weiterbildung, die von einer staatlichen oder privaten Stelle (z. B. öffentliche Verwaltung, einem Verband oder einer eigens dafür geschaffenen Organisation) verwaltet wird.

Berufliche Weiterbildung

Zur beruflichen Weiterbildung werden alle Ausbildungsmaßnahmen und -aktivitäten gezählt, welche als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Entwicklung und Verbesserung von bestehenden Kompetenzen und Kenntnissen haben. Die Weiterbildung kann in Form eines Kurses oder auch in anderer Form (z. B. Seminare, Konferenzen, gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz usw.) stattfinden.

Als berufliche Weiterbildung gelten in dieser Erhebung Aktivitäten, die folgende Kriterien erfüllen:

- Die Aktivität muss mindestens teilweise vom Unternehmen finanziert werden (die Finanzierung kann auch indirekt erfolgen, zum Beispiel durch Zahlungen des Unternehmens an einen Ausbildungsfonds oder indem die Ausbildung zumindest teilweise während der Arbeitszeit absolviert werden kann).
- Die Aktivität muss vorgesehen und geplant sein und ausdrücklich einem Lernziel dienen. Zufälliges und unbewusstes Lernen wird nicht berücksichtigt.

Bildungsaktivitäten von Personen mit einem Lehrvertrag oder von Praktikantinnen und Praktikanten gelten nicht als berufliche Weiterbildung.

Berufliche Weiterbildungskurse

Berufliche Weiterbildungskurse finden normalerweise räumlich getrennt vom Arbeitsplatz statt (die Ausbildung findet an einem speziell dafür bestimmten Ort statt, zum Beispiel in einem Schulungszimmer, Kursraum oder Schulungs- oder Ausbildungszentrum). Die Aktivitäten weisen einen hohen Organisationsgrad auf. Zeit, Ort und Inhalt der Aktivität werden vom Veranstalter klar definiert. Der Inhalt richtet sich an eine Gruppe. Es wird zwischen zwei Arten von Kursen unterschieden:

Interne Kurse: Kurse, die im Wesentlichen von Unternehmen selbst ausgearbeitet und geleitet werden. Die Verantwortung für den Kursinhalt liegt ausschliesslich beim Unternehmen. So kann der Kurs beispielweise von der Unternehmenseinheit ausgearbeitet worden sein, die für die Personalausbildung zuständig ist. Es spielt keine Rolle, wo der Kurs geographisch stattfindet. Der Veranstaltungsort kann innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens liegen.

Externe Kurse: Kurse, die im Wesentlichen von einer anderen Organisation ausgearbeitet und geleitet werden, z. B. durch einen Weiterbildungsveranstalter oder Bildungsinstitution, die nicht Teil des Unternehmens ist, oder durch eine Institution, die Teil eines anderen Unternehmens derselben Unternehmensgruppe ist. Wichtig ist, dass die Verantwortung für den Kursinhalt nicht beim Unternehmen liegt. Der Kurs wurde vom Unternehmen ausgewählt oder bestellt/eingekauft. Es spielt keine Rolle, wo der Kurs geographisch stattfindet. Der Veranstaltungsort kann innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens liegen.

Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuche

Dabei handelt es sich um Weiterbildungsformen, welche zum Ziel haben durch den Wechsel an einen anderen Ort in einen anderen Fachbereich usw., Fachkenntnisse und Kompetenzen der Beschäftigten zu erweitern. Interne Stellenwechsel oder Stellentransfers, die nicht Teil einer Entwicklungs- oder Ausbildungsprogramms sind, gehören nicht dazu.

Konferenzen, Workshops, Messen oder Seminare

Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen wird als Weiterbildung betrachtet, wenn sie geplant ist und der Hauptzweck der Teilnahme dem Erwerb von neuen Kenntnissen und Kompetenzen dient.

Lern- und Qualitätszirkel

Lernzirkel sind Gruppen von Mitarbeitenden, die regelmässig mit dem vorrangigen Ziel zusammenkommen, sich über die Anforderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverfahren und des Arbeitsplatzes weiterzubilden. Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, deren Ziel es ist, durch Diskussion Probleme zu lösen, die mit der Produktion oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen.

Personalausgaben

Die Personalausgaben umfassen:

- die Gesamtheit der Bruttolöhne der Beschäftigten des Unternehmens;
- die Sozialbeiträge der Arbeitgeber;
- die direkten Kosten der beruflichen Weiterbildungskurse.

Schulung am Arbeitsplatz

Dies sind Phasen der Weiterbildung, die direkt am Arbeitsplatz stattfinden mit dem Ziel Fähigkeiten und praktische Erfahrung am Arbeitsplatz oder in der Arbeitssituation zu erwerben. Die Unterweisungen werden normalerweise durch einen Vorgesetzten, eine Fachperson oder eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen vorgenommen.

Selbstgesteuertes Lernen

Selbstgesteuertes Lernen liegt dann vor, wenn sich ein Individuum selbstständig weiter bildet. Die Aktivität ist geplant und das Individuum steuert sich selbst. Es bestimmt den Ort und die Dauer der Bildungsaktivität. Auch selbstgesteuertes Lernen über das Internet und e-learning gehören in diese Kategorie.

Subventionen/erhaltene Beiträge/Zuschüsse oder andere Einnahmen für die berufliche Weiterbildung

Finanzielle Beiträge für die berufliche Weiterbildung, die ein Unternehmen vom Staat oder von anderen Institutionen/Organisationen erhalten hat. Es handelt sich z. B. um:

- Beiträge aus regionalen oder sektoriellen Fonds;
- Beiträge aus nationalen Fonds;
- staatliche Zuschüsse (Subventionen von Bund, Kanton oder Gemeinden);
- Steuerabzüge für Ausbildungskosten;
- finanzielle Unterstützung für Weiterbildungsaktivitäten von nicht-staatlichen Quellen wie z. B. privaten Stiftungen;
- Einnahmen aus der Vermietung von Ausbildungsräumlichkeiten oder anderem Material an unternehmensexterne Individuen oder Organisationen (z. B. andere Unternehmen);
- Einnahmen für Dienstleistungen des Unternehmens als Veranstalterin von beruflichen Weiterbildungskursen für unternehmensexterne Individuen oder Organisationen (z. B. andere Unternehmen).

Teilnahmestunden

Die Gesamtzahl der Teilnahmestunden ergibt sich aus der Anzahl Stunden, die Mitarbeitende des Unternehmens im Referenzjahr für berufliche Weiterbildungskurse verbracht haben. Es zählen nur die während der Arbeitszeit für die eigentliche Schulung und Arbeit am Schulungsmaterial aufgewendeten Stunden.

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 (Arbeitsstätten) aus. Die Arbeitsstätte ist ein an einem räumlich festgestellten 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 zeitweise) im Auftrag eines Unternehmens arbeiten.

6.2 Quellen

Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB)

Der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016 (MZB 2016) ist Teil des Erhebungsprogramms der Volkszählung und weist eine Periodizität von fünf Jahren auf. Es handelt sich um eine Stichprobenerhebung anhand von computergestützten, telefonischen Interviews (CATI). Die Erhebung wurde von April 2016 bis Dezember 2016 in drei Sprachen (de/fr/it) durchgeführt.

In der Studie wurde die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz im Alter von 15 bis 75 Jahren berücksichtigt. Die Fragen zur Weiterbildung beziehen sich auf die zwölf Monate vor der telefonischen Befragung.

Aus dem Stichprobenrahmen für die Personen- und Haushaltserhebungen (SRPH) wurde per Zufallsprinzip eine Stichprobe von 26 447 Personen gezogen. Von den 15 924 Personen, bei denen die Zugehörigkeit zur Zielgruppe bestätigt wurde, haben 11 926 (75%) an der Erhebung teilgenommen. Um dem Stichprobenplan und den Antwortausfällen Rechnung zu tragen, wurde die Stichprobe gewichtet und kalibriert.

Erhebung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen (SBW)

Gegenstand der Erhebung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen (SBW) sind die Weiterbildungsanstrengungen in Schweizer Unternehmen zugunsten ihrer Beschäftigten. Die Erhebung liefert Informationen über Art, Umfang und Finanzierung der unterstützten Weiterbildungsaktivitäten sowie über die Weiterbildungspolitik der Unternehmen.

Die SBW ist eine schriftliche Stichprobenerhebung. Die Unternehmen hatten die Wahl, ihre Antworten elektronisch (eSurvey) oder mittels Papierfragebogen einzureichen. Die Teilnahme an der Erhebung war freiwillig.

Die Ergebnisse beziehen sich auf das Kalenderjahr 2015.

Die Grundgesamtheit und die Erhebungseinheit sind Unternehmen des privaten oder öffentlichen Sektors sowie die öffentliche Verwaltung der NOGA-Wirtschaftsabschnitte B bis S (Industrie und Dienstleistungen) mit mindestens zehn Beschäftigten.

Die Unternehmen wurden nach dem Zufallsprinzip aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) gezogen. Die Auswahl erfolgte nach einem Stichprobenplan, basierend auf der Grösseklasse und dem Wirtschaftssektor (NOGA-Abschnitte) der Unternehmen. Die öffentliche Verwaltung (Gemeinden, Kantone und Bund) wurde durch eine separate Stichprobe abgedeckt. Die Nettoantwortquote betrug bei den privaten und öffentlichen Unternehmen 54%, bei der öffentlichen Verwaltung 82%. Dies entspricht 4073 (private und öffentliche Unternehmen) bzw. 234 (öffentliche Verwaltung) gültigen Fragebogen. Die präsentierten Ergebnisse tragen dem Stichprobenplan und den Antwortausfällen Rechnung und waren Gegenstand einer Gewichtung und Kalibrierung.

Beim NOGA-Abschnitt D wurde ein Kernkraftwerk ausgeschlossen, da dieses für die Branche atypische Weiterbildungsaktivitäten aufweist und die Ergebnisse stark verzerrt. Der NOGA-Abschnitt O umfasst ebenfalls die öffentlichen Verwaltungen. Da diese aber Teil einer separaten Stichprobe sind, repräsentiert der Wirtschaftsabschnitt O hier lediglich die öffentlichen Unternehmen.

Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) ist eine Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen und ist Teil der EU-Statistiken über lebenslanges Lernen. Ziel der Erhebung ist, vergleichbare statistische Informationen über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen zu folgenden Aspekten zu erfassen:

- Berufliche Weiterbildung – Qualifikationsangebot und -nachfrage, Schulungsbedarf
- Erfassung von Form, Inhalt und Umfang der Fortbildung
- Ermittlung unternehmenseigener Weiterbildungsressourcen und des Einsatzes externer Ausbildungsanbieter
- Kosten der Weiterbildung
- Berufliche Erstausbildung

Die Grundgesamtheit des CVTS sind Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte B bis N und S.

Der CVTS Erhebungen wurde für die Referenzjahre 1993, 1999, 2005, 2010 und 2015 durchgeführt.

7 Literatur

Behringer, Friederike (2011): *Betriebliche Weiterbildung in Europa, Wirtschaftsdienst 2011*, Sonderheft, S. 9–15.

Bundesamt für Statistik BFS (2014): *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen der Schweiz. Ergebnisse der Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011*, BFS, Neuchâtel.

Messer Dolores und Wolter Stefan C. (2009): *Weiterbildungsausgaben in der Schweiz – eine Hochrechnung. Die Volkswirtschaft*. Download von <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2009/06/messer/> am 9.4.2018.

Prey, Hedwig und Widmer, Rolf (2003): *Betriebliche Weiterbildung in der Schweiz – Wirkungen. Die Volkswirtschaft 11*.

Rosenblatt, Bernhard von (2012): *Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen*. In: Herbert Loebe & Eckart Severing, Eckart (Hrsg.). *Qualifizierungsberatung in KMU: Förderung systematischer Personalentwicklung*. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Schläfli, André und Sgier, Irena (2008): *Porträt Weiterbildung. Schweiz*, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Vollmar, Meike (2013): *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2010*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, S.276–287.

WeBiG (2014): *Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 20. Juni 2014*.

Publikationsprogramm BFS

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat als zentrale Statistikstelle des Bundes die Aufgabe, statistische Informationen zur Schweiz breiten Benutzerkreisen zur Verfügung zu stellen. Die Verbreitung geschieht gegliedert nach Themenbereichen und mit verschiedenen Informationsmitteln über mehrere Kanäle.

Die statistischen Themenbereiche

- 00 Statistische Grundlagen und Übersichten
- 01 Bevölkerung
- 02 Raum und Umwelt
- 03 Arbeit und Erwerb
- 04 Volkswirtschaft
- 05 Preise
- 06 Industrie und Dienstleistungen
- 07 Land- und Forstwirtschaft
- 08 Energie
- 09 Bau- und Wohnungswesen
- 10 Tourismus
- 11 Mobilität und Verkehr
- 12 Geld, Banken, Versicherungen
- 13 Soziale Sicherheit
- 14 Gesundheit
- 15 Bildung und Wissenschaft
- 16 Kultur, Medien, Informationsgesellschaft, Sport
- 17 Politik
- 18 Öffentliche Verwaltung und Finanzen
- 19 Kriminalität und Strafrecht
- 20 Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung
- 21 Nachhaltige Entwicklung, regionale und internationale Disparitäten

Die zentralen Übersichtspublikationen

Statistisches Jahrbuch der Schweiz



Das vom Bundesamt für Statistik (BFS) herausgegebene Statistische Jahrbuch ist seit 1891 das Standardwerk der Schweizer Statistik. Es fasst die wichtigsten statistischen Ergebnisse zu Bevölkerung, Gesellschaft, Staat, Wirtschaft und Umwelt des Landes zusammen.

Taschenstatistik der Schweiz



Die Taschenstatistik ist eine attraktive, kurzweilige Zusammenfassung der wichtigsten Zahlen eines Jahres. Die Publikation mit 52 Seiten im praktischen A6/5-Format ist gratis und in fünf Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch und Englisch) erhältlich.

Das BFS im Internet – www.statistik.ch

Das Portal «Statistik Schweiz» bietet Ihnen einen modernen, attraktiven und stets aktuellen Zugang zu allen statistischen Informationen. Gerne weisen wir Sie auf folgende, besonders häufig genutzte Angebote hin.

Publikationsdatenbank – Publikationen zur vertieften Information

Fast alle vom BFS publizierten Dokumente werden auf dem Portal gratis in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Gedruckte Publikationen können bestellt werden unter der Telefonnummer 058 463 60 60 oder per Mail an order@bfs.admin.ch.
www.statistik.ch → Statistiken finden → Kataloge und Datenbanken → Publikationen

NewsMail – Immer auf dem neusten Stand



Thematisch differenzierte E-Mail-Abonnemente mit Hinweisen und Informationen zu aktuellen Ergebnissen und Aktivitäten.
www.news-stat.admin.ch

STAT-TAB – Die interaktive Statistikdatenbank



Die interaktive Statistikdatenbank bietet einen einfachen und zugleich individuell anpassbaren Zugang zu den statistischen Ergebnissen mit Downloadmöglichkeit in verschiedenen Formaten.
www.stattab.bfs.admin.ch

Statatlas Schweiz – Regionaldatenbank und interaktive Karten



Mit über 4500 interaktiven thematischen Karten bietet Ihnen der Statistische Atlas der Schweiz einen modernen und permanent verfügbaren Überblick zu spannenden regionalen Fragestellungen aus allen Themenbereichen der Statistik.
www.statatlas-schweiz.admin.ch

Individuelle Auskünfte

Zentrale statistische Auskunft des BFS

058 463 60 11, info@bfs.admin.ch

Welchen Stellenwert messen die schweizerischen Unternehmen der beruflichen Weiterbildung bei? Welche Arten von Weiterbildung fördern sie und was sind die Gründe für eine fehlende Unterstützung? Mit der Statistik der beruflichen Weiterbildung (SBW) liefert das BFS statistische Antworten auf diese und weitere Fragen zur Weiterbildungsthematik auf Unternehmensebene. Die vorliegende Publikation präsentiert Auswertungen der zweiten Statistik der beruflichen Weiterbildung (Erhebung 2016 – Referenzjahr 2015). Die Resultate werden nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt ausgewiesen. Zudem beinhaltet die Publikation statistische Porträts von Unternehmen mit verschiedenen Herausforderungen im Personalbereich und mit unterschiedlichen Unternehmensstrategien sowie eine Positionierung der schweizerischen Ergebnisse im europäischen Vergleich.

Bestellungen Print

Tel. 058 463 60 60
Fax 058 463 60 61
order@bfs.admin.ch

Preis

Fr. 10.– (exkl. MWST)

Download

www.statistik.ch (gratis)

BFS-Nummer

1392-1501

ISBN

978-3-303-15639-1

**Statistik
zählt für Sie.**

www.statistik-zaehlt.ch