

# **Höhere Berufsbildung Absolventenbefragung 2014 im kaufmännisch-betriebs- wirtschaftlichen Berufsfeld**

## **Erkenntnisse, Ziele und Forderungen**

---

Ort, Datum	Zürich, 19. August 2014
Projekt	Höhere Berufsbildung - Absolventenbefragung 2014
Autoren	Jasmin Gisiger / Michael Kraft / Claude Meier

---

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Management Summary</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>7</b>
2.1	Dank .....	7
2.2	Motivation und Erkenntnisinteresse .....	7
2.3	Vorgehen.....	7
2.4	Landschaft der Berufsbildung und der Höheren Berufsbildung.....	8
2.5	Teilnehmende .....	11
<b>3</b>	<b>Resultate der Befragung</b> .....	<b>15</b>
3.1	Bildungssituation und -gründe der Teilnehmenden .....	15
3.2	Titel und ihre Anerkennung .....	17
3.2.1	Aktuelle Situation.....	17
3.2.2	Bekanntheit der Höheren Berufsbildungsabschlüsse .....	19
3.2.3	Prestige von Tertiärabschlüssen .....	20
3.2.4	Neue Titelbezeichnungen .....	21
3.2.5	Zusammenfassung und Einordnung der Resultate .....	24
3.3	Finanzierung .....	26
3.3.1	Aktuelle Situation.....	26
3.3.2	Kosten.....	27
3.3.3	Unterstützung durch Arbeitgeber.....	29
3.3.4	Einfluss der (nicht) vorhandenen Unterstützung durch den Arbeitgeber .....	32
3.3.5	Weiterbildungsvereinbarung .....	35
3.3.6	Zusammenfassung und Einordnung der Resultate.....	35
<b>4</b>	<b>Stärkung der Höheren Berufsbildung – Forderungen des KV Schweiz</b> .....	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>Der KV Schweiz</b> .....	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>Abbildungen</b> .....	<b>48</b>
<b>7</b>	<b>Tabellen</b> .....	<b>48</b>
<b>8</b>	<b>Bibliografie</b> .....	<b>49</b>

## 1 Management Summary

**Der Kaufmännische Verband Schweiz führte im Frühjahr 2014 eine Befragung von Absolventinnen und Absolventen der Höheren Berufsbildung (HBB) im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld durch. Von potenziell ungefähr 20'000 möglichen kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfrageteilnehmenden der HBB-Absolventenjahrgänge 2012 bis 2014 konnten über 4000 Rückmeldungen entgegen genommen und ausgewertet werden.**

2013 wurden in der Schweiz insgesamt 24'455 HBB-Abschlüsse verliehen. Vor zehn Jahren lag die Zahl der Abschlüsse noch bei 17'910. Gesamtschweizerisch ist rund ein Drittel aller HBB-Abschlüsse dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld zuzuordnen.

Die zehn grössten Teilnehmergruppen in der Befragung sind die Fachleute Finanz- und Rechnungswesen (14.5%), Betriebswirtschafter/innen HF (13.6%), HR-Fachleute (11.7%), Ausbilder/innen (7.4%), Wirtschaftsprüfer/innen (7.1%), Expertinnen und Experten in Rechnungslegung und Controlling (4.6%), Direktionsassistent/innen (4.5%), Marketingfachleute (4.3%), Steuerexpertinnen und -experten (4.1%) und Sozialversicherungsfachleute (3.4%). Die HBB hat beim Erreichen von arbeitsmarktorientierten Fach- und Führungskompetenzen im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld – nicht nur in Zeiten des Fachkräftemangels – eine hohe gesamtwirtschaftliche Relevanz.

Bei den HBB-Abschlüssen des kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeldes sind rund vier Fünftel eidgenössische Berufsprüfungen (eidg. Fachausweis, ca. 65%) oder eidgenössische Höhere Fachprüfungen (eidg. Diplom, ca. 12%) respektive ein Fünftel sind Qualifikationsabschlüsse einer Höheren Fachschule (Diplom HF, ca. 15% sowie Nachdiplom HF, ca. 7%). Die HBB ist als Gesamtsystem zu betrachten. Beide Stränge – die eidgenössischen Prüfungen und die Höheren Fachschulangebote – machen zusammen die Höhere Berufsbildung aus.

### **Angebot ist kantonal unterschiedlich ausgeprägt**

73.4% der Umfrageteilnehmenden haben ihren Arbeitsort in einem der fünf Kantone Zürich, Bern, Luzern, Aargau und St. Gallen. Im Vergleich dazu liegt die Anzahl an Beschäftigten in diesen fünf genannten Kantonen bei 49.7%. Dies spiegelt die ungleich über die Schweiz hinweg verteilten HBB-Bildungsangebote, eine überdurchschnittliche Konzentration von HBB-Bildungsanbietern in gewissen Kantonen respektive den unterschiedlichen Bedarf von HBB-Qualifikationsprofilen je nach regionalem Arbeitsmarkt. Dies beruht unter anderem auch auf der kantonal unterschiedlich starken Subventionierung der Vorbereitungskurs-Angebote zu eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen, welche die freie Wahl (Freizügigkeit) der potentiellen Kursbesuchenden einschränkt.

Im Vergleich mit den Hochschulen wird die HBB mit deutlich geringeren finanziellen Mitteln durch die öffentliche Hand unterstützt. Die Ausbildungskosten inklusive Prüfungsgebühren variieren je nach Studiengang oder Vorbereitungskurs sehr stark. Im Mittel belaufen sich die Kosten bei einem Studiengang an einer Höheren Fachschule auf 22'000 Franken und bei einem Vorbereitungskurs zu einer Berufsprüfung auf 12'000 Franken. Die Gebühren bei den un-

terschiedlichen Berufsprüfungen liegen im Mittel bei 2'000 Franken, die Gebühren bei der unterschiedlichen Höheren Fachprüfung im Mittel bei 3'000 Franken.

### **Arbeitgeber haben entscheidende Rolle bei der Weiterbildungsförderung**

Hauptmotive für das Absolvieren einer Weiterbildung in der HBB sind die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen (72.4%), die persönliche Weiterentwicklung (69.6%) oder die Erhöhung der beruflichen Aufstiegschancen (59.7%). Erst an vierter Stelle wird als Motivation die mögliche Erlangung eines höheren Einkommens angegeben (47.3%). Auffallend ist, dass 9.8% der Umfrageteilnehmenden betonen, durch den Arbeitgeber motiviert worden zu sein. Die HBB ermöglicht also die individuelle Weiterentwicklung und persönliche berufliche Karriereentwicklung. Der Arbeitgeber in seiner Funktion als Personalentwickler spielt eine nicht unwesentliche Rolle bei der Motivation der Arbeitnehmenden zur Weiterbildung.

Rund drei Viertel der Umfrageteilnehmenden haben in irgendeiner Form durch den Arbeitgeber eine Weiterbildungsunterstützung erfahren, davon 54% finanziell, 39% finanziell und zeitlich sowie 7% nur zeitlich. Für mehr als die Hälfte war diese Rahmenbedingung für den individuellen Weiterbildungsentscheid förderlich (34%) respektive ohne die Unterstützung wäre ein Berufsbildungsabschluss gar nicht möglich gewesen (22%). Insgesamt gestaltet sich das Bild für Befragte mit höheren Einkommen positiver als für jene mit niedrigeren Löhnen, denn sie werden deutlich häufiger vom Arbeitgeber unterstützt. Anzumerken ist hier, dass Personen, die aufgrund fehlender Unterstützung keine HBB-Weiterbildung ergriffen haben, nicht erfasst sind.

### **Potenzial der Frauen noch nicht ausgeschöpft**

Das Medianalter der Befragten liegt bei 32 Jahren. 39% der Umfrageteilnehmenden üben in der aktuellen beruflichen Tätigkeit eine Führungsfunktion aus. 23.7% leben mit mindestens einem Kind im gleichen Haushalt. Männer werden von Arbeitgebern öfters bei der Weiterbildung unterstützt (78%) als Frauen (70%). Grundsätzlich absolvieren Frauen wie Männer je zu gleichen Teilen die HBB. Im Detail sind in der Umfrage aber deutliche Unterschiede festzustellen: Der Anteil der Frauen liegt bei den Berufsprüfungen deutlich höher (2013: 62.5%) als bei den darauf aufbauenden Berufsabschlüssen der Höheren Fachprüfungen (2013: 26.7%). Bei den Abschlüssen der Höheren Fachschulen zeigt sich ein vergleichbares Phänomen. Der Frauenanteil bei den Grundstudiengängen (2013: 42.4%) wird bei den weiter spezialisierenden Nachdiplomstudiengängen deutlich unterboten (2013: 25.9%). Je höher also der Spezialisierungsgrad des Berufsbildungsabschlusses, desto geringer der Frauenanteil. Die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit, Weiterbildung und Familie stellt für Absolvent/innen der HBB eine Herausforderung dar.

### **Fach- und Führungskräftepotenzial in den KMU noch nicht ausgeschöpft**

Grossbetriebe unterstützen ihre Mitarbeitenden eher (78%) als Kleinbetriebe (58%). Die Bezugnahme zwischen Unternehmensgrösse und HBB-Absolvierenden bringt weiter zu Tage: Von den Befragten sind 49.6% in einem Grossunternehmen und 50.4% in einem KMU tätig. Wird in Betracht gezogen, dass 34.5% aller Beschäftigten in Grossunternehmen arbeiten, kann vermutet werden, dass im Bereich der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen HBB die Grossunternehmungen sich nicht nur bei der individuellen Unterstützung der HBB-Absolvierenden,

sondern auch bei der Rekrutierung nach praxisorientierten Fach- und Führungsfachleuten aus der HBB überproportional engagieren.

### **Wert der arbeitsmarktorientierten HBB-Abschlüsse verständlich machen**

Die HBB, wie überhaupt die schweizerische Berufsbildungstradition, stellen im internationalen Kontext eine Rarität dar. Im Ausland wird auf tertiärer Bildungsstufe vorwiegend bis ausschliesslich Hochschulbildung angeboten, welche zu den international gebräuchlichen akademischen Titeln Bachelor und Master führt. Aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen, des offenen europäischen Arbeitsmarktes und der steigenden Arbeitsmarktmobilität ist eine erhöhte Verständlichkeit und Vergleichbarkeit der Schweizer Berufsabschlüsse national wie international erforderlich. Die Herausforderung besteht darin, den Wert und die eigentliche Qualität der arbeitsmarkt- sowie kompetenzorientierten HBB-Abschlüsse der Schweiz transparent zu machen.

### **Im Inland besteht grösserer Handlungsdruck als gegenüber dem Ausland**

Ein Blick auf den inländischen Arbeitsmarkt zeigt: Rund 85% der Befragten geben an, bei Stellenbewerbungen innerhalb der Schweiz bis anhin keine Schwierigkeiten bezüglich der Anerkennung und Verständlichkeit ihres Berufsabschlusses gehabt zu haben. 15% nennen jedoch Probleme hinsichtlich des Bekanntheitsgrades ihres Berufsbildungsabschlusses im Inland.

Von den Umfrageteilnehmenden haben sich 91.4% noch nie im Ausland um eine Stelle beworben. Knapp 5% der Befragten geben an, dass sie bei Stellenbewerbungen im Ausland keine Schwierigkeiten hatten, 2.1% antworteten, dass sie ihre Qualifikation durch Bescheinigungen oder im Gespräch verdeutlichen konnten. 2.2% erklären, wegen Unbekanntheit ihres HBB-Qualifikationsabschlusses bei einer Stellenbesetzung im Ausland nicht berücksichtigt worden zu sein.

### **Keine eindeutige Präferenz für oder gegen akademische Titel in der Berufsbildung**

Die Absolventinnen und Absolventen beschäftigt die internationale Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse. Dies widerspiegelt sich in der Frage nach den möglichen Auswirkungen von akademischen Titeln in der HBB (z.B. Professional Bachelor/Master): Rund 87% erwarten davon eine Stärkung der HBB-Titel im internationalen Vergleich. Es lässt sich allerdings keine eindeutige Präferenz erkennen, ob solche Titel tatsächlich eingeführt werden sollen. 43% befürworten eine solche Änderung, 25% lehnen akademische Titel in der Berufsbildung ab. 31.9% können die Frage nicht beurteilen, was darauf hindeutet, dass eine hohe Unsicherheit über den richtigen Weg zur besseren Positionierung der Höheren Berufsbildungsabschlüsse besteht.

### **Unterschiedliche Wertungen innerhalb der Höheren Berufsbildung**

Bemerkenswert ist, dass insbesondere Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachschulen finden, akademische Titel würden ihre Situation verbessern. Eine Mehrheit der HF- und NDS HF-Absolvierenden stimmt der Frage zu (63% bzw. 57%). Bei Teilnehmenden mit eidgenössischem Diplom halten sich die befürwortenden und ablehnenden Stimmen hingegen fast die Waage (gut 36% Ja, knapp 35% Nein).

Die Frage nach Titeln scheint auch eine Frage von Sozialprestige, Ansehen und Selbstverständnis zu sein. Die obigen Resultate werden in der subjektiven Bewertung von verschiede-

nen Abschlüssen durch die Teilnehmenden reflektiert: Absolventinnen und Absolventen von Höheren Fachschulen (HF) messen dem Bachelor- respektive Masterabschluss einer Fachhochschule ein sehr hohes Ansehen bei. Demgegenüber messen Absolventinnen und Absolventen von Höheren Fachprüfungen ihrem eigenen Berufsabschluss höchstes Ansehen zu. Es lässt sich vermuten, dass Personen mit eidgenössischem Diplom ihre «Expertenrolle» in den Vordergrund stellen und ihnen deshalb die Einführung akademischer Titel weniger notwendig erscheint. HF-Absolvent/innen dürften hingegen in direkter Konkurrenz zu Hochschul-Abgängern und Abgängerinnen stehen und deshalb vermehrt ähnlich klingende Titel fordern.

Die unterschiedlichen Erkenntnisse spiegeln sich auch in der aktuellen politischen HBB-Diskussion wieder: Einigkeit besteht darüber, dass die HBB gestärkt werden soll. Die Meinungen teilen sich allerdings, wenn es darum geht, wie und mit welchen Instrumenten die Stärkung genau erfolgen soll.

## 2 Einleitung

In diesem einleitenden Kapitel wird auf die Motivation zur Durchführung der Umfrage, das Erkenntnisinteresse, das Vorgehen und die Teilnehmenden eingegangen. Weiter wird der Kontext erläutert und geklärt, wo die HBB im Bildungssystem der Schweiz zu verorten ist.

### 2.1 Dank

Mit der vorliegenden HBB-Absolventenbefragung 2014 soll der Grundstein für den Aufbau von Daten-Grundlagenwissen zum kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld gelegt werden. Im Namen des Kaufmännischen Verbandes Schweiz danken wir der Konferenz der Berufs- und Höheren Fachprüfungen dualstark.ch, dem Zusammenschluss der eidgenössisch anerkannten Höheren Fachschulen der Wirtschaft hfw.ch sowie der Schweizerischen Konferenz der Höheren Fachschulen K-HF, den Prüfungsträgerschaften aus dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld sowie den zahlreichen Bildungsinstitutionen, welche diese Umfrage erst ermöglicht haben. Namentlich auch ein Dank an Eva Desarzens, Christoph Gull, Peter Häfliger, Urs Hofmann, Ralf Margreiter, Peter Petrin und Michèle Rosenheck für die Inputs bei der Fragebogenerstellung sowie die Feedbacks im Rahmen der Berichtserstellung.

### 2.2 Motivation und Erkenntnisinteresse

Die Absolventenbefragung greift zwei für die (politische) Weiterentwicklung der Höheren Berufsbildung zentrale Themen auf. Ein Ziel dieser Umfrage ist es, mehr über die Ansichten der Absolvent/innen selbst zu erfahren. So war von Interesse, ob die Befragten bei Bewerbungen in der Schweiz oder im Ausland mit ihren Abschlüssen auf Probleme gestossen sind, weil diese auf dem Arbeitsmarkt nicht oder zu wenig bekannt sind. Im Zusammenhang mit der Anerkennung von **Titeln** wurde auch der Frage nachgegangen, wie die Absolventinnen und Absolventen der Höheren Berufsbildung die Verwendung von akademischen Titeln (Bachelor/Master) als Lösungsansatz zur Positionierung der Abschlüsse beurteilen.

Weiter beinhaltete die Umfrage einen Frageteil zur **Finanzierung der Weiterbildungen und zur Unterstützung**. Werden Arbeitnehmende für ihre Weiterbildungen vom Arbeitgeber unterstützt? Wie sieht die Unterstützung aus (zeitlich, finanziell)? Erhoben wurde auch, welche Rolle eine (nicht) vorhandene Unterstützung durch den Arbeitgeber beim Entscheid für oder gegen eine Weiterbildung im Bereich der Höheren Berufsbildung spielt.

### 2.3 Vorgehen

Ende August 2013 wurde der Auftrag für die Absolventenbefragung in der Höheren Berufsbildung formuliert und bis im November 2013 ein Rohentwurf des Fragebogens erstellt. Dieser gelangte anschliessend in die Vernehmlassung bei Experten aus der Höheren Berufsbildung. Es handelte sich um Fachleute aus dem Bereich Höhere Fachschulen (HFW.ch und Konferenz

HF) und aus Prüfungsträgerschaften (Höhere Fachprüfungen und Berufsprüfungen).<sup>1</sup> In der Folge wurde gemeinsam mit dualstark<sup>2</sup> ein Sounding Board durchgeführt. Gleichzeitig wurden auch die Verbreitungskanäle – welche für die Zustellung des webbasierten Umfragelinks an das Zielpublikum sorgen würden – geklärt. Der Einbezug dieser Kreise garantiert eine breite Abstützung der Umfrage in der Berufsbildungslandschaft.

Im März 2014 begann die Vorinformation der Trägerschaften von Berufs- und Höheren Fachprüfungen im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfeld sowie der entsprechenden Bildungsinstitute (KV-verbandsgetragene; öffentlich-rechtliche wie auch weitere Privatschulen) per E-Mail. Sie wurden detailliert über die Umfrage informiert und um Unterstützung bei der Verbreitung des Umfragelinks angefragt. Ebenfalls in dieser Zeit wurde der Fragebogen finalisiert und schliesslich online geschaltet. Ziel war es, auf diesem Weg möglichst viele Studierende und Absolvent/innen im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld zu erreichen. Einerseits waren Personen von Interesse, welche aktuell bzw. innerhalb der letzten zwei Jahre einen Studiengang HF oder ein Nachdiplomstudium HF (NDS HF) besuchen bzw. besucht haben. Des Weiteren wurden Personen befragt, welche aktuell bzw. innerhalb der letzten zwei Jahre die Berufs- oder Höhere Fachprüfung und/oder einen dazugehörigen Vorbereitungskurs absolvieren bzw. absolviert haben. Der KV Schweiz hat sich dabei an den Top-20 der erteilten Abschlüsse im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld orientiert (Bundesamt für Statistik 2010).

Die Umfrage startete am 15. April 2014 und endete am 20. Mai 2014. Der Zeitpunkt wurde so gewählt, da viele Berufs- und Höhere Fachprüfungen im Herbst stattfinden und die dazugehörigen Vorbereitungskurse im Sommer des Vorjahres beginnen. Bei dieser erstmaligen Durchführung der Absolventenbefragung wurde nur die deutschsprachige Schweiz berücksichtigt, die Romandie und das Tessin werden bei einer allfälligen nächsten Befragung miteinbezogen.

## **2.4 Landschaft der Berufsbildung und der Höheren Berufsbildung**

Die Schweizer Bildungslandschaft lässt sich in die obligatorische Schulzeit (Primarschule und Sekundarstufe I), die Sekundarstufe II und die Tertiärstufe gliedern. Die Sekundarstufe II schliesst an die obligatorische Schulzeit an und beinhaltet einerseits die berufliche Grundbildung – d.h. die Ausbildung zu einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) oder einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ), optional mit Berufsmatura – und auf der anderen Seite die allgemeinbildenden Schulen, wie Fachmittelschulen und gymnasiale Maturitätsschulen. Die traditionelle duale Ausbildung, also die berufliche Grundbildung auf der Sekundarstufe II, ist kennzeichnend für das Schweizer Berufsbildungssystem. Im kaufmännischen Berufsfeld besteht einerseits seit langem die betrieblich organisierte Grundbildung (BOG). Junge Erwachsene erhalten eine praktische Ausbildung in einem Betrieb und absolvieren den theoretischen

---

<sup>1</sup> Diese Experten waren der Vorstand von dualstark (u.a. Christoph Gull, Präsident dualstark; Urs Hofmann, Präsident HRSE; André Schläfli, Direktor SVEB), Eva Desarzens (Generalsekretärin Konferenz HF), Kurt Graf (Präsident hfw.ch), Peter Häfliger (Rektor Berufsakademie KV Luzern), Ralf Margreiter (KV Zürich Business School), Peter Petrin (Direktor SIB), Michèle Rosenheck (stv. Rektorin KV Zürich Business School).

<sup>2</sup> dualstark ist die Schweizerische Konferenz der Berufs- und Höheren Fachprüfungen.



Teil der Lehrzeit in der Berufsfachschule. Daneben existiert die schulisch organisierte Grundbildung (SOG), bei welcher die Ausbildung nicht in einem Lehrbetrieb, sondern in einer Handels(mittel)schule mit anschliessendem oder integriertem Praktikum absolviert wird. Mit der neuen Bildungsverordnung 2012 erwerben Absolvent/innen der SOG auf diesem Wege ebenfalls einen Abschluss als Kauffrau/Kaufmann EFZ. Wie eine Studie des KV Schweiz zeigt, sind die jungen Kaufleute sehr motiviert, sich nach der Grundbildung weiterzubilden: 4 Monate nach Abschluss hatten über 93% der Befragten bereits mit einer Weiterbildung begonnen oder strebten eine solche in naher Zukunft an (Wicki/Kraft 2013: 23f.).<sup>3</sup>

An die Sekundarstufe II schliesst der Tertiärbereich an, welcher sich in Tertiär A und Tertiär B gliedern lässt. Im Tertiär B-Bereich ist die Höhere Berufsbildung zusammengefasst, welche wiederum in zwei Bereiche unterteilt wird: Auf der einen Seite steht die fachlich spezialisierte Ausbildung, welche auf den Erhalt eines eidgenössischen Diploms oder Fachausweises abzielt, auf der anderen Seite die schulisch orientierten, generalistisch angelegten Höheren Fachschulen. Im Bereich Tertiär A sind die Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Universitäten und ETH angesiedelt (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI 2014a: 3-5).

Die Höhere Berufsbildung hat in der Schweiz eine langjährige Tradition und ist tief in unserer Wirtschaft und Gesellschaft verankert. So sind die eidgenössisch anerkannten Abschlüsse Berufsprüfungen („eidgenössischer Fachausweis“) und Höhere Fachprüfungen („eidgenössisches Diplom“), wie auch Abschlüsse der Höheren Fachschulen („Diplom HF“ und „Nachdiplom HF“) äusserst beliebte berufliche Weiterbildungen. Im Jahr 2013 haben 24'455 Personen einen eidgenössischen Abschluss in der Höheren Berufsbildung absolviert (Bundesamt für Statistik 2013a). Als Vergleichsgrösse ist die Absolventenzahl der Fachhochschulen und Universitäten im 2013 von 52'811 Personen zu nennen (Bundesamt für Statistik 2013b). Die Höhere Berufsbildung generierte damit im Jahr 2013 rund ein Drittel aller Abschlüsse im Tertiärbereich. Der wesentliche Erfolgsfaktor der Berufsbildung ist ihre Arbeitsmarktnähe. Die Wirtschaft bzw. Organisationen der Arbeitswelt (Oda) – bestehend aus Berufs-, Angestellten-, Arbeitgeber- und Branchenverbänden – definieren direkt die Kompetenzen der Berufsbilder in den Prüfungsordnungen und Rahmenlehrplänen HF und entwickeln diese entsprechend den Bedürfnissen ihres Arbeitsmarktes kontinuierlich weiter. In der Schweiz gibt es rund 420 unterschiedliche Berufsbilder im Bereich der Höheren Berufsbildung.

Die Zulassungsbedingungen zum Tertiärbereich sind komplex und so kann dazu im Folgenden nur ein Überblick geboten werden. Die untenstehende Abbildung 1 (S. 11) soll die Vielschichtigkeit verdeutlichen. Im Bereich Tertiär B erfolgt der Zugang zu einer Höheren Fachschule normalerweise über die berufliche Grundbildung und obligatorisch 1 bis 2 Jahre Berufserfahrung. Auch eine Zulassung via allgemeinbildende Schulen ist möglich, wenn zusätzliche An-

---

<sup>3</sup> Spitzenreiter sind dabei die Berufsmaturität (BM2) bzw. die Fachhochschulen mit 17.5% bzw. 15.3%, welches für E- bzw. M-Profil-Abgängerinnen naheliegende Weiterbildungsziele sind, die sie – im Gegensatz zur HBB – auch ohne weitere Berufserfahrung anstreben können. Die Höhere Berufsbildung insgesamt (Zertifikate, Berufs- und Höhere Fachprüfungen, Höhere Fachschulen) kommt jedoch auf über 24%, wobei auch hier die Zertifikatsausbildungen (z.B. als Sachbearbeiter/in) als nächster Schritt naheliegenderweise deutlich am häufigsten genannt wurden (11.6%).

forderungen erfüllt sind. Die minimalen Zulassungsbedingungen werden in den Rahmenlehrplänen HF festgelegt, die Details oder weitere Bedingungen durch die HF selbst. Um eine eidgenössische Berufsprüfung absolvieren zu können, ist in der Regel mehrjährige Arbeitserfahrung im jeweiligen Berufsfeld gefordert. Mit einer Berufsprüfung bzw. dem Erwerb eines eidgenössischen Fachausweises weisen Arbeitnehmende erste fachliche Vertiefungen nach der Grundbildung vor. Zudem ist dieser Abschluss oftmals eine Voraussetzung für das Absolvieren einer Höheren Fachprüfung. Mit einem durch die Höhere Fachprüfung erhaltenen eidgenössischen Diplom haben Absolvent/innen Expertenwissen in ihrem Berufsfeld. Zu diesen beiden Prüfungen werden entsprechende Vorbereitungskurse angeboten, deren Besuch freiwillig und berufsbegleitend erfolgt (SBFI 2014b). Kandidierende können sich somit auch im Selbststudium auf eine eidgenössische Berufs- oder Höhere Fachprüfung vorbereiten, jedoch macht die grosse Mehrheit vom Kursangebot Gebrauch (vgl. Kap. 3.3.1, S. 26). Die genauen Bedingungen, um für die jeweilige Prüfung zugelassen zu werden, finden sich in den entsprechenden Prüfungsordnungen. Die Zulassungskriterien zu den Nachdiplomstudiengängen an der Höheren Fachschule sind noch weitaus komplexer und stehen je nach Richtung Inhaber/innen von diversen Ausweisen oder Diplomen offen. Zugang zu Studiengängen im Bereich Tertiär A erhalten in der Regel Personen mit einer gymnasialen Maturität, einer Fach- oder Berufsmatura. Es ist jedoch zu beachten, dass für die einzelnen Studiengänge zusätzliche Qualifikationen erforderlich sein können.

Vereinzelt wird zusätzlich von der „Quartärstufe“ gesprochen. Gemeint ist damit die gesamte Weiterbildung. Einerseits gehören die obigen Nachdiplomstudiengänge HF dazu und die Weiterbildungsangebote der Hochschulen (CAS, DAS, MAS) – die zu geregelten Abschlüssen bzw. Zertifikaten führen – und andererseits alle Weiterbildungen, welche nicht zu staatlich anerkannten Abschlüssen führen. Letzteres, die nicht-formale Bildung ist Gegenstand des Bundesgesetzes über die Weiterbildung, in dem der Bund die Grundsätze über die Weiterbildung festlegt (WeBiG vom 20.06.2014).



im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich (rund 8'000) und angesichts der Tatsache, dass zweieinhalb Jahrgänge befragt wurden, kann aber angefügt werden, dass mit über 4'000 Teilnehmenden ein erfreulicher Rücklauf von ca. einem Fünftel des Gesamtpotenzials erzielt wurde. Die Aussagekraft der Erhebung ist daher als hoch einzustufen.

Der Frauenanteil über alle Abschlussarten der Höheren Berufsbildung bei den für die in der Umfrage berücksichtigten Abschlüssen lag bei gut 51% im Jahr 2012 bzw. bei über 52% im Jahr 2013. In der Umfrage zeigt sich ein Frauenanteil von gesamthaft 55.9%. Gliedert man diesen nach den verschiedenen Abschlussarten auf, so sieht das Bild folgendermassen aus (Bundesamt für Statistik 2012a, 2012b, 2013c, 2013d):

	2012		2013		Frauenanteil in Umfrage [%]
	Total Abschlüsse	Frauenanteil [%]	Total Abschlüsse	Frauenanteil [%]	
HF	1'247	41.3	1'251	42.4	<b>46.9</b>
NDS HF	556	23.0	467	25.9	<b>43.9</b>
BP	5'598	59.7	4'953	62.5	<b>66.8</b>
HFP	867	28.7	933	26.7	<b>44.6</b>
Gesamt	8'268	51.2	7'604	52.6	<b>55.9</b>

Tab. 1: Frauenanteil 2012 und 2013 bei Abschlüssen in der HBB, die in der Umfrage berücksichtigt wurden, und Frauenanteil in der Umfrage.

Somit zeigt sich in der Umfrage gesamthaft eine leichte und in einzelnen Kategorien eine deutlichere Übervertretung des weiblichen Geschlechts. Dies könnte daran liegen, dass jene Fachrichtungen mit den grössten Abschlusszahlen jeweils einen hohen Frauenanteil aufweisen und diese Gruppen auch einen wesentlichen Anteil der Umfrageteilnehmenden ausmachen (siehe auch Tab. 2, S. 16).<sup>7</sup>

Das mittlere Alter der Umfrageteilnehmenden liegt bei Jahrgang 1982 bzw. 32 Jahren.<sup>8</sup> Gut 90% der Umfrageteilnehmenden sind deutscher Muttersprache. Die zweitgrösste Sprachgruppe ist Italienisch, was 2.3% der Personen als Muttersprache angeben. Die meisten Teilnehmenden leben in einem 2-Personen-Haushalt (45.5%). 23.7% der Befragten leben mit mindestens einem Kind im gleichen Haushalt.

Rund ein Drittel der Umfrageteilnehmenden arbeitet im Kanton Zürich. Ebenfalls eine jeweils grössere Gruppe bilden Arbeitnehmende aus den Kantonen Bern (13.5%), Luzern (9%), Aargau (8.9%) und St. Gallen (7.3%). In diesen Kantonen arbeitet rund die Hälfte der Beschäftigten in der Schweiz (Bundesamt für Statistik 2011a). Eine detaillierte Branchenliste sollte die aktuellen Arbeitsbereiche der Teilnehmenden abbilden. Allerdings war die meistgewählte Antwort die Kategorie „Andere“ mit rund 13%. Abgesehen davon arbeiten viele in den Bran-

<sup>7</sup> Namentlich betrug der Frauenanteil 2013 bei den HR-Fachleuten über 84%, bei den Fachleuten Finanz- und Rechnungswesen gut 63%, bei den Ausbilder/innen rund 53%.

<sup>8</sup> Medianwert, d.h. 50% der Teilnehmenden sind jünger und 50% älter als Jahrgang 1982.

chen öffentliche Verwaltung (8.4%), Treuhand/Immobilien (7.9%), Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (6.9%), Finanzdienstleistungen (6.8%), Bank (6%), Gesundheits- und Sozialwesen (5.7%), Handel (5.1%) und Versicherungen (5%).

39% der Teilnehmenden nehmen in der aktuellen Tätigkeit eine Führungsfunktion ein. Es zeigt sich, dass Personen, welche mit der aktuellen/letzten Weiterbildung ein Nachdiplom HF, ein eidgenössisches Diplom oder einen Fachhochschulabschluss anstreb(t)en, am häufigsten eine Führungsfunktion einnehmen (NDS HF: 69.2%, FH: 50% (39 Personen), eidg. Diplom: 48.3%; im Gegensatz zu eidg. Fachausweis: 34.8%, Diplom HF: 29%, Uni: 40% (10 Personen)).

Nahezu die Hälfte (49.6%) der Umfrageteilnehmenden arbeitet in einem Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden. In einer mittelgrossen Unternehmung (51 bis 250 Mitarbeitende) arbeitet nahezu jede vierte Person (23.3%). Knapp jede/r fünfte Umfrageteilnehmer/in (17.5%) ist in einer kleinen (10 bis 50 Mitarbeitende) und Wenige sind in einer Kleinstfirma mit weniger als 10 Mitarbeitenden angestellt (9.6%). Diesen Zahlen zufolge besitzt die HBB also nicht nur in KMU einen festen Stellenwert. Betrachtet man die Anzahl Beschäftigte in der Schweiz nach Unternehmensgrösse 2011, so wird deutlich, dass 27.3% der Beschäftigten in Kleinstfirmen zu finden sind. Jeweils knapp ein Fünftel arbeitet in kleinen (19.3%) und mittleren Unternehmen (18.8%). In Grossfirmen sind 34.5% der Beschäftigten tätig (Bundesamt für Statistik 2011a).

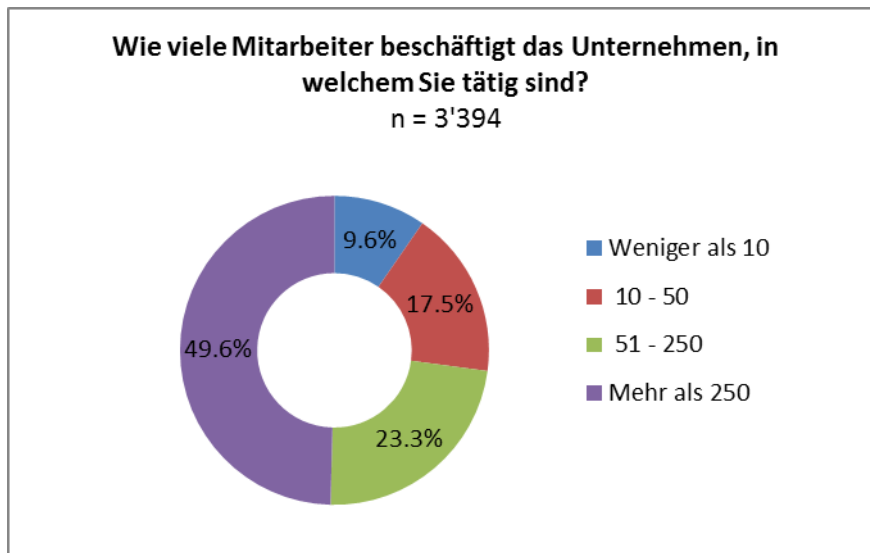


Abb. 2: Anzahl Beschäftigte in Unternehmen der Befragten.

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben einen Bruttojahreslohn, der sich zwischen Fr. 70'001.- und Fr. 90'000.- bewegt (37%). Jede vierte Person verdient zwischen Fr. 90'001.- und Fr. 110'000.- (25.4%). Knapp jede/r Fünfte hat einen jährlichen Bruttolohn, der zwischen Fr. 50'000.- und Fr. 70'000.- liegt (18.2%). Zwischen Fr. 110'001.- und Fr. 130'000.- verdient rund jede/r Zehnte (11.9%). Nur Wenige wählten die niedrigste Lohnklasse von jährlich „weniger als Fr. 50'000.-“ (1.2%) und die höchste Kategorie von „mehr als Fr. 130'000.-“ brutto (6.2%) an. Zwar wurde in der Umfrage nicht das Einkommen vor und nach Absolvieren

des Berufsabschlusses erhoben. Der Bildungsbericht Schweiz 2014 zeigt aber, dass die private Bildungsrendite<sup>9</sup> in der Höheren Berufsbildung am höchsten ist: Während die durchschnittlichen Renditen der formalen Schweizer Bildungsabschlüsse bei ca. 7% liegen, kommt man bei den Höheren Fachschulen auf Bildungsrenditen von ca. 10% und bei Berufs- und Höheren Fachprüfungen sogar auf bis zu 16% (Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF 2014: 260-262).

---

<sup>9</sup> Gemeint ist der Ertrag pro eingesetztes Bildungsjahr für ein Individuum.

### 3 Resultate der Befragung

#### 3.1 Bildungssituation und -gründe der Teilnehmenden

Anhand der Einstiegsfragen aus der Untersuchung möchten wir in die Thematik einführen: Zunächst interessierte, in welcher Lage sich die Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung befanden. Welche Abschlüsse streben oder strebten sie an? Weiter wurde gefragt, aus welchen Gründen die Teilnehmenden eine Weiterbildung absolvier(t)en und was ihnen daran besonders gefällt bzw. gefallen hat.

Die Umfrage zeigt folgendes Bild: Der grösste Teil der Befragten befindet sich zurzeit in einer Weiterbildung der Höheren Berufsbildung. Rund jede vierte Person hat die letzte Weiterbildung bis vor sechs Monaten abgeschlossen. Die drittgrösste Gruppe bilden jene, die ihre letzte Weiterbildung bis vor maximal einem Jahr beendet haben und bei jeder fünften Person sind seit deren Abschluss ein bis maximal zwei Jahre vergangen. Nur wenige gaben an, dass ihr letzter Berufsabschluss mehr als zwei Jahre zurückliegt. Die geringe Anzahl letzterer ist insofern nicht überraschend, als für die Umfrage Personen im Fokus lagen, welche ihre letzte Weiterbildung höchstens bis vor 2 Jahren vollendet haben.

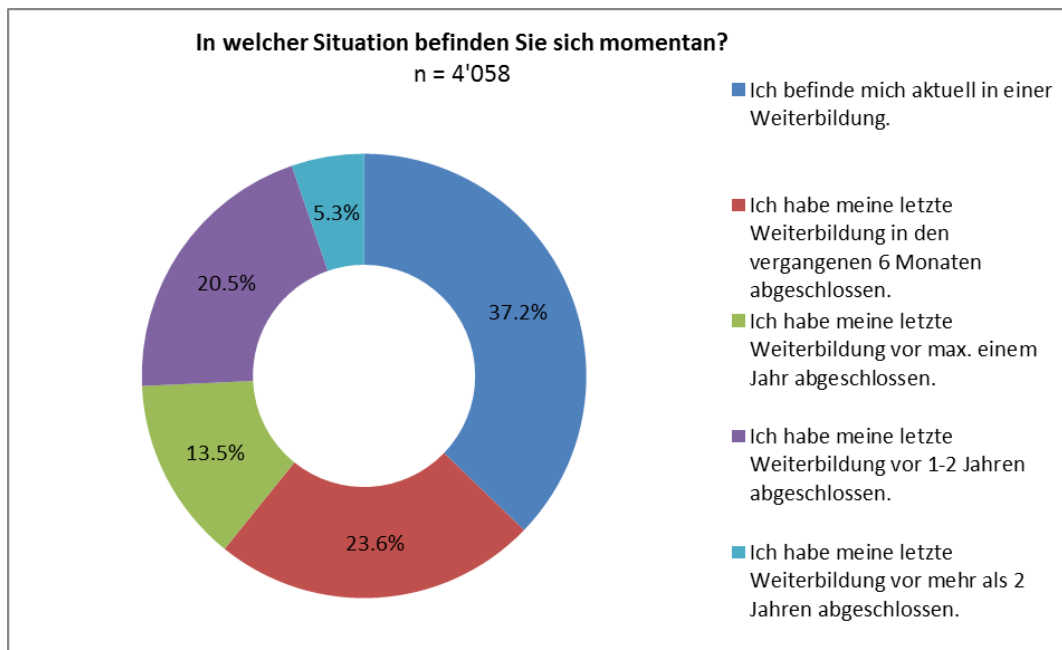


Abb. 3: Aktuelle Weiterbildungssituation der Umfrageteilnehmenden.

Weiter wurde die Frage gestellt, zu welcher Abschlussstufe die aktuelle bzw. letzte Weiterbildung führte. Nahezu die Hälfte (48.2%) gab die Berufsprüfung bzw. den mit dieser Prüfung erworbenen eidgenössischen Fachausweis an. 27.8% bereite(te)n sich mit der Weiterbildung auf eine Höhere Fachprüfung vor, die zum Erwerb eines eidgenössischen Diploms führt(e). 17.4% besuch(t)en die zu einem Diplom führende Höhere Fachschule und ein kleiner Teil (3.2%) absolvier(t)en diese Weiterbildung im Rahmen eines Nachdiplomstudiums der Höhe-

ren Fachschule. Die Übrigen streb(t)en einen Abschluss auf Fachhochschul- bzw. Universitätsstufe an (insgesamt 3.4%).

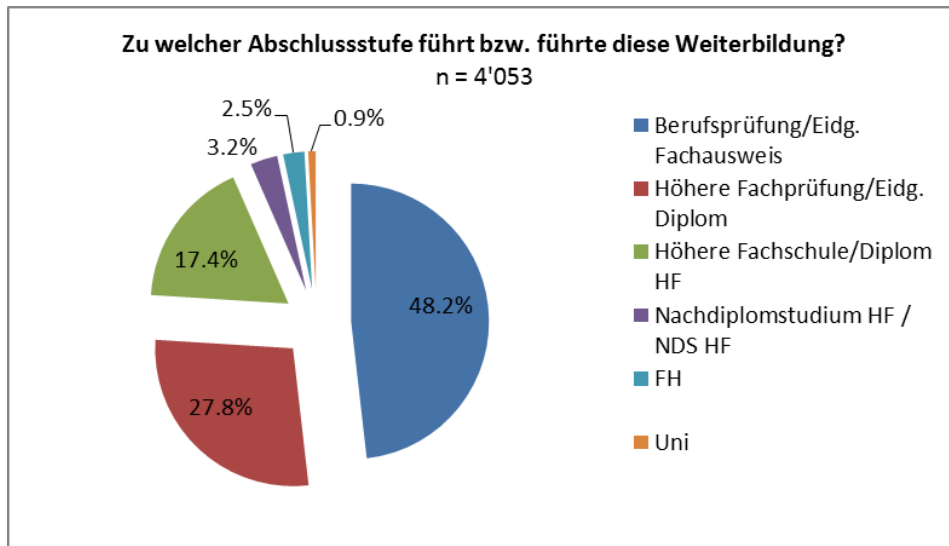


Abb. 4: Mit aktueller bzw. letzter Weiterbildung angestrebter bzw. erworbener Abschluss.

Die grosse Beteiligung von Personen, welche sich in den Bereichen Human Resources, Finanz- und Rechnungswesen sowie Betriebswirtschaft HF weiterbilde(te)n, erstaunt nicht, da diese Berufsfelder jeweils einen grossen Teil der erteilten Abschlüsse ausmachen (Bundesamt für Statistik 2003a, 2003b, 2013c, 2013d).

Top 12 der 2013 erteilten Abschlüsse im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich der Höheren Berufsbildung und Vertretung dieser Abschlüsse in der Umfrage (ohne Informatik)				
	BFS 2003	BFS 2013	Teilnehmende (2012-2014)	% der Antwortenden
Betriebswirtschafter/in HF	511	907	539	13.6
Ausbilder/in (FA)	-	768	294	7.4
HR-Fachmann/-frau (FA) (2003: Personalfachmann/-frau)	647	699	464	11.7
Fachmann/-frau Finanz- und Rechnungswesen (FA)	501	594	572	14.5
Marketingfachmann/-frau (FA) (2003: Marketingplaner/in)	676	582	169	4.3
Sozialversicherungsfachmann/-frau (FA)	253	438	133	3.4
Immobilienbewirtschafter/in (FA) (2003: Immobilienverwalter/in)	259	283	1	0
Verkaufsfachmann/-frau (FA)	-	280	87	2.2
Bankwirtschafter/in HF	-	271	26	0.7
Führungsfachmann/-frau (FA)	-	244	121	3.1



Wirtschaftsprüfer/in (DIPL)	122	236	279	7.1
Direktionsassistent/in (FA)	169	230	177	4.5

Tab. 2: Ersichtlich sind auf der einen Seite die 12 meisterteilten Abschlüsse in der Höheren Berufsbildung 2013 über alle Abschlussarten (eidg. Fachausweis [FA], eidg. Diplom [DIPL], Diplom HF, Diplom NDS HF) im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich. Auf der anderen Seite wird ausgewiesen, wie stark diese Abschlüsse (bzw. Vorbereitungskurse) in der Umfrage vertreten waren und wie gross deren Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmenden [dieser Frage] ist.

Ebenfalls öfters genannt wurden Abschlüsse (bzw. Vorbereitungskurse) als Experte/-in Rechnungslegung und Controlling (4.6%), Steuerexperte/-in (4.1%) und als Verkaufsleiter/in (3.2%).

Weiter interessierte die Motivation der Teilnehmenden für das Absolvieren einer Weiterbildung. Diese Frage wurde mit der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen gestellt. Der meistgenannte Grund war die Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt (72.4%), dicht gefolgt von der Antwort, dass man Neues erlernen und sich persönlich weiterentwickeln möchte (69.6%). Auch sah eine Mehrheit der Teilnehmenden die Erhöhung der Aufstiegschancen (59.7%) als wichtigen Grund an. Von nahezu der Hälfte (47.3%) wurde angegeben, die Motivation zur Weiterbildung liege unter anderem im höheren Verdienst. Die Erlangung eines Titels bzw. Abschlusses war für 41.4% (mit) ein Grund für eine Weiterbildung. Als weitere Gründe für das Absolvieren einer Weiterbildung wurden das Schliessen von Bildungslücken (23.4%), die Vorbereitung auf eine neue Arbeitsstelle (12.9%) und ein Anstoss des Arbeitgebers (9.8%) angegeben. Nur wenige wählten an, die Weiterbildung als Wiedereinstieg nach einem Unterbruch zu absolvieren (1.3%).

Zusätzlich beinhaltete die Untersuchung die Frage, welches die Teilnehmenden als grösstes Plus ihrer aktuellen bzw. letzten Weiterbildung sehen. Von den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten mussten sie sich für eine entscheiden. Es zeigte sich hierbei, dass die meisten den Erwerb von Handlungskompetenzen besonders schätzten (57.8%). Rund ein Fünftel der Teilnehmenden sieht die Erlangung eines national anerkannten Abschlusses als grössten Vorteil der Weiterbildung (21.4%). Etwas weniger häufig wählten die Befragten die Eröffnung von zusätzlichen Weiterbildungsmöglichkeiten (8.2%), die inhaltliche Ausrichtung (6.3%) und ein international anerkannter Abschluss (5%) angegeben. Einige wenige gaben andere, eigene Antworten (1.3%): Hier wurde als grösster Vorteil der Ausbildung öfters die persönliche Weiterentwicklung genannt.

## 3.2 Titel und ihre Anerkennung

### 3.2.1 Aktuelle Situation

Bildungstitel haben die Aufgabe, Informationen bereitzustellen und helfen bei der entsprechenden Verortung einer Person auf dem „Arbeitsmarkt [...], in der Wirtschaft [...], im Bildungswesen [...] und in der Gesellschaft“. Titel sollen verständlich Auskunft darüber geben, auf welcher Bildungsstufe sich ein Abschluss befindet. Im Idealfall bilden sie auch den Bildungstyp innerhalb der Stufe ab, d.h. ob es sich um eine berufs- oder allgemeinbildende Aus-/Weiterbildung handelt. Aus diesen Informationen lässt sich schliessen, welche Qualifikatio-

nen eine Person erfüllen musste, um zu einer Aus-/Weiterbildung zugelassen zu werden. Zudem verdeutlicht ein Titel, wie lange die Aus-/Weiterbildung einer Person mindestens gedauert hat – in vielen Ländern ist dies ausschlaggebend für die Abstufung von Titeln (Wolter 2013: 3-5).

Auf der Tertiärstufe finden sich einerseits die Titel der Höheren Berufsbildung (eidgenössische Fachausweise, eidgenössische Diplome, Diplom HF, Diplom NDS HF). Daneben gibt es die akademischen Titel, die für Abschlüsse von universitären Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen verliehen werden. Diese Hochschultitel wurden vor einigen Jahren einer grundlegenden Reform<sup>10</sup> unterworfen: In der Schweiz wurde im Juli 1999 die Bologna-Deklaration unterzeichnet, welche unter anderem die Schaffung eines zweistufigen Studienmodells mit den Titelbezeichnungen „Bachelor“ und „Master“ beinhaltete. Das Bologna-System hat den Aufbau eines europäischen Hochschulraumes und damit die Mobilitätsförderung zum Ziel (CRUS 2014). In dieser Vereinheitlichung der akademischen Titel im europäischen Raum liegt denn auch einer der Ursprünge des Positionierungsproblems der Höheren Berufsbildung.

Die Höhere Berufsbildung steht nun vor der Herausforderung, ein international kaum bekanntes, aber sehr erfolgreiches und praxisnahes System, weltweit verständlich und „übersetzbar“ zu machen. Von verschiedenen Kreisen wird gefordert, die Abschlusstitel jenen der Hochschulen anzugleichen. Dies würde über die Ergänzung der Titel in den drei Amtssprachen auf die englische Übersetzung des Berufs mit dem Zusatz „Professional Bachelor“ bzw. „Professional Master“ (oder vergleichbare Benennungen) im internationalen Gebrauch geschehen, wobei der Zusatz „professional“ verdeutlichen soll, dass es sich um eine praxisbezogene Ausbildung handelt. Der Vorschlag ist umstritten: Die Befürworter einer solchen Lösung bringen vor, dass die heutigen Schweizer Titel im Inland in internationalen Firmen oder im Ausland oftmals zu wenig bekannt seien und Personalverantwortliche daher Bewerber mit einer international bekannten Qualifikation wie Bachelor oder Master bevorzugen (Meier 2014). Durch die neuen, an akademische Titelbezeichnungen angelehnten Berufsbildungstitel soll dieser Benachteiligung entgegen gewirkt werden. Gegner dieses Vorschlags sehen in der Einführung solcher Titel hingegen keine Verbesserung des Status quo. Der Gebrauch von „Professional Bachelor/Master“ sei international nicht üblich. Falls solche Titel verwendet werden, dann für Hochschulabschlüsse mit Praxisbezug, was in der Schweiz am ehesten einem Fachhochschulabschluss entspreche. Im Ausland dürfen jeweils nur Studiengänge, die mit dem Bologna-System konform seien, einen „Professional Bachelor/Master“ führen. Bei den Abschlüssen der Höheren Berufsbildung sei dies gerade nicht der Fall und eine Anpassung dieser Art nicht angebracht. Ein wichtiges Argument der Gegner ist zudem, dass sich die Abschlüsse in der Höheren Berufsbildung schon aufgrund ihrer Heterogenität nicht zur Vergabe einheitlicher Titel eignen würden. Vielmehr seien Titel notwendig, welche die unterschiedlichen Qualifikationen verdeutlichen (SBFI 2013a). Diverse Kreise, die Titel wie „Professional Bachelor /Master“ ablehnen, sprechen sich daher für gute englischsprachige Übersetzungen der Berufsbildungstitel aus.

---

<sup>10</sup> Diese wurde an den universitären Hochschulen 2001, an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen 2005 eingeleitet (Bundesamt für Statistik 2014).

Weiter wurde im Rahmen des seit 2002 laufenden Kopenhagen-Prozesses ein sogenannter Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) entwickelt. Ziel ist es, die internationale Vergleichbarkeit der Abschlüsse besser gewährleisten zu können. Der EQR dient als Referenz und zählt acht Niveaus. Er umfasst alle Aus- und Weiterbildungsabschlüsse. Damit zusammenhängend werden in verschiedenen Ländern (so zum Beispiel in allen EU-Ländern, Südafrika, Australien und Neuseeland) sogenannte Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) entwickelt – auch in der Schweiz: der NQR-CH-BB (SBFI 2013b). Alle Schweizer Abschlüsse werden in eines der acht Niveaus des NQR-CH-BB eingestuft. Diese Einordnung geschieht anhand der in den Grundlegendendokumenten der einzelnen Abschlüsse beschriebenen Handlungskompetenzen (SBFI 2014c). Via EQR und gemeinsam mit den NQR der verschiedenen Länder sollen Abschlüsse lesbar und länderübergreifend vergleichbar gemacht werden. Im Falle der Schweiz sollen mit Hilfe dieses NQR die Vorzüge des schweizerischen dualen Systems im Gegensatz zu den eher schullastigen Ausbildungen des Auslands hervorgehoben werden. Zudem haben Diplomzusätze und Zeugniserläuterungen die Aufgabe, die Kompetenzen der Abschlüsse zu verdeutlichen. Es wird keine Harmonisierung angestrebt, daher bedarf es auch keiner weiteren Anpassungen im Schweizer Bildungssystem, wie dies etwa bei Bologna notwendig war (SBFI 2013c).

### **3.2.2 Bekanntheit der Höheren Berufsbildungsabschlüsse**

Ein weiterer Frageblock war, ob die Teilnehmenden bei Stellenbewerbungen in der Schweiz je auf Probleme gestossen sind, da ihre Höheren Berufsbildungsabschlüsse zu wenig bekannt waren. Rund 85% der Befragten gaben an, keine derartigen Probleme festgestellt zu haben. Die restlichen 15% (571 Personen) gaben an, auf Schwierigkeiten bezüglich der Bekanntheit gestossen zu sein. Bei der Anschlussfrage, um welchen Abschluss es sich dabei handelte, wurde am häufigsten der eidgenössische Fachausweis genannt (32.4%, 174 Personen), gefolgt vom Diplom HF (27.6%, 148 Personen). Dieser Umstand mag erstaunlich wirken, da man davon ausgehen können sollte, dass die Schweizer Berufsbildungstitel zumindest bei den Arbeitgebern in der Schweiz bekannt sind. Ein Blick auf die Bemerkungen verdeutlicht, welcher Natur diese Probleme waren: Diese Personen gaben öfters an, dass die Anforderungen an die Ausbildung und der Inhalt der Ausbildung dem potenziellen Arbeitgeber, vor allem in internationalen Firmen, unbekannt bzw. zu wenig bekannt seien und dass einige nicht in der Lage sind, die Schweizer Berufstitel im System einzuordnen (insgesamt in 29 von 68 Kommentaren so angegeben).

Die gleiche Frage wurde mit Bezug auf Bewerbungen im Ausland gestellt. Eine grosse Mehrheit der Teilnehmenden hat sich noch nie im Ausland beworben (91.4%, 3313 Personen). Knapp 5% (158 Personen) haben angegeben, bei einer Auslandsbewerbung keine Schwierigkeiten gehabt zu haben. Sehr wenige (rund 2%, 74 Personen) meinten, dass sie ihre Qualifikation im Falle von Problemen durch Bescheinigungen oder im Gespräch verdeutlichen konnten. Ebenfalls nur wenige (2.2%, 79 Personen) gaben an, wegen Unbekanntheit ihres Abschlusses nicht berücksichtigt worden zu sein. Anzumerken ist, dass bei diesen Fragen persönliche Erlebnisse der Absolvent/innen erfragt wurden. Es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer der zu wenig bekannten Abschlüsse höher liegt, da bei Absagebriefen oftmals keine expliziten Gründe angegeben werden. Wenn also jemand wegen Unbekanntheit seines Abschlusses abgelehnt wurde, erfährt er dies teils gar nicht.

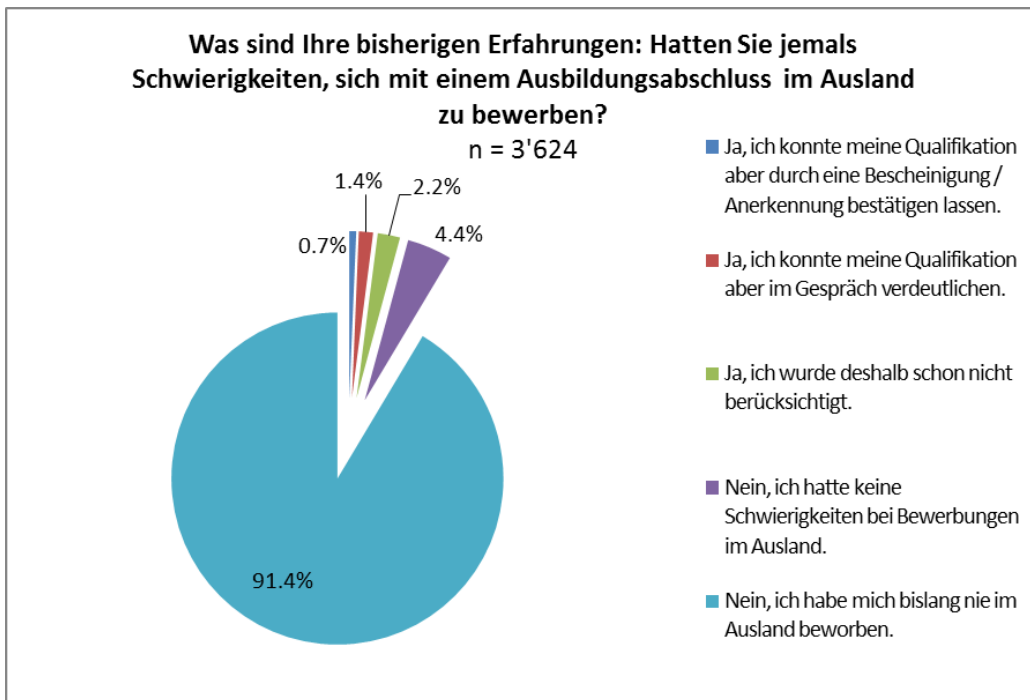


Abb. 5: Erfahrungen mit Bewerbungen im Ausland.

Wenn bei Auslandsbewerbungen Probleme bezüglich der Bekanntheit der Abschlüsse auftraten, so war dies am häufigsten beim eidgenössischen Fachausweis der Fall (34.7%, 51 Personen). Zu erwähnen ist allerdings, dass es sich hierbei auch um die Gruppe mit den meisten Teilnehmenden handelt. Ebenfalls öfters genannt wurden in diesem Zusammenhang der Lehrabschluss (19.7%, 29 Personen), das Diplom HF (19.7%, 29 Personen) und das eidgenössische Diplom (16.3%, 24 Personen).

### 3.2.3 Prestige von Tertiärabschlüssen

Im Zusammenhang mit der laufenden Debatte war zudem von Interesse, wie Teilnehmende das Prestige der verschiedenen Tertiärabschlüsse wahrnehmen. Sie wurden daher gebeten, das Ansehen dieser Abschlüsse einzuschätzen (ohne universitäre Abschlüsse). Ein Masterabschluss einer Fachhochschule wird von insgesamt knapp drei Viertel der Antwortenden als hoch (30.2%) bis sehr hoch eingestuft (44.2%). 14.2% erachten dessen Ansehen als eher hoch. Nur sehr wenige schätzen dieses als sehr gering (0.4%), gering (0.7%) oder eher gering (4.2%) ein. Der Masterabschluss ist jener, welchem durchschnittlich das höchste Ansehen zugewiesen wird. Jeweils eine grosse Mehrheit erachtet auch das Ansehen eines Bachelorabschlusses auf Fachhochschulstufe (63%) und eines eidgenössischen Diploms (71.6%) als hoch bis sehr hoch und nur eine kleine Minderheit stuft das Ansehen dieser beiden Abschlüsse als sehr gering, gering oder eher gering ein. Gesamthaft schätzen mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden (69.6%) das Ansehen eines eidgenössischen Fachausweises als eher hoch (36.9%) bis hoch (32.7%) ein. Die Abschlüsse eines Nachdiplomstudiums HF und eines Studiengangs HF werden insgesamt ähnlich eingestuft.

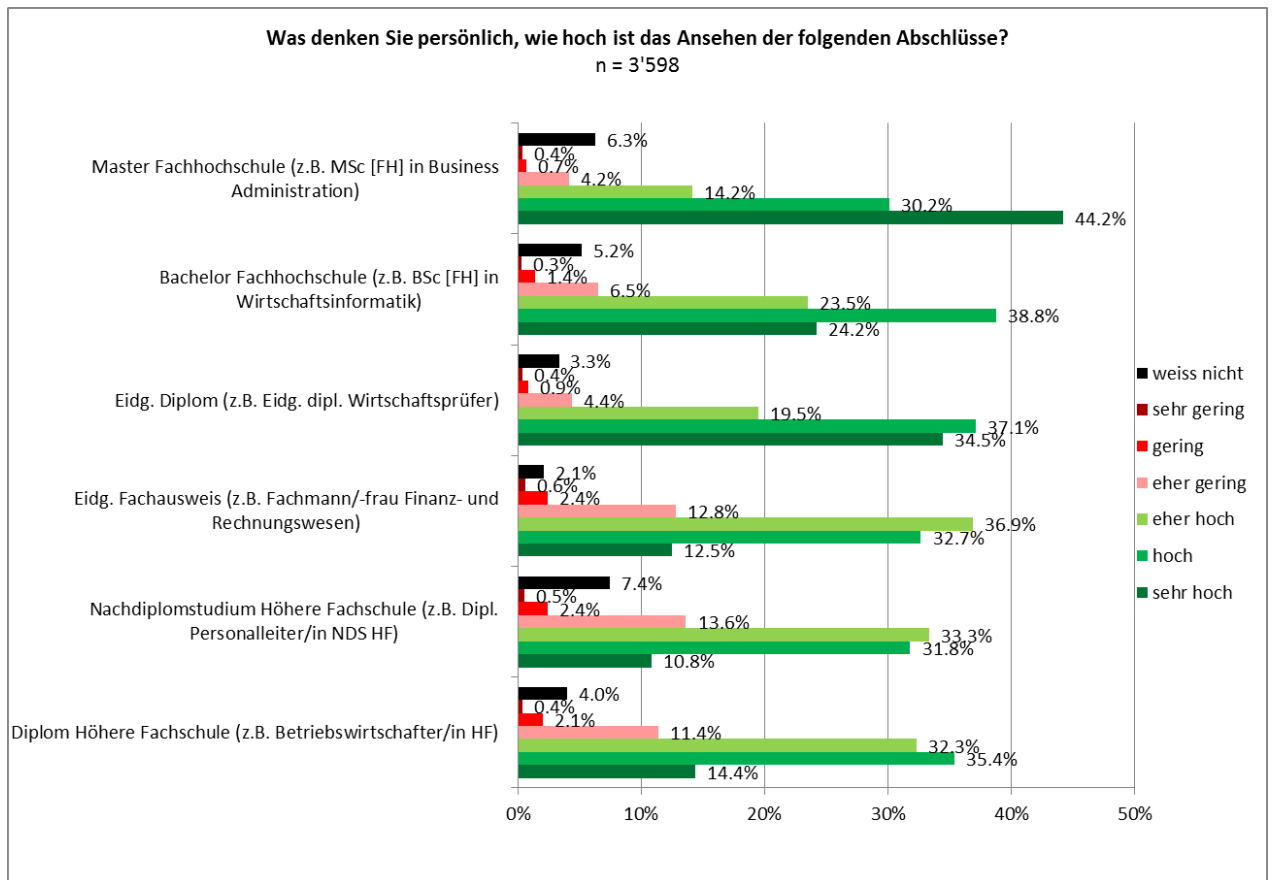


Abb. 6: Einschätzung des Ansehens verschiedener Abschlüsse.

Diese Frage wurde auch nach den verschiedenen Abschlussarten ausgewertet. Befragte, welche aktuell/zuletzt ein Diplom HF anstreb(t)en, stufen das Ansehen der akademischen Abschlüsse als hoch ein: Sie bewerteten am häufigsten einen Masterabschluss FH als sehr hoch (61.5% dieser Gruppe) und einen Bachelorabschluss FH als hoch (46.3%). Unter Studierenden und Absolvierenden eines Nachdiploms HF sieht es ähnlich aus: Die meisten bewerten wiederum einen Master FH als sehr hoch (47.3%). Am zweithäufigsten erachten sie das Ansehen eines Bachelors FH und eines eidgenössischen Diploms als hoch (jeweils 44.6%). Auf der anderen Seite schliesst bei Befragten, welche eine Höhere Fachprüfung anstreb(t)en, der eigene Abschluss – das eidgenössische Diplom – am besten ab: 43.6% erachten dessen Ansehen als sehr hoch und 36.3% als hoch. Ein Master FH wird von ihnen etwas weniger häufig, aber insgesamt doch von gut zwei Drittel, als hoch (33%) bis sehr hoch (35.4%) eingestuft.

### 3.2.4 Neue Titelbezeichnungen

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Titeldiskussion wurde den Teilnehmenden die Frage gestellt, welche Auswirkungen eine Annäherung der Titel der Höheren Berufsbildung an Hochschultitel aus ihrer Sicht hätten (siehe Abbildung 7). Die grosse Mehrheit der Befragten erachtet dies (zumindest eher) als Stärkung der Titel der Höheren Berufsbildung gegenüber Hochschultiteln (insgesamt 76.7%). Die grösste Zustimmung erlangte die Antwort, dass die Be-

rufsbildungstitel mit einer Annäherung an die Hochschultitel im internationalen Vergleich gestärkt würden: 46.3% der Befragten stimmen diesem Punkt zu, 40.4% stimmen eher zu. Ein Grossteil findet, die Titel in der Höheren Berufsbildung würden durch dieses Vorgehen mehr Bekanntheit erlangen (29% stimmen zu, 41.5% stimmen eher zu). Insgesamt finden 69.4%, eine Angleichung der Titel würde deutlicher machen, welche Kompetenzen die Titelinhaber/innen erlangt haben (32.1% stimmen zu, 37.3% stimmen eher zu). Knapp 13% betrachten eine solche Änderung als Schwächung der Titel in der Höheren Berufsbildung, da die Vorzüge der dualen Berufsbildung verwässert würden („Akademisierung“). Ein Viertel der Umfrageteilnehmenden empfindet dies zumindest eher als Schwächung. Nicht dieser Meinung sind 15.8% und knapp die Hälfte (46.2%) teilt diese Ansicht eher nicht.

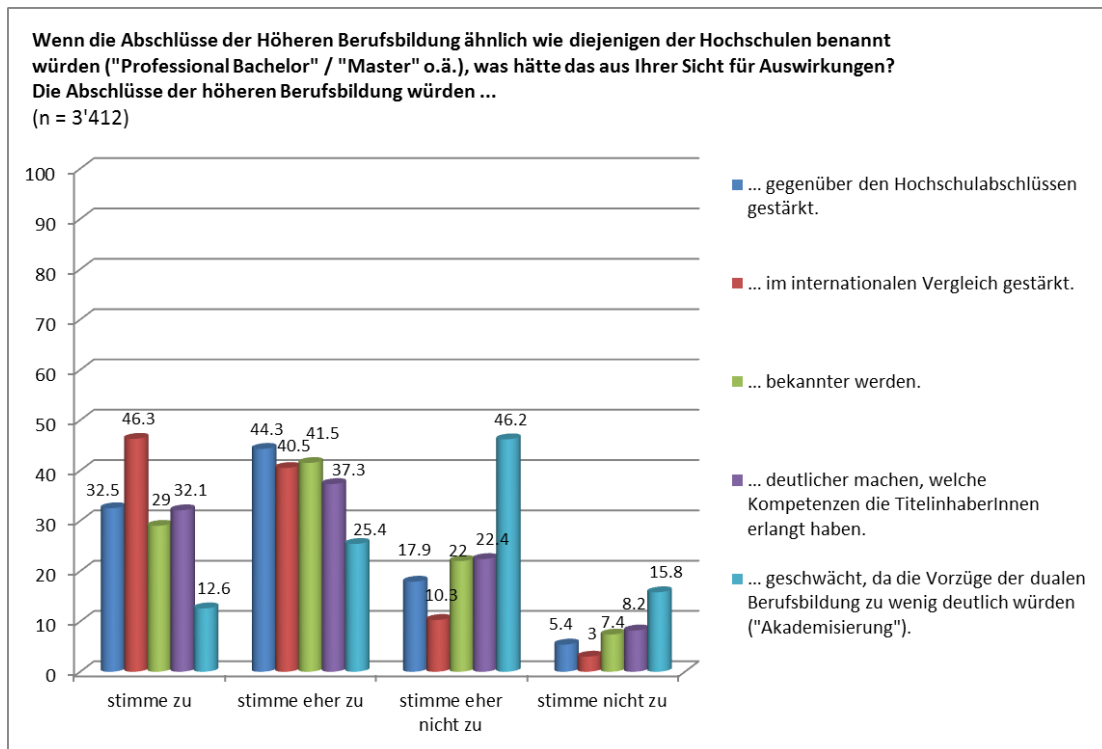


Abb. 7: Auswirkungen neuer Titelbezeichnungen in der Höheren Berufsbildung („Professional Bachelor“ /“Professional Master“ o.ä. Bezeichnungen).

Daran anschliessend wurde die Frage gestellt, ob sich die Weiterbildungsteilnehmenden eine ähnliche Bezeichnung für die Titel der Höheren Berufsbildung wie für jene der Hochschulen wünschen würden. Für 43% würde eine Angleichung der Titel eine Verbesserung darstellen. Ein Viertel der Befragten verneint dies hingegen (25.1%) und ein grosser Teil (31.9%) sieht sich nicht in der Lage, dies zu beurteilen.

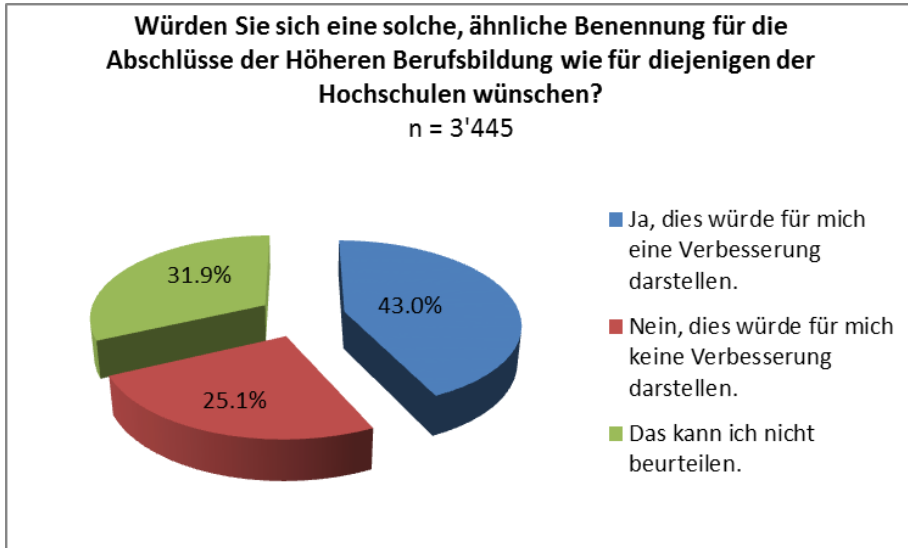


Abb. 8: Erwünschtheit einer Angleichung der Berufs- an Hochschultitel.

Unterteilt man die Teilnehmenden nach der Art ihres Abschlusses der Höheren Berufsbildung, zeigt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 9): 38.9% der Personen, deren Weiterbildung zu einem eidgenössischen Fachausweis führt(e), finden, dies würde für sie eine Verbesserung darstellen. 22.9% dieser Gruppe erachten eine Annäherung der Berufs- an die Hochschultitel nicht als Verbesserung und 38.2% geben an, die Frage nicht beurteilen zu können. In der Gruppe der Personen, die sich auf ein eidgenössisches Diplom vorbereite(te)n oder ein solches erworben haben, sieht eine knappe relative Mehrheit (36.4%) darin eine Verbesserung. Überdurchschnittliche 34.8% sind der Ansicht, dass eine Angleichung keine Verbesserung darstellt und 28.8% sehen sich nicht in der Lage, eine Beurteilung abzugeben.

Teilnehmer/innen oder Absolvent/innen des schulisch aufgebauten Standbeins der Höheren Berufsbildung, d.h. der Höheren Fachschulen finden deutlich öfter, die ähnliche Titelbezeichnung würde die Situation verbessern (63.2% der Studierenden/Absolvierenden eines Studiengangs HF und 57.4% (=62 Personen) der Studierenden/Absolvierenden eines NDS HF) und viel weniger häufig, dass dies keine Verbesserung zur Folge hätte (14.1% der Studierenden/Absolvierenden eines Studiengangs HF und 17.6% (=19 Personen) eines NDS HF). In der Gruppe der HF-Studierenden bzw. -Absolvierenden können nur 22.7% und bei Studierenden/Absolvierenden eines NDS HF 25% (=27 Personen) dazu keine Bewertung abgeben.

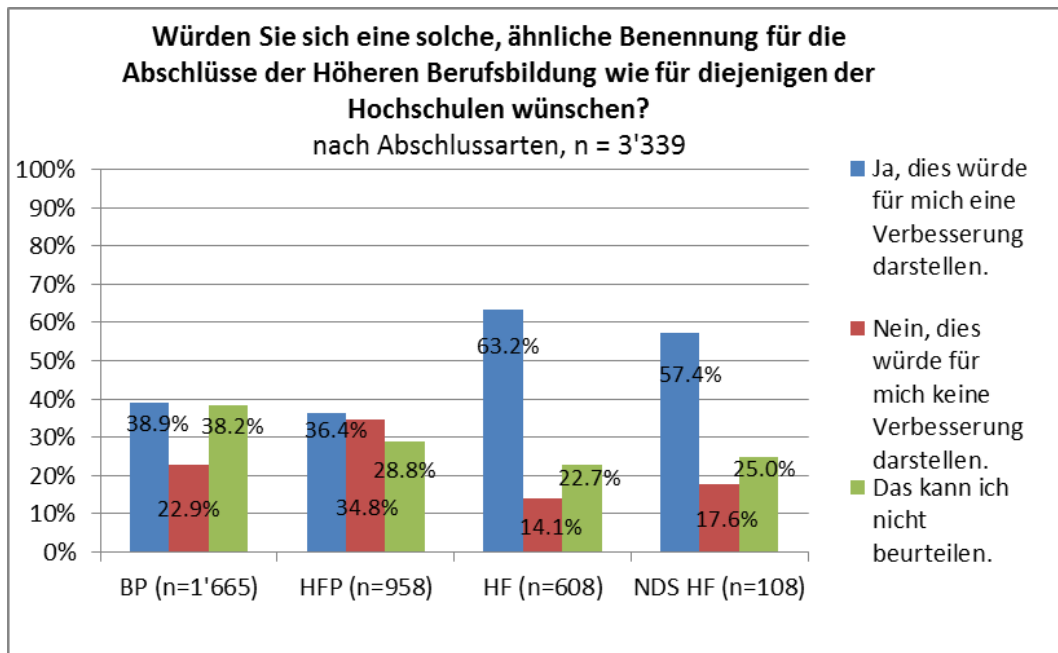


Abb. 9: Erwünschtheit einer Angleichung der Berufs- an Hochschultitel nach Abschlussarten.

Rund 12% der Umfrageteilnehmenden haben (unter anderem) bereits einen Abschluss auf Stufe Tertiär A: 6.3% (217 Personen) halten einen Bachelor und 6.2% (212 Personen) einen Master einer Hochschule/Universität inne. Diese sehen in der Angleichung der Höheren Berufsbildungs- an die Hochschultitel überwiegend keine Verbesserung (55.8% der Inhaber eines Bachelor- und 56.2% jener eines Masterabschlusses). Nur je rund jede/r Fünfte findet, dies würde eine Verbesserung darstellen (20.3% mit Bachelor- und 18.1% mit Masterabschluss) und je rund ein Viertel dieser Gruppe kann die Frage nicht beurteilen (24.0% mit Bachelor- und 25.7% mit Masterabschluss).

Differenziert nach Personen, welche eine Führungsfunktion einnehmen und solchen, die dies nicht tun, zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. Der Anteil jener, welche eine Angleichung der Berufs- an die akademischen Titel nicht als Verbesserung ansehen, ist unter Personen mit einer Führungsfunktion leicht höher (27.6%) als bei jenen ohne solche Tätigkeit (23.4%). Zudem sieht sich unter jenen ohne Führungsfunktion ein grösserer Anteil nicht in der Lage, diese Frage zu beurteilen (33.7%) als bei Personen mit Führungsfunktion (28.9%).

### 3.2.5 Zusammenfassung und Einordnung der Resultate

Es kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden bislang mehrheitlich nicht auf Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Bekanntheit ihres Abschlusses gestossen sind oder noch keine persönlichen Erfahrungen mit Auslandsbewerbungen gemacht haben. Es ist aber wahrscheinlich, dass diese Personen im Verlauf ihrer weiteren beruflichen Karriere solche Erfahrungen machen werden. Daher bzw. aufgrund der weiter wachsenden Arbeitsmarktmobilität und der Internationalisierung von Unternehmen dürfte diese Thematik in Zukunft stärker an Bedeutung gewinnen.



Hohes Prestige genießt unter den Befragten ein Masterabschluss einer Fachhochschule. Studierende und Absolvierende eines HF-Studiengangs bewerten das Ansehen akademischer Titel überdurchschnittlich hoch, wogegen Absolvent/innen eines eidgenössischen Diploms zusätzlich auch ihren eigenen Abschluss als sehr hoch einstufen. Dieses Ergebnis könnte daher rühren, dass sich das schulische Standbein der Höheren Berufsbildung näher bei dem ebenfalls schulischen System der Stufe Tertiär A mit den Titelbezeichnungen Bachelor und Master sieht. Rund 80% der Befragten, welche gegenwärtig oder zuletzt ein eidgenössisches Diplom absolvier(t)en, erachten das Ansehen ihres eigenen Abschlusses als hoch bis sehr hoch. Ein Masterabschluss FH wird etwas weniger häufig als das eidgenössische Diplom, aber doch von gut zwei Dritteln dieser Gruppe als hoch bis sehr hoch eingestuft.

Zudem lässt sich bilanzieren, dass vor allem die internationale Vergleichbarkeit die Teilnehmenden stark beschäftigt: Insgesamt über 85% erwarten von einer Angleichung der Berufsbildungstitel an die akademischen Titel eine Stärkung der HBB-Abschlüsse im internationalen Vergleich. Auffällig sind die Zahlen bei der Anschlussfrage, ob sich die Befragten eine solche ähnliche Bezeichnung wünschen würden: Eine relative Mehrheit sieht in der Ergänzung der Titel eine Verbesserung (43%), gut ein Viertel der Befragten sieht darin keine Verbesserung (25.1%). Auch bilden sich je nach Gruppen unterschiedliche Positionen ab: Studierende und Absolvierende von Höheren Fachschulen erachten eine Ergänzung der Titel in der Höheren Berufsbildung mit „Professional Bachelor/Master“ überdurchschnittlich häufig als Verbesserung im Gegensatz zum Status quo (HF: 63.2%, NDS HF: 57.4%). Von jenen Personen hingegen, welche ein eidgenössisches Diplom anstreb(t)en, sehen dies nur 36.4% so. Diese Spezialistinnen und Spezialisten in einem Berufsfeld finden überdurchschnittlich oft (34.8%), dies sei keine Verbesserung. Es lässt sich die These aufstellen, dass für Personen mit eidg. Diplom die Einführung akademischer Titel weniger notwendig erscheint, da sie eine klare Expertenrolle in einem Fachgebiet einnehmen. HF-Absolvent/innen dürften hingegen in direkter Konkurrenz zu FH-Abgänger/innen stehen und fordern deshalb vermehrt ähnlich klingende Titel. Von den Befragten, welche (unter anderem) bereits einen Tertiär A-Abschluss erworben haben (12%), sieht rund jede/r Fünfte in der Angleichung der Höheren Berufsbildungs- an die Hochschultitel eine Verbesserung. Mehr als die Hälfte findet hingegen, dies würde keine Verbesserung darstellen und rund jede/r Vierte sieht sich nicht in der Lage, die Frage zu beurteilen.

Der relativ hohe Anteil jener, die angeben, in dieser Frage keine Beurteilung abgeben zu können (31.9% über alle Teilnehmenden), deutet auf eine Unsicherheit über den richtigen Weg zur besseren Positionierung der Höheren Berufsbildungsabschlüsse hin. Dies spiegelt sich auch in der politischen Diskussion wieder: Einigkeit besteht darüber, dass die Höhere Berufsbildung gestärkt werden muss. Die Meinungen teilen sich allerdings, wenn es darum geht, wie genau diese Stärkung erfolgen soll.

### 3.3 Finanzierung

#### 3.3.1 Aktuelle Situation

Die Aus- und Weiterbildungen in den Bereichen Tertiär A und Tertiär B werden von der öffentlichen Hand ungleich mitfinanziert. Die öffentlichen Ausgaben für den Hochschulbereich übersteigen jene für die Höhere Berufsbildung um ein Vielfaches. Auch innerhalb der Höheren Berufsbildung bestehen Ungleichheiten: Die Studiengänge der Höheren Fachschulen werden deutlich stärker als die Vorbereitungskurse zu eidgenössischen Prüfungen staatlich mitgetragen. Für die eidgenössischen Prüfungen (Prüfungsbeiträge) hat die öffentliche Hand ab 2013 die Bundesbeiträge von ursprünglich ca. 25 auf 60% – in Ausnahmefällen sogar bis auf 80% – gesteigert (SBFI 2012).

Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, wird von diversen Kreisen gefordert, dass sich die öffentliche Hand stärker an den Kosten für die Vorbereitungskurse in der Höheren Berufsbildung beteiligt. In diesem Zusammenhang wird oft von der Forderung nach „gleich langen Spiessen“ gesprochen.

Die folgende Tabelle zeigt die Ausgaben der öffentlichen Hand für die Höhere Berufsbildung und den Hochschulbereich im Jahr 2011 und veranschaulicht, wie viel die jeweiligen Bereiche an den Gesamtausgaben für die Tertiärstufe ausmachen (Bundesamt für Statistik 2011b).

	Kosten der öffentlichen Hand 2011 [CHF]
Tertiär B (Höhere Berufsbildung)	0.26 (bis 0.5 Mrd.) <sup>11</sup>
Tertiär A (Hochschulbereich)	7.77 Mrd.
Fach- und Pädagogische Hochschulen	2.87 Mrd. <sup>12</sup>
Universitäre Hochschulen	4.89 Mrd.
Total Tertiärstufe	8.03 Mrd.

Tab. 3: Ausgaben der öffentlichen Hand (Bund, Kantone und Gemeinden) 2011 für Weiterbildungen auf Tertiärstufe.

Eine Weiterbildung stellt auf individueller Ebene häufig eine finanzielle wie auch eine zeitliche Belastung dar. Absolvierende der zu Berufs- und Höheren Fachprüfungen führenden Vorbereitungskurse sind speziell betroffen, da diese Kurse den grössten Teil der Kosten der eidgenössischen Prüfungen ausmachen und bis heute hauptsächlich durch private Beiträge gedeckt werden.

Die finanzielle Last der Vorbereitungskurse ist für die Weiterbildungsteilnehmenden insofern bedeutsam, als der Besuch der Vorbereitungskurse für Berufs- und Höhere Fachprüfungen zwar freiwillig ist, ein Grossteil einen solchen aber absolviert: 87.4% der Kandidat/innen für eine Berufsprüfung bzw. 86.2% jener für eine Höhere Fachprüfung. Personen, welche nicht an

<sup>11</sup> Der Grossteil der Ausgaben kommt den Höheren Fachschulen zugute (SBFI 2014a: 19).

Bei den Ausgaben der öffentlichen Hand für die Höhere Berufsbildung finden sich zwei Zahlen: Neben den 0.26 Mrd. gemäss Bundesamt für Statistik werden im Bildungsbericht ca. 0.5 Mrd. jährlich für die Höhere Berufsbildung ausgewiesen (SKBF 2014: 258).

<sup>12</sup> Bundesamt für Statistik (2011c).

einem Vorbereitungskurs teilnehmen, geben in einer anderen Studie als wichtigste Gründe für das Fernbleiben an, dass der berufliche Erfahrungshintergrund ausreichend oder die Angebote zu teuer seien (Neukomm et al. 2012: 39-40). In diesem Zusammenhang wird von verschiedener Seite gefordert, dass die Kosten für einen Vorbereitungskurs und die dazugehörige Prüfung mit jenen, die ein Student für einen Bachelorabschluss (Tertiär A) aufwendet, vergleichbar sein sollen.

Vor diesem Hintergrund interessierte in der Umfrage besonders, welche Kosten den Teilnehmenden in der Vorbereitung auf einen Berufsabschluss entstehen und ob die Teilnehmenden von Arbeitgeberseite – sei es in zeitlicher oder finanzieller Form – in ihrem Weiterbildungsvorhaben unterstützt werden. In einem weiteren Teil wurde erfragt, inwiefern eine fehlende oder vorhandene Unterstützung den Entscheid für das Absolvieren einer Weiterbildung beeinflusst hat. Zusätzlich beinhaltete die Untersuchung Fragen bezüglich einer allfälligen Weiterbildungsvereinbarung: Wurde eine solche mit dem Arbeitgeber abgeschlossen und falls ja, wie lauten deren Bedingungen?

Bezüglich der Finanzierung im Bereich der Höheren Fachschulen ist zu erwähnen, dass ein neues Konkordat<sup>13</sup> die bislang geltende Fachschulvereinbarung (FSV) aus dem Jahr 1998 ablöst. Die neue Finanzierungsvereinbarung, die ab dem Schuljahr 2015/16 zum Einsatz kommt, hat zum Ziel, den Studierenden im Gegensatz zur FSV volle Freizügigkeit und mehr Gleichstellung mit Studierenden einer Hochschule zu gewähren (SKBF 2014: 259). Sie beinhaltet keine Regelungen zu Vorbereitungskursen für eidgenössische Prüfungen (EDK, 27.5.2010). Neue Finanzierungsmodelle für diesen Bereich der Höheren Berufsbildung erarbeitet das SBFI im Rahmen des Strategieprojekts Höhere Berufsbildung. Hierbei stellt sich die Frage nach dem Wechsel zu einer künftig subjektorientierten Finanzierung: Statt wie bislang die Angebote zu subventionieren, sollen die Beiträge in Zukunft direkt an die Vorbereitungskursteilnehmenden ausgerichtet werden. Gegenstand laufender Arbeiten ist die Konkretisierung des Finanzierungsmodells, vor allem Fragen bezüglich der Beitragsbemessung, den Zeitpunkt der Auszahlung und die Ausgestaltung des Übergangs (SBFI 2013d: 26). Im Folgenden soll mehrheitlich auf die Finanzierung der Vorbereitungskurse eingegangen werden.

### 3.3.2 Kosten

Wie finanzieren Personen ihre Weiterbildungen in der Höheren Berufsbildung? Eine andere Untersuchung zeigt, was Personen als wichtigste (nicht: einzige) Finanzierungsquellen für Weiterbildungen im Bereich der eidgenössischen Prüfungen, d.h. der Berufs- und Höheren Fachprüfungen, angeben. Neben den Leistungen des Arbeitgebers, auf welche 56.7% der Kandidat/innen für eine Berufsprüfung und zwei Drittel (66.5%) jener für eine Höhere Fachprüfung zurückgreifen können, spielen auch private Beiträge, d.h. entweder eigene Ersparnisse oder die finanzielle Unterstützung durch Verwandte, eine wichtige Rolle: Insgesamt 65.7% der Kandidat/innen für eine eidgenössische Prüfung finanzieren sich die Weiterbildung zumindest teilweise auf diese Art. Nur wenige Weiterbildungsteilnehmende geben an, auf öffentliche Bei-

---

<sup>13</sup> „Interkantonale Vereinbarung über die Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen“ (HFSV)

träge zurückgreifen zu können, nämlich 9.1% der Kandidierenden für eine Berufsprüfung und 3.4% jener für eine Höhere Fachprüfung (Neukomm et al. 2012: 52-53, 62). Wenn Weiterbildungskonsument/innen private Beiträge als bedeutsamste Finanzierungsquelle angaben, so betrifft dies häufiger eigene Ersparnisse als Leistungen von Verwandten (Neukomm et al. 2012: 64).

Es wurden in der Absolventenbefragung des KV Schweiz die Kosten der Weiterbildungen abgefragt. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die mittleren Kurs-/Studienkosten über alle erfragten Abschlussarten bei Fr. 15'000.- und für die Prüfungen bei Fr. 2'000.- liegen. Dabei ist jedoch zu erwähnen, dass diese Beträge je nach Art der Ausbildung innerhalb von Tertiär B stark variieren können: Die vorliegende Umfrage des KV Schweiz ergibt, dass die mittleren Kosten für einen Vorbereitungskurs zu einer Berufsprüfung bei Fr. 12'000.- und die entsprechenden Prüfungsgebühren bei Fr. 2'000.- liegen. Die mittleren Kosten für eine Höhere Fachprüfung liegen etwas höher: Fr. 16'000.- für einen Vorbereitungskurs bzw. Fr. 3'000.- für die Prüfung selbst. Diese Erhebungen gleichen den Befragungsergebnissen von Neukomm et al. (2012), welche ebenfalls die Kosten von eidgenössischen Prüfungen sowie Vorbereitungskursen erfragt haben.<sup>14</sup>

	BP	HFP	HF	NDS
Median Kurskosten [CHF]	12'000.-	16'000.-	22'000.-	13'000.-
Median Prüfungsgebühren [CHF]	2'000.-	3'000.-	2'000.-	2'000.-

Tab. 4: Medianwerte der Kurskosten und Prüfungsgebühren nach Abschlussart (aus Umfrage).

Wichtig erscheint auch zu erwähnen, dass die Kosten nicht nur je nach Ausbildungsstufe, sondern auch je nach Ausbildungsbereich stark divergieren. Die Medianpreise der vier grössten Gruppen werden in folgender Tabelle dargestellt:

	Fachleute Finanz- und Rechnungswesen (FA)	Betriebswirtschaftler/in HF	HR-Fachleute (FA)	Ausbilder/in (FA)
Median Kurskosten [CHF]	15'000.-	22'000.-	10'000.-	12'000.-

Tab. 5: Medianwerte der Kurskosten und Prüfungsgebühren nach Ausbildungsbereich (aus Umfrage).

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Werte innerhalb eines Berufsabschlusses zeigen sich ebenfalls starke Unterschiede bezüglich der Kosten der Vorbereitungskurse. Die Medianwerte sind daher mit Vorsicht zu deuten. Betrachtet man z.B. die Antworten der Befragten, welche aktuell oder zuletzt eine Weiterbildung als Ausbilder/in mit eidgenössischem Fachausweis absolvier(t)en, ist die Spannweite dieser Beträge gross. Die Vorbereitungskurse sind nicht näher reglementiert: Dies hat zur Folge, dass sich nicht nur die Kosten für einen Vorbereitungskurs zu einer Berufs- oder Höheren Fachprüfung (z. B. eben als Ausbilder/in) stark un-

<sup>14</sup> Diese Studie kommt zum Schluss, dass die mittleren Prüfungsgebühren bei Fr. 2'100.- bei einer Berufsprüfung bzw. bei Fr. 2'900.- bei einer Höheren Fachprüfung liegen. Die Kurskosten betragen im Mittel Fr. 9'245.- bei einem Vorbereitungskurs für eine Berufsprüfung bzw. Fr. 13'900.- für einen solchen für eine Höhere Fachprüfung (Neukomm et al. 2012: 46-48).

terscheiden können, sondern auch die Angebotsdichte, Dauer und Inhalte solcher Kurse.

### 3.3.3 Unterstützung durch Arbeitgeber

Die Umfrage zeigt, dass drei Viertel der Weiterbildungsteilnehmenden vom Arbeitgeber in irgendeiner Form unterstützt werden (73.4%), sei es zeitlich und/oder finanziell.<sup>15</sup> Am häufigsten werden laut der Umfrage Personen unterstützt, welche eine Höhere Fachprüfung absolvieren oder diese als letzten Abschluss absolviert haben (79.7%, 767 Personen). Am wenigsten können dagegen Personen eines Studiengangs HF auf Hilfe des Arbeitgebers zählen (65.4%, 397 Personen). Dazwischen liegen die Werte der Befragten, welche eine Berufsprüfung anstreben(t)en (72.7%/1218 Personen werden vom Arbeitgeber unterstützt) oder welche einen NDS HF absolvier(t)en (78.7%, 85 Personen).

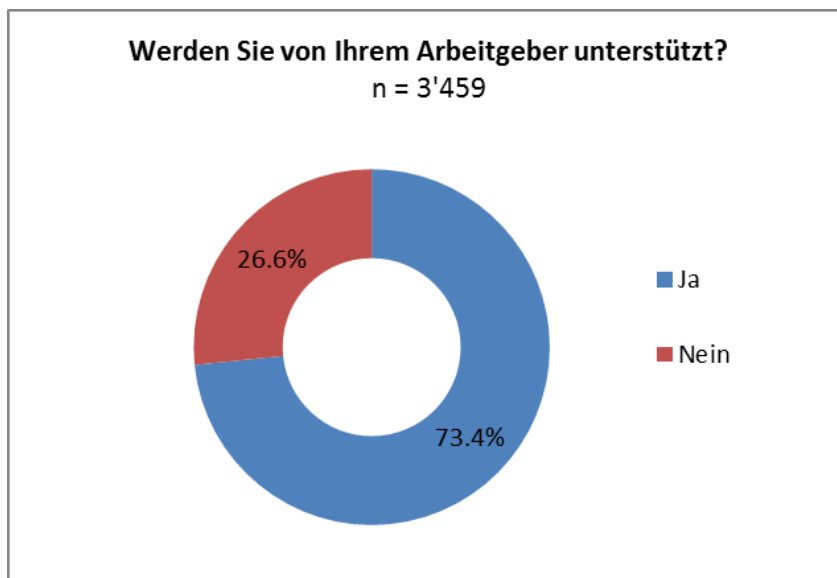


Abb. 10: Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Werden nun ausschliesslich die Unterstützten betrachtet, so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte dieser Gruppe eine finanzielle Entschädigung erhält (53.6%). Zeitliche und finanzielle Beiträge erhält mehr als ein Drittel jener, welche angeben, vom Arbeitgeber unterstützt zu werden (39.2%). Ein kleiner Teil wird vom Betrieb nur zeitlich – in der Form von Stellenprozenten – unterstützt (7.2%).

<sup>15</sup> Eine Studie des Bundesamtes für Statistik im Jahr 2011 ergab aus Sicht der Unternehmungen, dass 83% der Schweizer Firmen mindestens eine Weiterbildungsaktivität ihrer Mitarbeitenden unterstützt haben. Betriebe haben offensichtlich erkannt, dass sich Weiterbildung nicht nur für ihre Arbeitnehmer/innen, sondern auch für sie selbst lohnt (Bundesamt für Statistik 2013e).

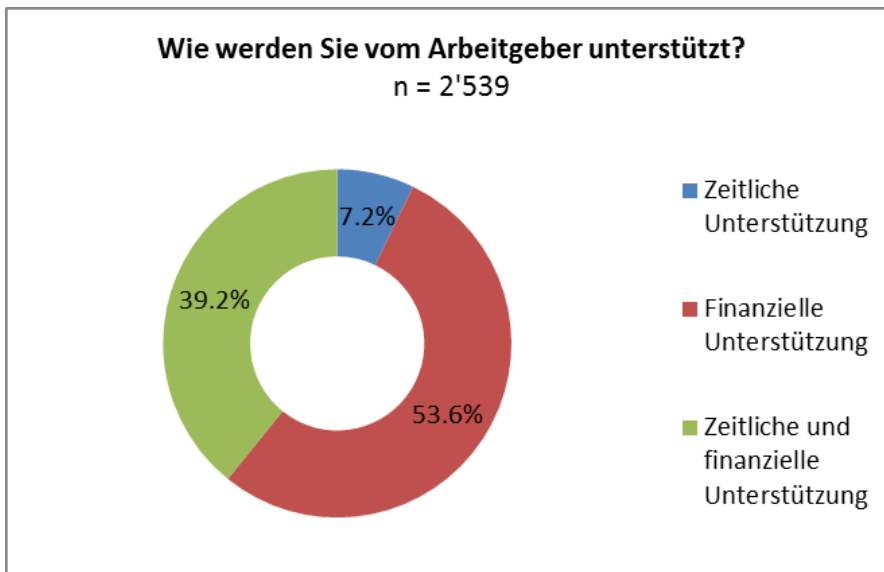


Abb. 11: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Differenziert nach Geschlecht wird ersichtlich, dass Männer häufiger als Frauen vom Arbeitgeber unterstützt werden (77.6% der Männer im Gegensatz zu 69.7% der Frauen). Dieses Erkenntnis deckt sich mit weiteren Studien, welche zum Schluss kommen, dass Frauen häufiger als Männer Weiterbildungen absolvieren, aber weniger oft vom Arbeitgeber unterstützt werden – dies auch dann noch, wenn man nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet (Leu/Gerfin 2004:32; Wolter 2010).<sup>16</sup>

Die Antworten auf diese Frage wurden auch nach Betriebsgrösse gefiltert analysiert. Es ist ersichtlich, dass der Anteil Personen, welche vom Arbeitgeber nicht unterstützt werden, in Kleinstbetrieben, d.h. in Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden, am höchsten ist (41.9%, 137 Personen). Am ehesten Unterstützung erhielten Personen, die in Grossbetrieben arbeiten (Nein-Anteil von 22.0%, 370 Personen).

<sup>16</sup> Der KV Schweiz hat bereits im Januar 2010 eine Weiterbildungsumfrage durchgeführt, deren Ergebnisse jedoch nicht veröffentlicht wurden. Es zeigte sich, dass 68% der Teilnehmenden vom Arbeitgeber finanziell und 27% zeitlich unterstützt wurden. Spezifiziert nach Geschlecht wird auch hier ersichtlich, dass Männer häufiger als Frauen finanziell sowie zeitlich unterstützt werden.

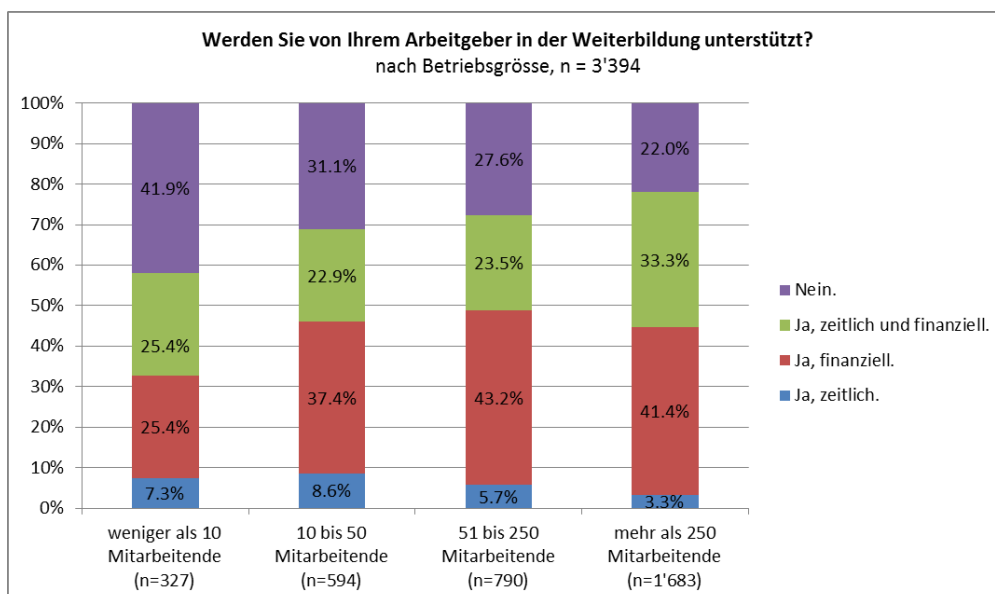


Abb. 12: Unterstützte nach Betriebsgrösse.

Weiter wurde zu klären versucht, ob die Unterstützung durch den Arbeitgeber in den verschiedenen Lohnklassen variiert. Personen aus niedrigeren Lohngruppen geben deutlich häufiger als Besserverdienende an, vom Arbeitgeber nicht unterstützt zu werden.<sup>17</sup> Der Anteil rein finanziell Unterstützter ist – mit Ausnahme der untersten Lohngruppe, bei welcher jedoch die Fallzahl sehr gering ist – bei den unteren bis mittleren Einkommen etwas höher als bei den oberen. Besserverdienende profitieren hingegen wieder mehr von zeitlicher und finanzieller Unterstützung ihrer Arbeitgeber als die unteren Lohngruppen.

Art der Unterstützung Einkommen	Zeitliche Unterstützung	Finanzielle Unterstützung	Zeitl. & finanz. Unterstützung	Keine Unterstützung
Weniger als Fr. 50'000.- (n=41)	0	19.5	12.2	68.3
Fr. 50'000.- bis 70'000.- (n=607)	5.9	41.2	17.8	35.1
Fr. 70'001.- bis 90'000.- (n=1234)	4.7	43.4	24.1	27.8
Fr. 90'001.- bis 110'000.- (n=845)	5.0	37.6	33.0	24.4
Fr. 110'001.- bis 130'000.- (n=396)	6.1	35.4	41.2	17.4
Mehr als Fr. 130'000.- (n=208)	6.3	35.6	41.3	16.8

Tab. 6: Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Lohngruppen [%].

<sup>17</sup> Besserverdienende werden nicht nur häufiger unterstützt, sie bilden sich auch öfters weiter (Leu/Gerfin 2004: 7).

Bei Personen mit und ohne Führungsposition zeigen sich hingegen keine eindeutigen Unterschiede, ausser, dass der Anteil Unterstützter bei jenen mit Führungsfunktion mit insgesamt 75.4% etwas höher liegt als bei den übrigen (71.9%).

Personen, welche angeben, vom Arbeitgeber zeitlich unterstützt zu werden, erhalten von diesem als mittleren Wert 10 Stellenprozent für ihre Weiterbildung – und zwar unabhängig davon, ob sie nur zeitlich oder zusätzlich auch finanziell unterstützt werden. Bei jenen Teilnehmenden, welche von ihrem Betrieb finanzielle Beiträge für die Weiterbildung erhalten, übernimmt der Arbeitgeber im Mittel 90% der Kosten. Hier lassen sich Unterschiede bei Personen erkennen, die nur finanziell, und bei solchen, die zeitlich und finanziell unterstützt werden: Während der Arbeitgeber bei erster Gruppe als Median 80% der Weiterbildungskosten übernimmt, so sind es bei letzterer 100% der Kosten. Betriebe, die ihre Mitarbeitenden zeitlich und finanziell bei der Weiterbildung unterstützen, sind somit nicht nur von der Art der Unterstützung jene, die am meisten leisten, sondern auch dahingehend, wie die Unterstützung ausgestaltet wird.

### **3.3.4 Einfluss der (nicht) vorhandenen Unterstützung durch den Arbeitgeber**

Inwiefern ein fehlender bzw. ein vorhandener Beitrag des Arbeitgebers die Arbeitnehmenden in ihrem Entscheid, eine Weiterbildung zu absolvieren, beeinflusst hat, soll im Folgenden beleuchtet werden. Als erstes werden jene, welche nicht auf Leistungen ihres Betriebs zählen können, genauer betrachtet. Für insgesamt gut 80% hatte dieser Umstand keinen Einfluss auf ihren Entscheid, da sie angaben, es entweder gut alleine zu schaffen (46.9%, 431 Personen) oder nicht mit einer anderen Reaktion des Arbeitgebers gerechnet hatten (33.8%, 310 Personen). Knapp jede/r Fünfte gab an, die nicht vorhandene Unterstützung habe einen Einfluss auf den Weiterbildungsentscheid gehabt (insgesamt 19.3%, 177 Personen): Innerhalb dieser Gruppe standen für den etwas grösseren Teil finanzielle Überlegungen im Vordergrund (56.5%, 100 Personen) und der Rest hatte aus zeitlichen Gründen gezögert (43.5%, 77 Personen). Dabei ist anzumerken, dass jene Personen, die aufgrund solcher Überlegungen gerade keine oder allenfalls eine andere, vom Staat stärker unterstützte Weiterbildung gemacht haben, in der Erhebung selbstverständlich nicht erfasst wurden.



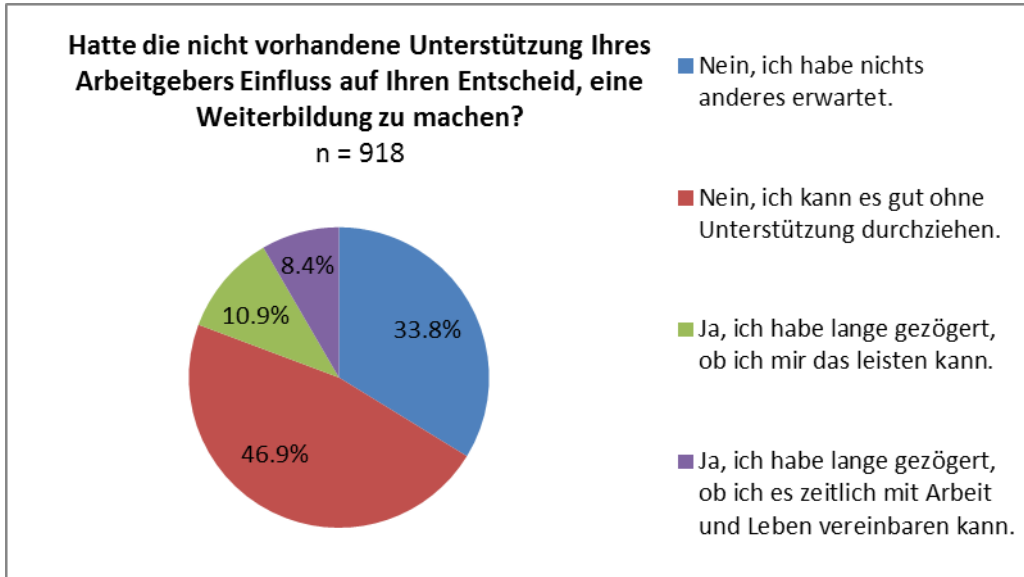


Abb. 13: Einfluss auf Entscheid bei nicht vorhandener Unterstützung.

Schlüsselt man die Gruppe der nicht Unterstützten nach Einkommen auf, zeigt sich folgendes Bild: Jene, die mehr verdienen, geben häufiger an, dass die nicht vorhandene Unterstützung keinen Einfluss auf ihren Entscheid hatte, eine Weiterbildung zu absolvieren, da sie es gut ohne Unterstützung des Arbeitgebers durchziehen können. Diejenigen, die weniger verdienen, meinten hingegen öfters, der fehlende Arbeitgeberbeitrag habe keinen Einfluss gehabt, da sie nichts anderes erwartet haben.

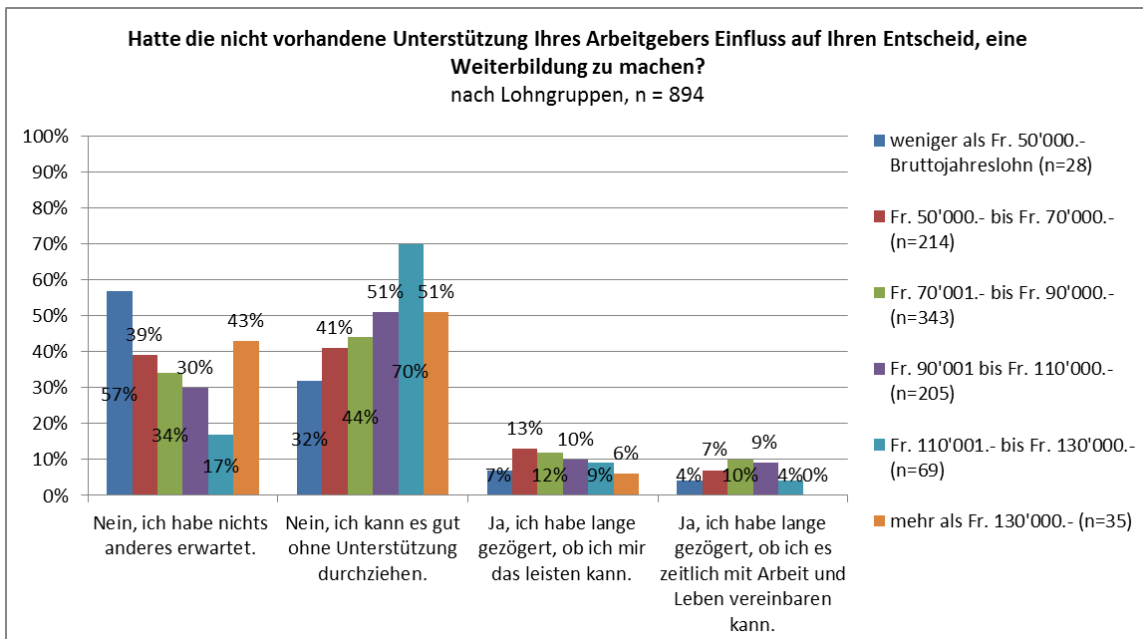


Abb. 14: Einfluss auf Entscheid bei nicht vorhandener Unterstützung nach Lohngruppen.

Ebenso wurden Personen, deren Arbeitgeber die Weiterbildung unterstützt(e), befragt, inwiefern die Unterstützung von Bedeutung war. Ein grosser Teil dieser Umfrageteilnehmenden meinte, dass die Hilfe des Arbeitgebers keinen Einfluss auf den Weiterbildungsentscheid gehabt habe (43.9%, 945 Personen). Für die restlichen Befragten – und somit mehr als die Hälfte – spielte die Unterstützung durch den Arbeitgeber jedoch eine Rolle: Innerhalb dieser Gruppe meint eine Mehrheit (60.9%; 34.1% der Teilnehmenden dieser Frage, 734 Personen), die Unterstützung habe den Entschluss befördert und die restlichen Befragten gaben an, die Weiterbildung wäre sonst gar nicht möglich gewesen (39.1%; 21.9% der Teilnehmenden dieser Frage, 472 Personen).

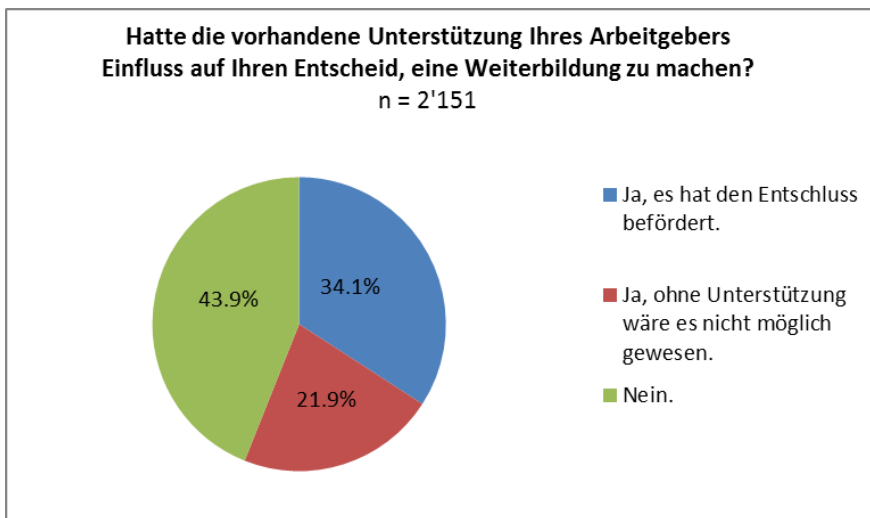


Abb. 15: Einfluss auf Entscheid bei vorhandener Unterstützung.

Keine bedeutenden Unterschiede lassen sich erkennen, wenn die Antworten der Unterstützten zur selben Frage nach Lohnklassen gruppiert werden. Einzig jene aus der untersten Lohngruppe geben überdurchschnittlich oft an, dass die Weiterbildung ohne Unterstützung des Arbeitgebers nicht machbar gewesen wäre, wobei die Fallzahl wiederum sehr gering ist (n=11).

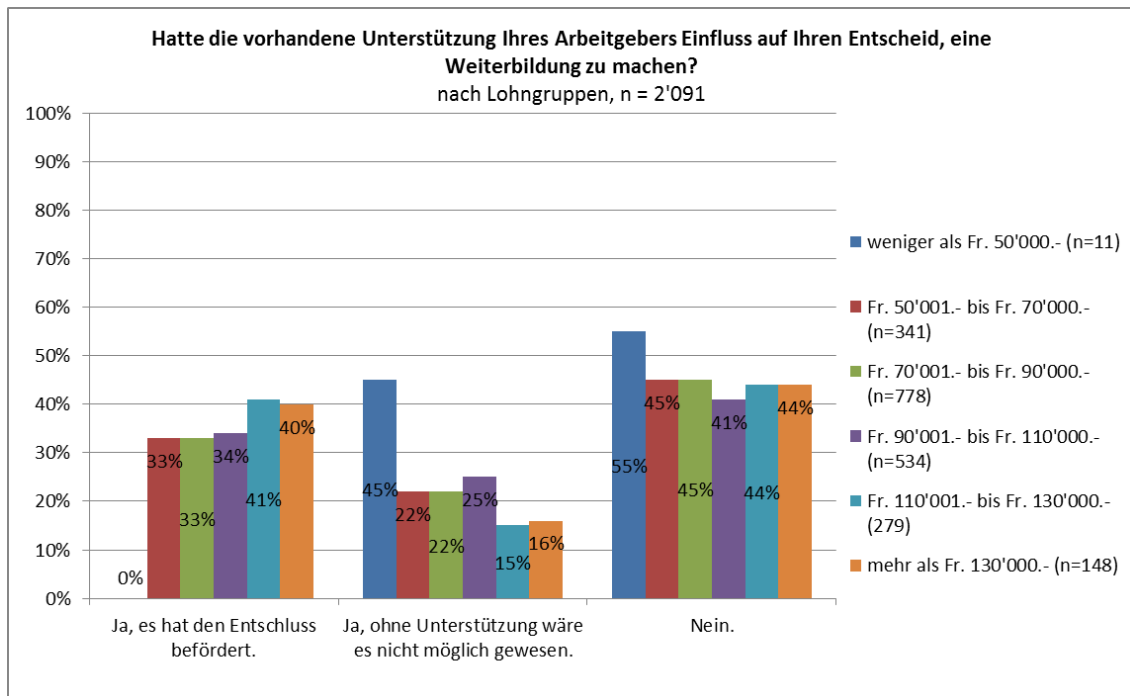


Abb. 16: Einfluss auf Entscheid bei vorhandener Unterstützung nach Lohngruppen.

### 3.3.5 Weiterbildungsvereinbarung

Eine Weiterbildungsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in, welche für die Dauer der Weiterbildung abgeschlossen wird und die Rechte und Pflichten der Beteiligten enthält. Eine grosse Mehrheit der Umfrageteilnehmenden hat mit dem Arbeitgeber einen solchen Vertrag abgeschlossen (84.7%). Darin wird (zum Schutz des Arbeitgebers) auch geregelt, welchen Anteil der Kosten des Arbeitgebers der/die Arbeitnehmer/in bei Verlassen des Betriebs innerhalb einer bestimmten Zeit zurückzahlen muss. Die idealtypische Weiterbildungsvereinbarung gemäss Umfrage sieht so aus, dass Personen zwei Jahre im Betrieb bleiben, ansonsten sie die gesamten Weiterbildungskosten (100%) zurückzahlen müssen.

Bei drei von vier Teilnehmenden gibt es im Betrieb keine organisierte Talentförderung bzw. sogenanntes High Potential Programm (73.1%). Falls eine solche vorhanden war, nahm ein Grossteil nicht daran teil (65.4%).

### 3.3.6 Zusammenfassung und Einordnung der Resultate

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Weiterbildungen in der Höheren Berufsbildung deutlich weniger stark öffentlich mitfinanziert werden als jene im Hochschulbereich. Ein Vorbereitungskurs für eine eidgenössische Berufsprüfung kostet im Mittel Fr. 12'000.- und Fr. 2'000.- für die Prüfung selbst. Die Kosten für einen Vorbereitungskurs für eine Höhere Fachprüfung betragen im Mittel Fr. 16'000.- und Fr. 3'000.- für die Prüfung. Die eidgenössischen Prüfungen sind auf Bundesebene reglementiert. Dies ist bei den Vorbereitungskursen nicht

der Fall, daher unterscheiden sich die Kosten je nach Abschlussstufe und Vorbereitungskurs stark. Ebenso divergieren je nach Kanton die Angebotsdichte, Dauer sowie Inhalte der Kurse.

Die meisten Befragten erhalten von ihrem Arbeitgeber Unterstützung, wobei ein Grossteil dieser Unterstützung aus finanziellen Leistungen besteht. Männer werden öfters als Frauen in ihrem Weiterbildungsvorhaben unterstützt. Dieser Umstand fügt sich in eine Reihe von Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein, wie etwa die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen oder die Untervertretung von Frauen in führenden Positionen. Zudem geben Personen in Grossbetrieben an, am häufigsten vom Arbeitgeber zeitliche oder finanzielle Beiträge zu erhalten, in Kleinbetrieben ist der Anteil nicht Unterstützter hingegen am grössten (41.9%). Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erwartungen: Generell haben Grossbetriebe mehr Kapazitäten, die Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter zu unterstützen, sei dies mittels finanziellen Beiträgen oder in der Form von (vergüteten) Abwesenheiten. Klein- oder Kleinstfirmen investieren dagegen öfters nicht in die Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden, weil der wirtschaftliche Nutzen anderer Investitionen kurzfristig rentabler ist (Schwarzenbach/NZZ 2008). Wird nun die Verteilung der Beschäftigten in der Schweiz nach Unternehmensgrösse 2011 betrachtet, so zeigt sich die Bedeutung dieser Erkenntnis: In Grossbetrieben, welche gemäss Umfrage am meisten Unterstützung leisten, ist rund ein Drittel der Beschäftigten in der Schweiz tätig (34.5%, vgl. Kap. 2.5, S. 13). Der Rest arbeitet in Kleinstfirmen, kleinen oder mittelgrossen Unternehmungen. Bezüglich der Einkommensklassen lässt sich sagen, dass sich das Bild für Besserverdienende insgesamt deutlich positiver gestaltet – diese weit häufiger vom Arbeitgeber unterstützt werden – als für Personen mit niedrigeren Einkommen.

Jede/r fünfte vom Arbeitgeber nicht Unterstützte zögerte aus zeitlichen oder finanziellen Überlegungen beim Entscheid, eine Weiterbildung zu absolvieren. Dabei handelt es sich um Personen, welche trotz der fehlenden Unterstützung beschlossen haben, sich weiterzubilden. Jene, welche sich aus diesen Gründen gegen einen Berufsabschluss in der Höheren Berufsbildung entschieden haben, wurden von dieser Untersuchung nicht erfasst. Im Weiteren zeigt sich, dass finanzielle und/oder zeitliche Leistungen des Arbeitgebers entscheidend sein können: Mehr als die Hälfte hat bei der entsprechenden Frage angegeben, dass ohne diese Hilfe keine Weiterbildung möglich gewesen wäre oder dass sie den Entschluss für eine Weiterbildung befördert habe. Die meisten Befragten haben mit ihrem Arbeitgeber eine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen.

Aus anderen Studien wird deutlich, welche Probleme sich bei der Vorbereitung auf einen Berufsabschluss ergeben. Eine Studie etwa kommt zum Schluss, dass vor allem zeitliche Schwierigkeiten auftreten, d.h. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ausbildung (Neukomm et al. 2012: 39). Wieder eine andere Untersuchung zeigt die mutmasslichen Gründe für einen Studienabbruch: Die zeitliche Überforderung am Arbeitsplatz ist weit häufiger (37.3%) ein Grund als etwa finanzielle Probleme (18%) (Schärrer et al. 2009: 75).<sup>18</sup> Wichtig ist daher, dass Arbeitgeber Weiterbildungsvorhaben ihrer Arbeitnehmenden nicht nur finanziell, sondern auch zeitlich unterstützen.

---

<sup>18</sup> Zahlen für Teilzeitstudierende in berufsbegleitenden Bildungsgängen. Diese arbeiten meistens mindestens 80% (Schärrer et al. 2009: 36).

#### **4 Stärkung der Höheren Berufsbildung – Forderungen des KV Schweiz**

Aufbauend auf der beruflichen Grundbildung ist die Höhere Berufsbildung die konsequente und zwingende Fortsetzung im dualen Berufsbildungssystem der Schweiz. Als wichtige Ergänzung zur (Berufs)Maturität und den Hochschulen werden über den Weg der berufsorientierten Weiterbildung hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte ausgebildet. Die HBB leistet einen wichtigen Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine in Wirtschaft und Gesellschaft gut positionierte HBB stärkt die Attraktivität der beruflichen Grundbildung, ermöglicht den Berufsleuten eine Vielfalt an Entwicklungs- sowie Karrierechancen und erbringt einen wesentlichen Beitrag an den Erfolg der gesamten Volkswirtschaft.

##### **Zielsetzung 1: Inländisches Fach-/Führungskräftepotenzial ausschöpfen – Frauen gewinnen**

Die HBB-Absolvierenden 2012-2014 im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld nennen zwei Hauptmotive zur beruflichen Weiterbildung: die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen sowie die persönliche Weiterentwicklung. Die Unterstützung durch die Arbeitgeber ist gemäss Umfrageresultaten eine wesentliche Voraussetzung für den individuellen Weiterbildungsentscheid. Von den Umfrageteilnehmenden hat entsprechend eine Mehrheit den Support durch den Arbeitgeber erhalten – Männer allerdings öfters als Frauen. Ein grosses ungenutztes Potenzial dürfte weiter bei denjenigen Personen liegen, welche gar keine Unterstützung erfahren und deshalb auf eine berufsbegleitende Weiterbildung verzichten.

Das demografische Altern der schweizerischen Erwerbsbevölkerung stellt auf verschiedenen Ebenen eine wachsende Herausforderung dar. Mit der Einführung der Personenfreizügigkeit wurde der schweizerische Arbeitsmarkt Teil des europäischen Arbeitsmarktes. Zurzeit wird ein Mangel an Fachkräften mit solchen aus dem benachbarten Ausland ausgeglichen. Nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative vom 9. Februar 2014 soll es in Zukunft nicht mehr unbegrenzt möglich sein, Fachkräfte aus dem benachbarten Ausland zu gewinnen. Umso mehr wird die Investition in das inländische Fach- und Führungskräftepotenzial von Bedeutung. Zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit ist zudem das „Lebenslange Lernen“ für Arbeitnehmende relevant, unabhängig vom Geschlecht und Alter. Die HBB kann hierzu einen massgeblichen Beitrag leisten.

Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert angesichts des drohenden Fachkräftemangels:

- Weiterbildung ist stark verbunden mit dem individuellen Antrieb zur Weiterentwicklung. Die gesellschaftliche Aufforderung liegt darin, dass jede/r selbst seine Verantwortung wahrnimmt, ihre/seine persönlichen Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln.
- Das Mitarbeiterpotential ist in den Unternehmen ressourcenorientiert zu nutzen und weiter zu fördern. Berufsorientierte Weiterbildungen unterstützen diesen Prozess. Arbeitgebern empfiehlt sich eine stärkere finanzielle und zeitliche Unterstützung der Arbeitnehmenden bei ihren berufsorientierten Weiterbildungen. Dabei sind Mitarbeitende unabhängig von Alter und Geschlecht gleichermassen zu fördern.

- Das Potential an gut ausgebildeten Frauen ist konsequent auszuschöpfen. Mit der vermehrten Einführung von Teilzeitarbeitsmodellen, Job Sharing, mobil flexibler Arbeit (Home Office) für Frauen wie für Männer – auch für Angehörige des Kaderns – ist die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit, Weiterbildung und Familie zu fördern.
- Zur Unterstützung der Fach- und Führungskräfte in der Familienphase ist im Interesse der Fachkräftepotenzialausschöpfung der Infrastrukturausbau an familienergänzenden Kinderbetreuungsstätten weiter zu forcieren.
- In der Familien-, der Steuer- und der Wirtschaftspolitik sind die Anreize dahingehend zu stärken, dass sich die berufliche Weiterbildung unabhängig vom Alter der HBB-Absolvierenden lohnt.

### **Zielsetzung 2: Finanzielle Entlastung der Absolvent/innen – zusätzlich 100 Mio. Franken**

Die Finanzierung der HBB beruht auf einem Nebeneinander verschiedener Finanzierungsaktoren: Den HBB-Absolvierenden, den Arbeitgebern, der öffentlichen Hand und weiteren. Die Resultate der Absolventenbefragung 2014 widerspiegeln, dass die Umfrageteilnehmenden selbst einen nicht unwesentlichen finanziellen und zeitlichen Beitrag in die berufliche Weiterentwicklung investieren. Zugleich haben die HBB-Absolvierenden mehrheitlich von ihren Arbeitgebern eine Unterstützung erhalten – in Grossunternehmen jedoch deutlich eher als in KMU-Betrieben. Damit wird ersichtlich: In den KMU dürfte zumindest bei kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsqualifikationen noch ein grösseres ungenutztes Potenzial liegen. Dieses kann erschlossen werden, wenn die KMU-Betriebe ihre Mitarbeitenden mittels Weiterbildungsunterstützungen stärker fördern.

Das HBB-Bildungsangebot konzentriert sich überdurchschnittlich auf gewisse Kantone. Dies beruht unter anderem auf der kantonal unterschiedlich starken Subventionierung der Vorbereitungskurse zu eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen, welche die freie Wahl (Freizügigkeit) der potentiellen Kursbesuchenden einschränkt. Stossend ist auch die Ungerechtigkeit bei der im Verhältnis zu den Hochschulen geringeren öffentlichen finanziellen Beteiligung in der HBB.

Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert angesichts des drohenden Fachkräftemangels:

- Absolventinnen und Absolventen sind bei Besuch eines Vorbereitungskurses zu eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen finanziell durch die öffentliche Hand stärker zu unterstützen. Damit wird die Nachfrage nach HBB-Weiterbildungsangeboten gefördert sowie gleichzeitig für mehr Gerechtigkeit bei der Finanzierung zwischen der HBB und der Hochschulbildung gesorgt.
- Die finanziellen Beitragsansätze an die Vorbereitungskurse sind national zu definieren. Die Auszahlung hat direkt an die HBB-Absolventinnen und Absolventen zu erfolgen. Damit sollen insbesondere auch die Mitarbeitenden und potentiellen HBB-Absolvierenden in KMU-Betrieben gezielter unterstützt werden. Die Struktur und der Inhalt der Vorbereitungskurse sind staatlich nicht zu regulieren.
- Auf Bundesebene sind jährlich zusätzlich 100 Mio. Franken in die HBB zu investieren, um einem entsprechenden Finanzierungsmodell mit den geforderten Wirkungszielen nachhaltig zum Durchbruch zu verhelfen.

- Im Zusammenhang mit der Inkraftsetzung des neuen Bundesgesetzes über die steuerliche Behandlung der berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten per 1.1.2016 fordern wir rasche gesetzliche Anpassungen in den Kantonen, welche höhere als vom Bund als Minimum festgelegte Abzüge von berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten ermöglichen.

### **Zielsetzung 3: National und international verständliche Berufsbildungsabschlüsse – keine akademischen Titel in der Berufsbildung**

Gemäss HBB-Absolventenbefragung 2014 haben bei Stellenbewerbungen im Inland 15% der Umfrageteilnehmenden schon einmal Schwierigkeiten bezüglich der Anerkennung und Verständlichkeit ihres Berufsabschlusses erlebt. 91.4% haben sich noch nie im Ausland beworben, 2.2% der Umfrageteilnehmenden haben wegen Unbekanntheit ihres HBB-Qualifikationsabschlusses im Ausland die gewünschte Stelle nicht erhalten. Diese Umfrageresultate lassen den Schluss zu, dass die fehlende Verständlichkeit und Anerkennung der HBB-Abschlüsse vorwiegend bei Stellenbewerbungen im Inland erlebt werden.

Das duale (Höhere) Berufsbildungssystem stellt im internationalen Kontext eine Rarität dar. Im Ausland wird auf tertiärer Bildungsstufe vorwiegend bis ausschliesslich Hochschulbildung betrieben, welche zu den international gebräuchlichen akademischen Titeln Bachelor und Master führt. Aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen, des offenen europäischen Arbeitsmarktes und der steigenden Arbeitsmarktmobilität ist die Transparenz, Verständlichkeit und Vergleichbarkeit der Schweizer Berufsbildungsabschlüsse national wie international zu verbessern.

Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert auf politischer Ebene:

- Im Zentrum der Bemühungen um eine bessere Verständlichkeit der Berufsbildungsabschlüsse liegt der Fokus auf dem Inland. HBB-Absolvierende sollen keine unnötigen Nachteile bei Stellenbewerbungen erfahren. Bereits seit Jahren fordern wir die Einführung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Berufsbildungsabschlüsse (NQR-CH-BB). Damit soll der Wert der Berufsbildungsabschlüsse insbesondere auch gegenüber den Hochschulabschlüssen im Inland transparenter, verständlicher und vergleichbarer werden.
- Wir fordern eidgenössische Diplomzusätze und Zeugniserläuterungen für Berufsbildungsabsolvent/innen, welche in allen Landes- sowie in englischer Sprache den jeweiligen fachlichen Berufs-Kompetenzausweis bescheinigen.
- Der Nationale Qualifikationsrahmen für Berufsbildungsabschlüsse (NQR-CH-BB) ist in einen direkten Bezug zum bereits existierenden Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zu setzen. Ein entsprechendes Gesuch ist seitens des Bundes so rasch als möglich bei den zuständigen europäischen Gremien einzureichen. So werden unsere Schweizer Berufsbildungsabschlüsse europaweit verständlicher, vergleichbarer und transparenter.
- Es ist landläufig bekannt, dass gewisse internationale Bachelor- und Masterabschlüsse einem Vergleich zu unseren schweizerischen Hochschulabschlüssen nicht standhalten. Im Interesse der Berufsbildungsabschlüsse fordern wir deshalb einen Titelschutz und gute englischsprachige Titelübersetzungen, jedoch keine Verwässerung

der Titelsystematik. Entsprechend lehnen wir die Einführung von Titeln in Anlehnung an die akademischen Abschlüsse wie „Professional Bachelor / Professional Master“ in der Berufsbildung ab. Die Stärkung und Anerkennung der Berufsbildungsabschlüsse wird über die Differenzierung von der akademischen Bildungslogik sowie über die Fokussierung auf die eigentliche Qualität – der Arbeitsmarktorientierung – erreicht, nicht über die Kopie einer Titeletikette, welche nur noch zu mehr „Titel-Wirr-Warr“ führen würde.

#### **Zielsetzung 4: Verakademisierung der Berufsbildung verhindern – Durchlässigkeit fördern**

Die öffentliche Mitfinanzierung von Vorbereitungskursen zu eidgenössischen Prüfungen ist seit 2014 nicht mehr Bestandteil der „Interkantonalen Vereinbarung über Beiträge an Bildungsgänge der Höheren Fachschulen (HFSV)“, wie es in der vorangehenden „Fachschulvereinbarung“ von 1998 (FSV) noch der Fall war. Dies erlaubt nun zwar eine neue Bundesregelung der öffentlichen Mitfinanzierung von Vorbereitungskursen über die Beitragsauszahlung direkt an die Kursabsolvierenden. Trotzdem stellt sich die Frage: Ist dies ein Signal einer Aufspaltung der HBB?

Die HBB-Absolventenbefragung 2014 zeigt auf, dass der Wunsch nach akademischen Titeln in der Berufsbildung insbesondere von einer Mehrheit der HF-Absolvierenden geteilt wird, dies im Gegensatz zu den Absolventinnen und Absolventen von eidgenössischen Prüfungen. Akzentuieren sich die Aufspaltungstendenzen zwischen den eidgenössischen Prüfungen und den Höheren Fachschulen im Rahmen der HBB-Positionierungsdiskussion? Was ist im langfristigen Interesse der HBB-Absolvierenden? Unterscheiden sich ihre Interessen von denjenigen der HF-Anbieter, welche sich auf einem kompetitiven Bildungsmarkt insbesondere gegenüber den schweizerischen Fachhochschulen und zunehmender ausländischer Bildungsmarkt-Konkurrenz zu behaupten versuchen?

In der Debatte rund um die Positionierung werden aus dem Berufsbildungssystem heraus neben der möglichen Einführung von akademischen Titeln zahlreiche weitere Forderungen aufgeworfen: Sollen sich die Höheren Fachschulen von ausländischen Universitäten validieren lassen mit dem Ziel, akademische Titel an den Höheren Fachschulen vergeben zu können? Ist die Einführung des „akademischen Währungssystems“ – des „European Credit Transfer and Accumulation Systems“ (ECTS) – bei den Höheren Fachschulen zur Förderung der Studententmobilität zwischen den schweizerischen HF und den ausländischen Hochschulen sinnvoll? Ist eine eidgenössische Akkreditierung der HF-Bildungsinstitutionen entsprechend der Hochschulen angebracht? Verhilft eine eigenständige gesetzliche Grundlage für die Höheren Fachschulen analog dem Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) dazu, den Stellenwert und die Positionierung der HF stärker zur Geltung kommen zu lassen? Dies nur einige Beispiele, die Tendenzen verdichten sich: Die Aufspaltung der HBB, einerseits in den Bereich der eidgenössischen Prüfungen, welche sich am Arbeitsmarkt orientieren, und in den Bereich der Höheren Fachschulen, welche sich in Anlehnung an die Hochschulen mehr Positionierungsklarheit erhoffen. Die Berufsbildung fällt so selbst in die Akademisierungsfalle.

Die duale Berufsbildung der Schweiz ist kein statisches System, sondern hat sich den Gegebenheiten der Zeit und den Trends von morgen zu stellen. Der Wandel zeigt eines: Immer mehr qualifiziertes Personal wird benötigt. Die Prognostiker des Bundesamtes für Statistik geben



an, dass der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss an der Schweizer Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren voraussichtlich von 37% im Jahr 2012 auf 45% im Jahr 2022 ansteigen wird. Die Hochschulabsolventinnen und -absolventen stellt dabei die Gruppe mit der grössten Zunahme dar. Ihr Anteil dürfte von 24% im Jahr 2012 auf 30% im Jahr 2022 ansteigen. Bei den HBB-Absolventinnen und Absolventen gehen die Prognosen in der gleichen Zeitspanne von einer Zunahme um rund 2% aus.

Insofern verkommt es zu einer Symptombekämpfung, wenn man im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen der HBB akademische Titel, das akademische Währungssystem „ECTS“ oder einfach eine eigenständige gesetzliche Basis verpassen will. Viel wichtiger erscheint die Auseinandersetzung mit den eigentlichen Stärken des Berufsbildungssystems respektive der akademischen Bildung und dem gegenseitigen Profitieren von den beiden Systemen.

Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert:

- Gemäss Berufsbildungsgesetzgebung obliegt dem Bund die strategische Steuerung der Berufsbildung. Wir fordern daher diesen auf, seine Rolle in der strategischen Steuerung rund um die Positionierung der einzelnen Bildungsgefässe stärker wahrzunehmen. In der aktuellen Positionierungsdiskussion mangelt es an einem bildungssystemischen Gesamtblick. Klärungsarbeit und eine strategische Auseinandersetzung unter den Stakeholdern – welche in diesem Fall über die klassischen Verbundpartner der Berufsbildung (Organisationen der Arbeitswelt, Kantone und Bund) hinausgehen – ist notwendig und vom Bund zu koordinieren, bevor (weitere) Einzelmassnahmen einfach ergriffen und Faktenlagen geschaffen werden.
- Einer Verakademisierung der Berufsbildung ist entgegen zu wirken. Die Höhere Berufsbildung hat sich insgesamt über eine Differenzierungsstrategie zu stärken, in welcher sie sich explizit auf die Arbeitsmarktorientierung besinnt.
- Gleichzeitig ist die Durchlässigkeit zwischen der Höheren Berufsbildung und der akademischen Bildung – insbesondere zu den Fachhochschulen – weiter zu fördern. Passerellen sind nicht nur zwischen einzelnen Bildungsinstitutionen, sondern zwischen Tertiär B und Tertiär A im Interesse einer klar geregelten Durchlässigkeit systemisch zu forcieren.

#### **Zielsetzung 5: Berufsbilder weiterentwickeln – Bildungsinnovationen fördern**

Die HBB-Absolventenbefragung 2014 zeigt, dass der Arbeitsmarkt die differenzierten Berufsbilder der HBB und den daraus resultierenden Fach- und Führungsfachleuten braucht. Um die Attraktivität der HBB konstant weiter hoch zu halten, tragen im Rahmen der Verbundpartnerschaft die Organisationen der Arbeitswelt (OdAs) – oder auch Träger von eidgenössischen Prüfungsordnungen und Rahmenlehrplänen HF – eine zentrale Verantwortung: Sie haben die Berufsbilder den sich stetig verändernden Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechend weiterzuentwickeln oder gar neue Berufsbilder zu definieren. Es ist per se eine grosse systemische Herausforderung, Veränderungen in der Wirtschaft /den Branchen frühzeitig herauszukristallisieren und die veränderten Arbeitsmarktbedürfnisse adäquat und zeitnah in Berufsbilder und Handlungskompetenzen umzumünzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Dynamik der Veränderungen gerade auch im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfeld besonders ausgeprägt sind: Zu nennen sind als Beispiele etwa die Auswirkungen der Informati-

sierung, die nationalen und globalen Trends zur Regulierung, die wachsende Rolle von Kennzahlen und Controlling. Eine zusätzliche Komplexität ist dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld eigen, welches mit seinen zahlreichen Querschnittsfunktionen in unzähligen unterschiedlichen Branchen tätig ist. Je nach OdA / Trägerschaft sind die dahinterstehenden Verbands- oder Vereinsorganisationen nur schon aufgrund der teilweise existierenden Milizstrukturen, mangelnden repräsentativen Datengrundlagen oder auch knappen finanziellen und personellen Ressourcen stark herausgefordert.

Die Grenzen zwischen OdAs und Bildungsanbietern sind fließend, das Zusammenspiel umso wichtiger. Auch die Bildungsanbieter tragen massgeblich zur Attraktivität und qualitativen Weiterentwicklung der HBB bei, indem sie zum Beispiel bestens qualifizierte und engagierte Praktikerinnen und Praktiker ihres jeweiligen Fachs als Dozierende rekrutieren und im Unterricht einsetzen. Gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends machen aber auch keinen Halt vor den Türen der Bildungsinstitutionen. Innovative Bildungsunternehmerinnen und Bildungsunternehmer erkennen die Marktlücken, welche sich aufgrund der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auch für die HBB ergeben. Die unterschiedlichsten Bedürfnisse der (potenziellen) HBB-Bildungskunden werden von den Bildungsanbietern aufgenommen. So ist zum Beispiel vermehrt eine HBB-Bildungsangebotspalette entstanden, welche zu unterschiedlichen Tages- und Abendzeiten angeboten wird. Für traditionsreiche Berufsbildungsinstitutionen kann nur schon die dazu notwendige Sicherstellung der räumlichen Infrastruktur eine (finanzielle) Investitions Herausforderung darstellen. Im Weiteren verlaufen die meisten Berufslaufbahnen heute nicht mehr geradlinig. Berufswechsel gehören zur Normalität. Die HBB-Bildungsanbieter haben entsprechend den unterschiedlichsten Lebensbiografien zu agieren: Anrechenbarkeiten respektive Validierungen von bestehenden Kompetenzen oder eine Modularisierung von Bildungsprodukten. Auch bei der Produkteinnovation oder den sich verändernden Anforderungen an die Didaktik halten sich innovative HBB-Bildungsunternehmen an die Trends: HBB-Ausbildungseinheiten/Lehrgänge in einer Fremdsprache, aufeinander aufbauende Bildungsprodukte in branchenspezifischen Bildungswelten oder die Förderung der Durchlässigkeit zwischen der HBB und den Fachhochschulen über spezifische Passerellenangebote, um nur einige zu nennen.

Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert:

- Emotional geführte Debatten über z.B. die Ein- oder Nichteinführung akademischer Titel in der Berufsbildung verlieren an Stellenwert, wenn der Blick wieder vermehrt auf den Kern der Berufsbildung gelegt wird: die Arbeitsmarktorientierung.
- OdAs bzw. Trägerschaften haben wiederkehrend systematische Branchenentwicklungs- und Berufsfeldanalysen durchzuführen. Bestehende Berufsbilder sind entsprechend den sich stetig verändernden Bedürfnissen des Arbeitsmarktes dynamisch weiterzuentwickeln oder gar neue Berufsbilder zu definieren. Rahmenlehrpläne, Prüfungsordnungen und Wegleitungen sind konsequent handlungs- und kompetenzenorientiert auszugestalten und umzusetzen.
- Bildungsanbieter haben bei der Ausgestaltung von Bildungsprodukten vermehrt zu berücksichtigen, dass die kontinuierliche und berufsbegleitende Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben hin für Arbeitnehmende erleichtert wird. Unnötige Hürden

sind zu beseitigen, die Anrechenbarkeit von bereits angeeigneten Kompetenzen sowie die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems ist zu fördern.

- Die Entwicklung von Berufsbildungsinnovationen wird seit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes im 2004 vom Bund finanziell mitunterstützt. Die hierzu bereitstehenden Mittel werden jedoch nicht ausgeschöpft. OdAs / Trägerschaften wie auch Bildungsinstitutionen sind aufgerufen, HBB-Bildungsinnovationen zu forcieren, finanzielle Mittel stehen jedenfalls bereit.

### **Zielsetzung 6: Talente fördern – Sozialprestige der Berufsbildung stärken**

Im Zusammenhang mit der Debatte über die Titelsystematik in der Berufsbildung scheint auch eine Frage nach dem Sozialprestige der arbeitsmarktorientierten dualen Berufsbildung mitzuschwingen. Aus der HBB-Absolventenbefragung 2014 resultiert, dass z.B. HF-Absolvierende dem Bachelor- respektive Masterabschluss einer Fachhochschule ein sehr hohes Ansehen beimessen, Absolventinnen und Absolventen von Höheren Fachprüfungen pflichten ihrem eigenen Abschluss höchstes Ansehen bei.

Die HBB ermöglicht den Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Grundbildung eine Vielzahl von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und persönliche Weiterentwicklungschancen. Ein durchlässiges Bildungssystem lässt auch gemischte Bildungswege zu, welche HBB-Absolvierende in die akademische Bildungswelt und umgekehrt auch Hochschulabsolventen zu beruflichen Spezialisierungen in die HBB führen. Was als komplementäre Ergänzung daherkommt, scheint in der gesellschaftlichen Wahrnehmung nicht immer gleichwertig wahrgenommen zu werden. Die arbeitsmarktorientierte Höhere Berufsbildung mit ihrem starken Praxisbezug scheint im gesellschaftlichen Prestige im Schatten der wissenschaftsorientierten Hochschulbildung zu stehen. Diese Wahrnehmung zeigt sich nur schon an ganz kleinen Beispielen: Die Höhere Fachprüfung im Bereich des Finanz- und Rechnungswesen existiert seit rund 100 Jahren und ist eine der ältesten HBB-Berufsausbildungen der Schweiz. Die HBB wurde in der historischen Betrachtung jahrzehntelang vorwiegend in Abendkursen absolviert. Oftmals waren z.B. in den Berufsfachschulen tagsüber die Lernenden der beruflichen Grundbildung in den Schulräumen, bevor sich am Abend die Erwachsenen nach getaner Arbeit etwas ermüdet im Rahmen der HBB der Weiterbildung widmeten und damit die Auslastung der Schulinfrastruktur bestens sicherstellten. Auch wenn dieses Bild heute so nicht mehr der Realität entspricht, so hat es die HBB lange gezeichnet: Berufsorientierte Weiterbildung macht man noch zu letzter Stunde, so nebenbei. Als Beispiele dienen auch zwei kleine Randerscheinungen: Zur Erklärung des Bildungssystems wird öfters in grafischen Darstellung eine Bildungspyramide zu Hilfe gezogen. Selbstverständlich wird dabei die HBB unter der Hochschulwelt abgebildet. Oder dass dann Tertiär A vor Tertiär B kommt, wurde sinnbildlich auch schon mit dem scheinbaren Stellenwert der HBB verglichen: zweitrangig.

Es gilt, übergeordnete gesellschaftliche Wert- und Prestigevorstellungen zu hinterfragen und zu reflektieren. Ein schlechter Ratgeber ist, wenn sich die Berufsbildung aus einem gewissen Minderwertigkeitskomplex heraus zu positionieren versucht. Denn zu oft ist dann der Reiz gross, sich einfach an das angeblich „nächst Höhere“ anzulehnen, anstatt die eigenen Stärken und Talente herauszuschälen, diese zu nutzen, weiterzuentwickeln und mit einem gewissen Stolz die Ergebnisse zu vermarkten.

Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert:

- Die Höhere Berufsbildung ist als eigentlicher „Gesamtbrand“ zu entwickeln, als Dachmarke national bekannter zu machen und gesellschaftlich breiter zu verankern. Bemühungen, welche den Wert und die Qualität der arbeitsmarktorientierten Berufsbildung herausstreichen, sind zu fördern. Talentförderung ist ein Anspruch, den wir für sämtliche kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten erheben.

### **Zielsetzung 7: Bildungsmonitoring ausbauen – systemische HBB-Bildungssteuerung aufbauen**

Die HBB ist alles andere als homogen. Die Vorbereitungskurse zu eidg. Prüfungen sind ganz bewusst nicht staatlich reglementiert, entsprechend kann sogar derselbe Bildungsanbieter grundsätzlich mehrere Vorbereitungskurse (mit unterschiedlicher Anzahl an Lektionen) zur Vorbereitung einer eidg. Prüfung anbieten. Bei über 420 existierenden Berufs- und Höheren Fachprüfungen und mehr als 1'000 entsprechenden Bildungsprodukteanbietern kommt eine unüberschaubare Anzahl an Vorbereitungskursen zu Stande. Diese Vielfalt ist gewünscht, denn damit wird den unterschiedlichsten Bedürfnissen der Bildungskunden entsprochen. Dazu kommen noch die 52 HF-Bildungsgänge sowie über 160 HF-Bildungsinstitutionen. Diese Vielfalt widerspiegelt sich in der HBB-Absolventenumfrage 2014 einerseits teilweise bei der Erhebung der Kosten oder kommt auch in der unterschiedlich starken Konzentration von HBB-Bildungsangeboten in den Kantonen zur Geltung.

Die vorliegende HBB-Absolventenbefragung wurde in dieser Form zum ersten Mal durchgeführt. Ziel ist es, mehr detaillierte Daten zu erheben, welche für die Weiterentwicklung der HBB im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld von Relevanz sein können. Generell fehlen über die gesamte HBB hinweg ausreichende wissenschaftliche Informationen zu den Entwicklungen der jeweiligen Bildungsgefässe, den Strukturen der HBB-Landschaft, der Finanzierungen, zur Durchlässigkeit zwischen Tertiär B und A, der Mobilität von HBB-Absolvierenden oder auch bezüglich möglichen Hinderungsgründen zur Teilnahme an der HBB.

Der Kaufmännische Verband Schweiz unterstützt Bemühungen zum Ausbau des Bildungsmonitorings, damit eine systemische HBB-Bildungssteuerung gezielter und wirkungsvoller möglich wird.

## 5 Der KV Schweiz

Der Kaufmännische Verband Schweiz vertritt 52'000 Angestellte im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld. Im Interesse seiner Mitglieder ist er Sozialpartner in rund 25 nationalen und regionalen Gesamtarbeitsverträgen. Als Organisation der Arbeitswelt (Oda) trägt der Verband über 20 eidgenössische Berufsbilder in der beruflichen Grund- und in der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Höheren Berufsbildung mit. Weiter ist er (Mit-) Eigentümer oder Träger von über 25 kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfachschulen, Höheren Fachschulen sowie einer Wirtschafts-Fachhochschule. Der Verband führt zudem zahlreiche Geschäftsstellen von eidgenössischen Prüfungsorganisationen und ergänzt seine Dienstleistungen mit kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Lehrmitteln aus dem eigenen Lehrmittelverlag. Der Kaufmännische Verband Schweiz engagiert sich auf allen Ebenen für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit sowie beste Laufbahn- und Karrierechancen seiner Mitglieder.

### Der Kaufmännische Verband als Sozialpartner in rund 25 GAV und Vereinbarungen

- Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft 2014 - 2017
- Stundenlohnreglement Coop Genossenschaft 2014 - 2017
- Gesamtarbeitsvertrag Globus-Gruppe 2012 - 2015
- Gesamtarbeitsvertrag Lidl Schweiz 2011
- Landes-Gesamtarbeitsvertrag Migros 2015 - 2018
- Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) 2014
- Vereinbarung Versicherungsverband über die Anstellungsbedingungen im Aussendienst 2003
- Vereinbarung Versicherungsverband über die Anstellungsbedingungen im Innendienst 2003
- Gesamtarbeitsvertrag SWICA 2003
- Gesamtarbeitsvertrag Holzbau 2013
- Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie 2013 - 2018 (GAV Swissmem)
- Gesamtarbeitsvertrag Uhrenindustrie 2012 (Romandie)
- Kollektivarbeitsvertrag Arbonia-Forster-Holding AG 2012
- Gesamtarbeitsvertrag Cargologic 2014
- Gesamtarbeitsvertrag SR Technics 2011 – 2015
- Salärreglement SR Technics 2014
- Gesamtarbeitsvertrag SWISS Bodenpersonal 2014
- Gesamtarbeitsvertrag Swissport Basel 2012
- Gesamtarbeitsvertrag Swissport Zürich 2013, Mitarbeitende im Monatslohn
- Gesamtarbeitsvertrag Swissport Zürich 2013, Mitarbeitende im Stundenlohn
- Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih 2012
- KPT (regional, KV Bern)
- VZH (regional, KV Zürich)
- Designer Outlet Landquart (regional, KV Chur)
- Region Basel (regional, KV Basel)

Der KV Schweiz als Mitträger von Berufsbildern in der Grund- und Höheren Berufsbildung	
Grundbildung	Höhere Berufsbildung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Büroassistent/in EBA</li> <li>• Kauffrau/mann EFZ</li> <li>• Detailhandelsassistent/in EB</li> <li>• Detailhandelsfachfrau/mann EFZ</li> <li>• IG Mediamatiker/in EFZ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipl. Betriebswirtschafter/in HF</li> <li>• Dipl. Rechtsassistent/in HF</li> <li>• Dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF</li> <li>• Direktionsassistent/in mit eidg. Fachausweis</li> <li>• Eidg. dipl. Experte/in in Organisationsmanagement</li> <li>• Eidg. dipl. Experte/in in Rechnungslegung und Controlling</li> <li>• Eidg. dipl. KMU-Finanzexperte/in</li> <li>• Eidg. dipl. Leiter/in HR</li> <li>• Eidg. dipl. Marketingleiter/in</li> <li>• Eidg. dipl. Treuhandexperte/in</li> <li>• Eidg. dipl. Verkaufsleiter/in</li> <li>• Eidg. dipl. Spezialist/in in Unternehmensorganisation</li> <li>• Fachfrau/-mann Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis</li> <li>• Finanzplaner/in mit eidg. Fachausweis</li> <li>• HR-Fachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis</li> <li>• Marketingfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis</li> <li>• Treuhänder/in mit eidg. Fachausweis</li> <li>• Verkaufsfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis</li> </ul>

Der KV Schweiz als Mitträger von nicht-formalen Weiterbildungsabschlüssen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MarKom-Zulassungsprüfung</li> <li>• Personalassistent/in HRSE</li> <li>• Sachbearbeiter/in Rechnungswesen edupool.ch/veb.ch / KV Schweiz</li> <li>• Sachbearbeiter/in Personalwesen edupool.ch/KV Schweiz</li> <li>• Sachbearbeiter/in Treuhand edupool.ch/veb.ch/KV Schweiz</li> <li>• Sachbearbeiter/in Marketing und Verkauf edupool.ch/KV Schweiz</li> <li>• Sachbearbeiter/in Sozialversicherung edupool.ch/KV Schweiz</li> <li>• Sachbearbeiter/in Steuern edupool.ch/veb.ch/KV Schweiz</li> <li>• Handelsschule edupool.ch/KV Schweiz</li> <li>• Höheres Wirtschaftsdiplom (HWD) edupool.ch/KV Schweiz</li> <li>• Diplome Secrétaire Juridique SEC Suisse</li> </ul>

Der Kaufmännische Verband als (Mit-)Eigentümer / Träger von über 25 Bildungsinstitutionen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handelsschule Aarau; Träger: Verein KV Aargau West</li> <li>• z.B. Zentrum Bildung Wirtschaftsschule KV Baden; Träger: Verein KV Aargau Ost</li> <li>• Handelsschule Basel; Träger: Verein KV Basel</li> <li>• Wirtschafts- und Kaderschule (WKS) Bern / WKS Akademos AG; Träger: Verein KV Bern</li> <li>• BFB Biel-Bienne; Träger: Verein BFB</li> <li>• Wirtschaftsschule Thun; Träger: Verein KV Bern</li> <li>• Wirtschaftsschule KV Chur, Träger: Verein KV Chur</li> <li>• kbs Glarus; Träger: Verein KV Glarus</li> <li>• ESeco Lausanne; SEC Lausanne</li> <li>• KV Lenzburg Reinach; Träger: Verein KV Lenzburg-Reinach</li> </ul>

- Bildungszentrum kvBL; Träger: Verein KV Basel-Land
- KV Luzern Berufsfachschule / KV Luzern Berufsakademie; Träger: Verein KV Luzern
- KBO Kaufmännische Berufsschule Oberengadin; Träger: Verein KV Oberengadin
- Handelsschule KV Schaffhausen; Träger: Verein KV Schaffhausen
- Celaris AG; Eigentümer: Verein KV Ost
- Wirtschaftsschule KV Uster; Träger: Verein KV Uster
- Wirtschaftsschule KV Winterthur; Träger: Verein KV Winterthur
- KV Zürich Business School Grund- und Weiterbildung; Träger: Verein KV Zürich
- Controller Akademie; Miteigentümer: Verein KV Zürich
- Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie (SIB) Zürich; Eigentümer: Verband KV Schweiz
- Hochschule für Wirtschaft (HWZ) Zürich; Miteigentümer: Verband KV Schweiz
- SEC Fribourg
- SEC La Chaux-de-Fonds/Neuchâtel
- SEC Genève
- SEC Jura
- SEC Lausanne
- SEC Sion / Valais
- SIC Ticino

## 6 Abbildungen

Abb. 1: Duales Berufsbildungssystem der Schweiz, S. 11.

Abb. 2: Anzahl Beschäftigte in Unternehmen der Befragten, S. 13.

Abb. 3: Aktuelle Weiterbildungssituation der Umfrageteilnehmenden, S. 15.

Abb. 4: Mit aktueller bzw. letzter Weiterbildung angestrebter bzw. erworbener Abschluss, S. 16.

Abb. 5: Erfahrungen mit Bewerbungen im Ausland, S. 20.

Abb. 6: Einschätzung des Ansehens verschiedener Abschlüsse, S. 21.

Abb. 7: Auswirkungen neuer Titelbezeichnungen in der Höheren Berufsbildung („Professional Bachelor“ / „Professional Master“ o.ä. Bezeichnungen), S. 22.

Abb. 8: Erwünschtheit einer Angleichung der Berufs- an Hochschultitel, S. 23.

Abb. 9: Erwünschtheit einer Angleichung der Berufs- an Hochschultitel nach Abschlussarten, S. 24.

Abb. 10: Unterstützung durch den Arbeitgeber, S. 29.

Abb. 11: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber, S. 30.

Abb. 12: Unterstützte nach Betriebsgrösse, S. 31.

Abb. 13: Einfluss auf Entscheid bei nicht vorhandener Unterstützung, S. 33.

Abb. 14: Einfluss auf Entscheid bei nicht vorhandener Unterstützung nach Lohngruppen, S. 33.

Abb. 15: Einfluss auf Entscheid bei vorhandener Unterstützung, S. 34.

Abb. 16: Einfluss auf Entscheid bei vorhandener Unterstützung nach Lohngruppen, S. 35.

## 7 Tabellen

Tab. 1: Frauenanteil 2012 und 2013 bei Abschlüssen in der Höheren Berufsbildung, die in der Umfrage berücksichtigt wurden und Frauenanteil in der Umfrage, S. 12.

Tab. 2: Top 12 der 2013 erteilten Abschlüsse im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich der Höheren Berufsbildung und Vertretung dieser Abschlüsse in der Umfrage (ohne Informatik), S. 16.

Tab. 3: Ausgaben der öffentlichen Hand (Bund, Kantone und Gemeinden) 2011 für Weiterbildungen auf Tertiärstufe, S. 26.

Tab. 4: Medianwerte der Kurskosten und Prüfungsgebühren nach Abschlussart (aus Umfrage), S. 28.



Tab. 5: Medianwerte der Kurskosten und Prüfungsgebühren nach Ausbildungsbereich (aus Umfrage), S. 28.

Tab. 6: Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Lohngruppen [%], S. 31.

## 8 Bibliografie

Bundesamt für Statistik (2014): Tertiärstufe. Hochschulreformen: Bologna-Reform. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/dos/blank/03/02.html> [30.06.2014]).

Bundesamt für Statistik (2013a): Tertiärstufe. Höhere Berufsbildung: Abschlüsse. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/data/blank/01.html> [07.07.2014]).

Bundesamt für Statistik (2013b): Tertiärstufe. Hochschulen: Übersichtstabellen. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/tab/blank/uebersicht.html> [30.06.2014]).

Bundesamt für Statistik (2013c): Diplomstatistik. Höhere Fachschulen: Basistabellen. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/data/blank/01.html> [07.07.2014]).

Bundesamt für Statistik (2013d): Diplomstatistik. Eidg. Fachausweise und Eidg. Diplome: Basistabellen. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/data/blank/01.html> [07.07.2014]).

Bundesamt für Statistik (2013e): Viele Unternehmen unterstützen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Medienmitteilung vom 21.11.2013. ([http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/01/new/nip\\_detail.html?gnplID=2013-769](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/01/new/nip_detail.html?gnplID=2013-769) [20.06.2014]).

Bundesamt für Statistik (2012a): Diplomstatistik. Höhere Fachschulen: Basistabellen.

Bundesamt für Statistik (2012b): Diplomstatistik. Eidg. Fachausweise und Eidg. Diplome: Basistabellen.

Bundesamt für Statistik (2011a): Arbeitsstätten/institutionelle Einheiten und Beschäftigte nach Kanton, Wirtschaftsabteilung und Grössenklasse, provisorische Daten. ([http://www.pxweb.bfs.admin.ch/Dialog/varval.asp?ma=px-d-06-2A01&path=../Database/German\\_06%20-%20Industrie%20und%20Dienstleistungen/06.2%20-%20Unternehmen/&lang=1&prod=06&openChild=true&secprod=2](http://www.pxweb.bfs.admin.ch/Dialog/varval.asp?ma=px-d-06-2A01&path=../Database/German_06%20-%20Industrie%20und%20Dienstleistungen/06.2%20-%20Unternehmen/&lang=1&prod=06&openChild=true&secprod=2) [22.07.2014]).

Bundesamt für Statistik (2011b): Öffentliche Bildungsausgaben nach Bildungsstufe und Verwaltungsebene und nach Ausgabenart 1990-2011. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/data/blank/01.html> [19.06.2014]).

Bundesamt für Statistik (2011c): Öffentliche Bildungsausgaben nach Bildungsstufe seit 1990. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/data/blank/04.html> [10.06.2014]).

Bundesamt für Statistik (2010). Diplomstatistik. Eidg. Fachausweise und Eidg. Diplome: Basistabellen.

Bundesamt für Statistik (2003a): Diplomstatistik. Höhere Fachschulen: Basistabellen.

Bundesamt für Statistik (2003b): Diplomstatistik. Eidg. Fachausweise und Eidg. Diplome: Basistabellen.

Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2014): Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014.

CRUS (2014): Über die Bolognareform. (<http://www.crus.ch/information-programme/lehrebologna/ehea-und-bologna-prozess/ueber-die-bolognareform.html> [10.6.2014]).

EDK (2010): Verbesserte Freizügigkeit bei den Höheren Fachschulen: Konkordat geht in die Vernehmlassung. Medienmitteilung vom 27.5.2010. (<http://www.edk.ch/dyn/21447.php> [19.06.2014]).

Kraft, Michael und Wicki, Michael (2013): Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung: Rückblick, Stellensituation, Perspektiven. Zürich: KV Schweiz.

Leu, Robert E. und Gerfin, Michael (2004): Determinanten und Wirkungen der beruflichen Weiterbildung. Bern/Aarau: Nationales Forschungsprogramm NFP 43.

Meier, Claude (2014): Ein angemessener Rahmen. Context Nr. 3/2014: 10-11. Zürich: KV Schweiz.

Neukomm, Sina/ Rageth, Ladina/ Bösch, Lena (2012): Befragung der Kandidatinnen und Kandidaten der eidgenössischen Prüfungen im Bereich der höheren Berufsbildung. Zürich: Econconcept AG.

Schärer, Markus/ Fritschi, Tobias/ Dubach, Philipp/ Oesch, Thomas (2009): Finanzflüsse in der höheren Berufsbildung: Eine Analyse aus Sicht der Studierenden. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG.

Schwarzenbach, Robin (2008): Weiterbildung in KMU – nicht immer einlösbar. Neue Zürcher Zeitung NZZ vom 21.11.2008. (<http://www.nzz.ch/aktuell/startseite/weiterbildung-in-kmu-nicht-immer-einloesbar-1.1293297> [01.07.2014]).

Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014a): Berufsbildung in der Schweiz 2014: Fakten und Zahlen. Bern.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014b): Eidgenössische Prüfungen. (<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01472/01474/index.html?lang=de> [20.06.2014]).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014c): NQR Berufsbildung, Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze.

([http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/02115/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdn52fmym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/02115/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdn52fmym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--) [22.07.2014]).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2013a): Ergänzende Titel „Professional Bachelor“ und „Professional Master“ für Abschlüsse in der höheren Berufsbildung: Ergebnisse der Analysen und Schlussfolgerungen zum weiteren Vorgehen.

([http://www.sbf.admin.ch/hbb/02018/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYR6gGym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbf.admin.ch/hbb/02018/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYR6gGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--) [04.06.2014]).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2013b): Der europäische und nationale Qualifikationsrahmen (EQR und NQR).

[http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/01695/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYJ7fGym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/01695/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYJ7fGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--) [04.06.2014]).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2013c): Der nationale Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung.

([http://www.sbf.admin.ch/hbb/02018/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYJ6g2ym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbf.admin.ch/hbb/02018/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYJ6g2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--) [03.06.2014]).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2013d): Tagung der Echogruppe: Strategieprojekt Höhere Berufsbildung. Präsentation 28.11.2013.

([http://www.sbf.admin.ch/hbb/02036/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYF4fGym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbf.admin.ch/hbb/02036/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYF4fGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--) [06.06.2014]).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2012): Änderung Berufsbildungsverordnung BBV Art. 65: Erhöhung der Beiträge an die Durchführung der eidgenössischen Prüfungen. Erläuternder Bericht und revidierter Verordnungstext. Bern.

Wolter, Stefan (2013): Kurzexpertise zu Titeln in der höheren Berufsbildung. Bern.

([http://www.sbf.admin.ch/hbb/02018/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYR6f2ym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbf.admin.ch/hbb/02018/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdYR6f2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--) [03.06.2014]).

Wolter, Stefan (2010): Die ökonomische Bedeutung der Weiterbildung. UniPress 146/2010: 11-12. Universität Bern: Bern.