

15

Bildung und Wissenschaft

1392-1101

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen der Schweiz

Ergebnisse der Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Neuchâtel, 2014

Die vom Bundesamt für Statistik (BFS)
herausgegebene Reihe «Statistik der Schweiz»
gliedert sich in folgende Fachbereiche:

- 0** Statistische Grundlagen und Übersichten
- 1** Bevölkerung
- 2** Raum und Umwelt
- 3** Arbeit und Erwerb
- 4** Volkswirtschaft
- 5** Preise
- 6** Industrie und Dienstleistungen
- 7** Land- und Forstwirtschaft
- 8** Energie
- 9** Bau- und Wohnungswesen
- 10** Tourismus
- 11** Mobilität und Verkehr
- 12** Geld, Banken, Versicherungen
- 13** Soziale Sicherheit
- 14** Gesundheit
- 15** Bildung und Wissenschaft
- 16** Kultur, Medien, Informationsgesellschaft, Sport
- 17** Politik
- 18** Öffentliche Verwaltung und Finanzen
- 19** Kriminalität und Strafrecht
- 20** Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung
- 21** Nachhaltige Entwicklung und Disparitäten auf regionaler und internationaler Ebene

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen der Schweiz

Ergebnisse der Erhebung zur beruflichen
Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Bearbeitung Mirjam Cranmer

Herausgeber Bundesamt für Statistik (BFS)

Herausgeber: Bundesamt für Statistik (BFS)
Auskunft: Mirjam Cranmer, Tel. 058 463 63 60
E-Mail: weiterbildung@bfs.admin.ch
Autorin: Mirjam Cranmer
Vertrieb: Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel
Tel. 058 463 60 60 / Fax 058 463 60 61 / E-Mail: order@bfs.admin.ch
Bestellnummer: 1392-1101
Preis: Fr. 14.– (exkl. MWST)
Reihe: Statistik der Schweiz
Fachbereich: 15 Bildung und Wissenschaft
Originaltext: Deutsch
Titelgrafik: BFS; Konzept: Netthoevel & Gaberthüel, Biel; Foto: © gradt – Fotolia.com
Grafik/Layout: Sektion DIAM, Prepress/Print
Copyright: BFS, Neuchâtel 2014
Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Angabe der Quelle gestattet
ISBN: 978-3-303-15580-6

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	5	4 Qualitätssicherung der Unternehmen	41
1 Einleitung	7	4.1 Informationssuche der Unternehmen	41
2 Berufliche Weiterbildung in Unternehmen	9	4.2 Qualitätssicherung der unterstützten Weiterbildungsmassnahmen	42
2.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen	9	4.3 Wirkungsprüfung der unterstützten Weiterbildungsmassnahmen	44
2.1.1 Art der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen	9	5 Öffentliche Verwaltung	47
2.1.2 Inhalte der beruflichen Weiterbildungskurse	13	5.1 Unterstützte Weiterbildungsmassnahmen	47
2.1.3 Berücksichtigte Anbieter von Weiterbildungskursen	18	5.2 Berücksichtigte Anbieter zur Durchführung von Weiterbildungskursen	48
2.2 Weiterbildungsausgaben und -finanzierung	22	5.3 Budget und Ausgaben für Weiterbildungskurse	50
2.2.1 Budget für Weiterbildung	22	5.4 Einschränkung des Weiterbildungsangebots	51
2.2.2 Ausgaben der weiterbildungsaktiven Unternehmen für berufliche Weiterbildungskurse	23	6 Internationaler Vergleich	52
2.3 Einschränkende Faktoren der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen	30	6.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen	52
3 Beteiligung an der von den Unternehmen unterstützten Weiterbildung	33	6.2 Weiterbildungskosten	54
3.1 Unterstützte Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	33	6.3 Teilnahme an den vom Arbeitgeber geförderten beruflichen Weiterbildungskursen	54
3.1.1 Beteiligung der Beschäftigten an von den Unternehmen unterstützten Weiterbildungskursen	33	7 Methode	56
3.1.2 Beteiligung der Beschäftigten an der höheren Berufsbildung	37	8 Literatur	58
3.1.3 Anteil der unterstützten an den besuchten Weiterbildungskursen	38		
3.2 Zufriedenheit mit der Aus- und Weiterbildungssituation	39		

Das Wichtigste in Kürze

Weiterbildungsaktivität der Unternehmen

Mit einem Anteil von 83% unterstützt eine klare Mehrheit der schweizerischen Unternehmen im Jahr 2011 Weiterbildung. Dabei wird eine oder mehrere von folgenden Weiterbildungsmaßnahmen gefördert: Konferenzen/Workshops/Messen/Seminare, Austauschprogramme am Arbeitsplatz, Weiterbildungen/Ausbildungen am Arbeitsplatz, Lern-/Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen oder interne/externe Kurse. Der Besuch von Kursen, die explizit auf den Abschluss einer höheren Berufsbildung ausgerichtet sind, unterstützen 35% aller Unternehmen. Die Unterschiede in den Unterstützungsquoten nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt sind nicht überall gleich ausgeprägt. Der Unterschied nach Unternehmensgrösse ist für interne Kurse besonders gross: 45% der Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) gegenüber 94% der Grossunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) bieten interne Kurse an. Unternehmen fördern am häufigsten Kurse, in denen technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kenntnisse vermittelt werden, jedoch sind die Kursinhalte erwartungsgemäss auch auf die jeweiligen Kerntätigkeiten der Unternehmen ausgerichtet. In der Regel werden mehrere Typen Weiterbildungsanbieter für externe Kurse berücksichtigt. Jedoch gibt mit einem Anteil von 57% die Mehrheit der Unternehmen an, private Weiterbildungsanbieter gewählt zu haben. In einigen Branchen werden diese jedoch nicht klar priorisiert und auch öffentliche Bildungsinstitutionen häufig berücksichtigt.

Weiterbildungsausgaben und -finanzierung

39% aller Unternehmen besitzen für das Referenzjahr 2011 ein Jahresbudget für Weiterbildung. Mit einem Anteil von 85% budgetieren Grossunternehmen dabei überdurchschnittlich häufig Ausgaben für Weiterbildung. Die mittleren Ausgaben für die Beschäftigten aller Unternehmen betragen 587 Franken. Darin einbezogen sind die Kosten für interne und/oder externe Kurse, Reisekosten und Spesen. Die Berechnung pro Weiterbildungsteilnehmenden fällt mit 1376 Franken erwartungsgemäss höher aus. Durchschnittlich werden von den Unternehmen 0,8% der Arbeitskosten – bestehend aus Bruttolöhnen, Sozialabgaben des Arbeitgebers und Weiterbildungskosten – in die Weiterbildung investiert. Eine zeitliche Unterstützung seitens des Arbeitgebers hängt stark von der Art der Weiterbildung ab: höhere Berufsbildungen werden zu 43% und Weiterbildungskurse zu 50% zeitlich unterstützt. Im Mittel (Median) werden von den Arbeitgebern 21 Stunden pro zeitlich unterstützten Weiterbildungskurs (ohne höhere Berufsbildung) vergütet.

Einschränkende Faktoren der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen

Praktisch alle Unternehmen (99%), welche berufliche Weiterbildungsangebote unterstützen, geben ungeachtet ihrer Grösse an, ihr Weiterbildungsangebot eingeschränkt zu haben. Mit 48% der weiterbildungsaktiven Unternehmen ist die häufigste Alternativstrategie Personal mit den benötigten Qualifikationen einzustellen. 92% der weiterbildungsinaktiven Unternehmen geben an, auf Weiterbildungsmaßnahmen verzichtet zu haben, weil die im Unternehmen vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten bereits dem Bedarf des Unternehmens entsprochen haben.

Beteiligung an der von den Unternehmen unterstützten Weiterbildung

Im Jahr 2011 nehmen in weiterbildungsaktiven Unternehmen 46% der Beschäftigten an Weiterbildungskursen teil, die vom Arbeitgeber unterstützt werden. Diese Beteiligung unterscheidet sich nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt. Beispielsweise beteiligt sich ungefähr die Hälfte der Beschäftigten des Wirtschaftsabschnitts «Verkehr und Lagerei» an vom Arbeitgeber unterstützten Weiterbildungskursen gegenüber 72% des Wirtschaftsabschnitts «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen». Von den Beschäftigten mit unterstützter Weiterbildung werden die meisten zeitlich und finanziell entschädigt. 3% aller Beschäftigten von Unternehmen, in denen höhere Berufsbildungen gefördert werden, nehmen an einer höheren Berufsbildung teil.

Mit 64% der Beschäftigten ist eine Mehrheit mit der Aus-/Weiterbildungssituation zufrieden. 46% sind Beschäftigte, die eine Aus-/Weiterbildung gemacht haben und 18% solche, die keine Aus-/Weiterbildung besucht haben. Der restliche Anteil von 36% ist mit der Aus-/Weiterbildungssituation unzufrieden, wobei 27% eine Aus-/Weiterbildung besucht haben und 9% keine besucht haben.

Qualitätssicherung der Unternehmen

Eine grosse Mehrheit der Unternehmen trifft Massnahmen zur Qualitätssicherung von Weiterbildung. 78% der Unternehmen suchen vorgängig Informationen, um sich über Weiterbildungsanbieter und deren Angebot zu erkundigen. Dabei werden mit einem Anteil von 80% meistens private Weiterbildungsanbieter konsultiert. Fast alle weiterbildungsaktiven Unternehmen berücksichtigen bestimmte Kriterien zur Qualitätssicherung: Beispielsweise werden bei der Auswahl der unterstützten Weiterbildungsmassnahmen zu 41% anerkannte Standards berücksichtigt. Mit einem Anteil von 72% überprüfen die weiterbildungsaktiven Unternehmen die Wirkung von bestimmten Weiterbildungsmassnahmen. Am häufigsten wird diese mit einem Anteil von 42% auf Zertifizierung oder die Vergabe eines Diploms für die Weiterbildungsleistung überprüft.

Öffentliche Verwaltung

Die öffentlichen Verwaltungen unterstützen zu 94% eine oder mehrere Formen von Weiterbildung. Die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltungen nehmen zu 30% an Weiterbildungen teil. Tendenziell ist bei den öffentlichen Verwaltungen im Vergleich zu den Unternehmen der Abstand nach Unternehmensgrösse kleiner. Im Mittel wird für einen Beschäftigten in einer weiterbildungsaktiven öffentlichen Verwaltung 496 Franken ausgegeben und pro Weiterbildungsteilnehmenden 1592 Franken. Während die privaten Weiterbildungsanbieter bei den Unternehmen dominieren, sind die öffentlichen Ausbildungsanbieter und die Schulen/Hochschulen in den öffentlichen Verwaltungen mit 34%, respektive 21%, die wichtigsten Anbieter für Weiterbildung.

Internationaler Vergleich

Ungeachtet der betrachteten Weiterbildungsmassnahmen oder Grösse der Unternehmen, ist die Schweiz im internationalen Vergleich in der Unterstützung von Weiterbildung durch den Arbeitgeber eines der führenden Länder. Der Unterschied nach Unternehmensgrösse bezüglich der Anteile der Weiterbildungsausgaben am Total der Personalaufwendungen ist in vielen Ländern beachtlich. Vergleichsweise ist der Abstand in der Schweiz jedoch geringer. Die hohe Quote von 87% der Schweizer Unternehmen in der Unterstützung von Weiterbildungsmassnahmen bildet sich nicht in der Beteiligungsquote an den unterstützten beruflichen Weiterbildungskursen ab: Die Schweiz liegt mit einer Beteiligung von 46% der Beschäftigten aus weiterbildungsaktiven Unternehmen leicht unter dem europäischen Mittel von 48%.

1 Einleitung

Weiterbildung hat in der Schweiz einen hohen gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Stellenwert. So wurde etwa das Marktvolumen für 2007 auf rund 5,3 Milliarden Franken geschätzt (Messer und Wolter, 2009). Auch auf politischer Ebene ist Weiterbildung ein hochaktuelles Thema: Auf Bundesebene wird gegenwärtig die gesetzliche Verankerung von Grundsätzen zur Stärkung der Weiterbildung in einem Weiterbildungs-gesetz debattiert.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) erhebt und veröffentlicht seit 20 Jahren statistische Informationen zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung. Während auf europäischer Ebene seit längerer Zeit die Weiterbildungsunterstützung von Unternehmen regelmässig statistisch beschrieben wird, wurde in der Schweiz mit der Statistik der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011 erstmals auch eine Stichprobenerhebung in den schweizerischen Unternehmen durchgeführt. Diese Statistik erlaubt es somit, flächendeckende statistische Angaben zu der beruflichen Weiterbildungsaktivität der schweizerischen Unternehmen bereitzustellen. Auf Basis der SBW2011 gibt folgende Publikation erstmals in detaillierter Weise Antworten zu folgenden Fragen: Welchen Stellenwert messen die schweizerischen Unternehmen der beruflichen Weiterbildung bei und welche Ausgaben werden getätigt? Wer nimmt an der beruflichen Weiterbildung teil? Welche Arten von Weiterbildung werden gefördert und wer wird unterstützt? Was sind die Gründe für eine fehlende Unterstützung der Unternehmen?

Zu diesen Kernfragen präsentiert die folgende Publikation anhand der Daten der SBW2011 neue Kennzahlen zur beruflichen Weiterbildung der Unternehmen. Ergänzt wird die SBW2011 durch Daten des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011 (MZB2011), um die Weiterbildungsbeteiligung auf Individualebene zu erfassen, sowie dem Continuing Vocational Training Survey (CVTS), um einen internationalen Vergleich mit Angaben auf Unternehmensebene zu ermöglichen.

Die Publikation beginnt mit einer detaillierten statistischen Beschreibung der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen (inkl. den öffentlichen Unternehmen). Schwerpunkte bilden dabei die von den Unternehmen unterstützten Kursarten sowie die Finanzierung und Gründe eines eingeschränkten oder fehlenden Weiterbildungsangebots. Das folgende Kapitel legt den Fokus auf die Beschäftigten und ihr Weiterbildungsverhalten. Die Qualitätsüberprüfung der Unternehmen wird im vierten Kapitel beschrieben. Zahlen zu den öffentlichen Verwaltungen werden in einem fünften Kapitel dargelegt. Eine Positionierung der schweizerischen Ergebnisse im internationalen Vergleich schliesst die Publikation ab.

Als **Unternehmen** wird im Folgenden die kleinste Kombination rechtlicher Einheiten verstanden, die eine organisatorische Einheit zur Erzeugung von Waren und Dienstleistungen bildet und über eine gewisse Entscheidungsfreiheit verfügt. Ein Unternehmen übt eine Tätigkeit oder mehrere Tätigkeiten an einem Standort oder an mehreren Standorten (sogenannte Arbeitsstätten) aus. Die Erhebungseinheit in der SBW2011 sind die Unternehmen. Die **berufliche Weiterbildung** besteht aus allen Ausbildungsmassnahmen und -aktivitäten, welche als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Entwicklung und Verbesserung von bestehenden Kompetenzen und Wissen haben. Die berufliche Weiterbildung muss zum einen geplant sein und zum anderen vom Unternehmen finanziert werden, wobei auch die Anrechnung an Arbeitszeit oder Zahlungen an Ausbildungsfonds anerkannt werden (siehe Box 1).

Box 1**Unternehmen**

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

Die Arbeitsstätte ist ein an einem räumlich festgestellten Ort gelegenes Unternehmen oder Teil eines Unternehmens (Werkstätte, Werk, Verkaufsladen, Büro oder Lagerhaus).

An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden Wirtschaftstätigkeiten ausgeübt, für die – mit Ausnahmen – eine oder mehrere Personen (unter Umständen auch zeitweise) im Auftrag eines Unternehmens arbeiten.

Berufliche Weiterbildung

In der SBW werden zur beruflichen Weiterbildung alle Ausbildungsmassnahmen und -aktivitäten gezählt, welche als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Entwicklung und Verbesserung von bestehenden Kompetenzen haben.

Die Weiterbildung kann sowohl in Form eines Kurses als auch in anderer Form (Seminar, Konferenz, gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz usw.) stattfinden. Als berufliche Weiterbildung gelten in dieser Erhebung Aktivitäten, die die folgenden Merkmale aufweisen:

- Die Aktivität muss zumindest teilweise vom Unternehmen finanziert werden (die Finanzierung kann auch indirekt erfolgt sein, zum Beispiel durch Zahlungen des Unternehmens an einen Ausbildungsfonds oder indem die Möglichkeit gegeben wird, die Ausbildung zumindest teilweise während der Arbeitszeit zu absolvieren).
- Die Aktivität muss vorgesehen und geplant sein. Dabei muss das primäre Ziel der Aktivität sein, das Wissen oder die Fähigkeiten der beschäftigten Person zu erweitern oder zu verbessern. Zufälliges oder unbeabsichtigtes Lernen werden nicht als berufliche Weiterbildung betrachtet.

Bildungsaktivitäten von Personen mit Lehrvertrag oder von Praktikantinnen und Praktikanten gelten nicht als berufliche Weiterbildung. Eingeschlossen sind ebenfalls Kurse, die in gewissen Branchen obligatorisch sind oder Angebote, die durch Gesamtarbeitsverträge geregelt sind und von den Unternehmen unterstützt werden.

2 Berufliche Weiterbildung in Unternehmen

Dieses Kapitel beschreibt die von den Unternehmen unterstützten beruflichen Weiterbildungsmassnahmen. In einem ersten Unterkapitel wird detailliert aufgezeigt, welche Unternehmen Weiterbildungsmassnahmen unterstützten und welche Anbieter von den Unternehmen berücksichtigt werden. Im zweiten Unterkapitel wird untersucht, welche finanziellen Mittel dafür bereitgestellt werden. Diese Angaben beziehen sich ausschliesslich auf die beruflichen Weiterbildungskurse. Schliesslich wird dargelegt, welche Faktoren die fehlende Weiterbildungsunterstützung von Unternehmen erklären.

2.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen

2.1.1 Art der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen

83% der schweizerischen Unternehmen sind im Jahr 2011 weiterbildungsaktiv. Das heisst, sie unterstützen oder bieten eine oder mehrere der folgenden beruflichen Weiterbildungsmassnahmen an:

- Konferenzen, Workshops, Messen, Seminare
- Austauschprogramme (Job-Rotation)
- Ausbildungen am Arbeitsplatz
- Lern- oder Qualitätszirkel

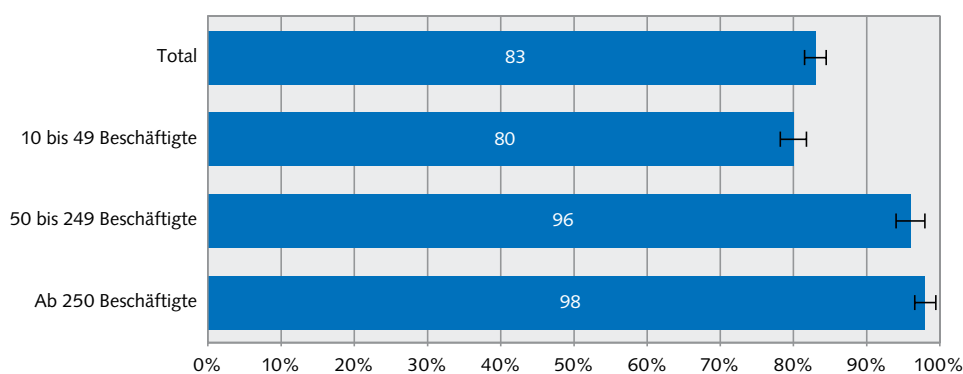
- selbstgesteuertes Lernen
- externe/interne Weiterbildungskurse

Grafik G2.1.1 zeigt, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse und der beruflichen Weiterbildung besteht: während 98% der Grossunternehmen (ab 250 Beschäftigte) Weiterbildung fördern, sind es 80% der Kleinunternehmen (zwischen 10 und 49 Beschäftigte). Auch unterscheiden sich die Anteile nach Wirtschaftsabschnitt. Fast in allen Wirtschaftsabschnitten unterstützen über 80% der Unternehmen eine oder mehrere Weiterbildungsmassnahme/n (G2.1.2). Ausnahmen bilden der Abschnitt Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie mit einem Anteil von 54% sowie die Erbringer von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 79%.

Kern der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen bilden Weiterbildungskurse. Im Vergleich zu anderen Weiterbildungsformen weisen sie einen hohen Organisationsgrad auf. Dabei kann zwischen unternehmensinternen und unternehmensexternen Kursen unterschieden werden. Bei externen Kursen, handelt es sich um weitgehend vordefinierte Weiterbildungsangebote unternehmensexterner Weiterbildungsanbieter. Bei internen Kursen sind Unternehmen substantiell an der Definition und Durchführung der Veranstaltungen beteiligt (siehe Box 2).

Weiterbildungsaktive Unternehmen nach Unternehmensgrösse, 2011

G 2.1.1



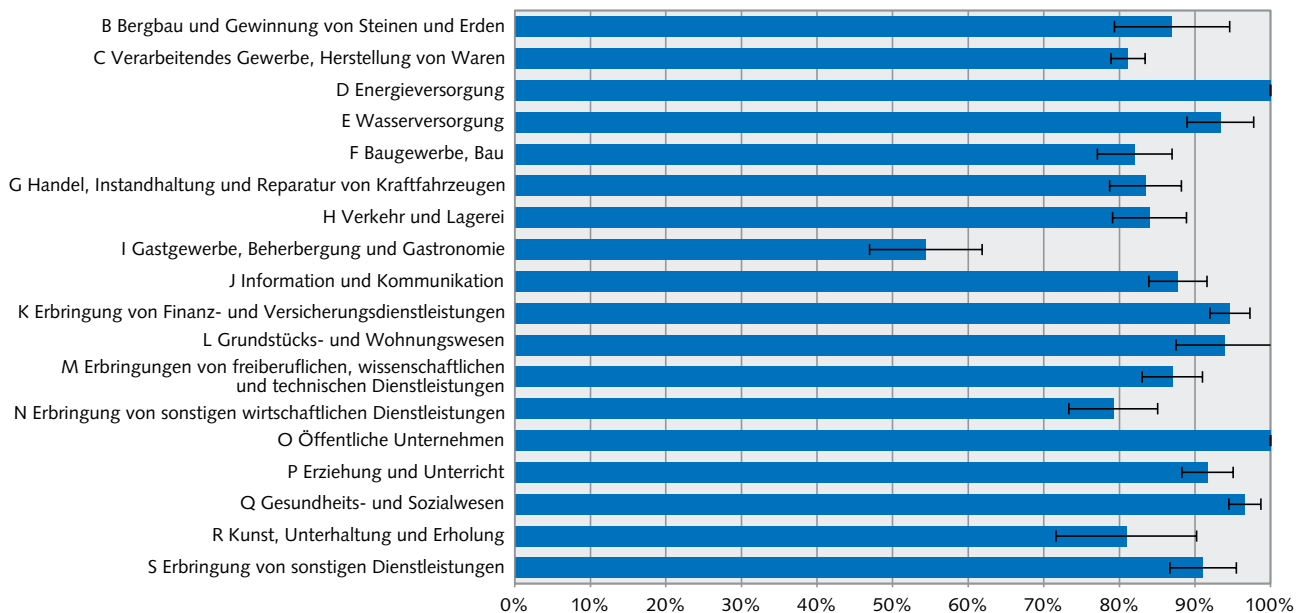
Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Weiterbildungsaktive Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

G 2.1.2



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Der Anteil der Unternehmen, die im Jahr 2011 externe Weiterbildungskurse unterstützen, ist höher als derjenige der Unternehmen, die interne Weiterbildungskurse anbieten (G 2.1.3). Wie Grafik G 2.1.3 zeigt, unterstützen 73% aller Unternehmen externe Weiterbildungskurse und 51% bieten interne Kurse an. Dabei fördern gewisse Unternehmen auch beide Formen: 47% aller Unternehmen unterstützen interne und externe Weiterbildungskurse (nicht in Grafik).

Ein Unterschied nach Unternehmensgrösse ist zwar bei beiden Organisationsformen zu beobachten, aber für interne Weiterbildungskurse ausgeprägter: 45% der Kleinunternehmen und 94% der Grossunternehmen bieten interne Kurse an. Externe Kurse werden von 68% der Kleinunternehmen gegenüber 97% der Grossunternehmen unterstützt. Die Unterschiede nach Wirtschaftsabschnitt sind ebenfalls beträchtlich: Während 94% der Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens externe Weiterbildung fördern, beträgt dieser Anteil der Unternehmen des Gastgewerbes, Beherbergung und Gastronomie 35%.

Ein Teil der unterstützten Kurse bereiten auf einen Abschluss der höheren Berufsbildung vor. Die höhere Berufsbildung ist eine stark praxisbezogene Ausbildung auf der Tertiärstufe, welche die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie Bildungsgänge an höheren Fachschulen umfasst.

Box 2

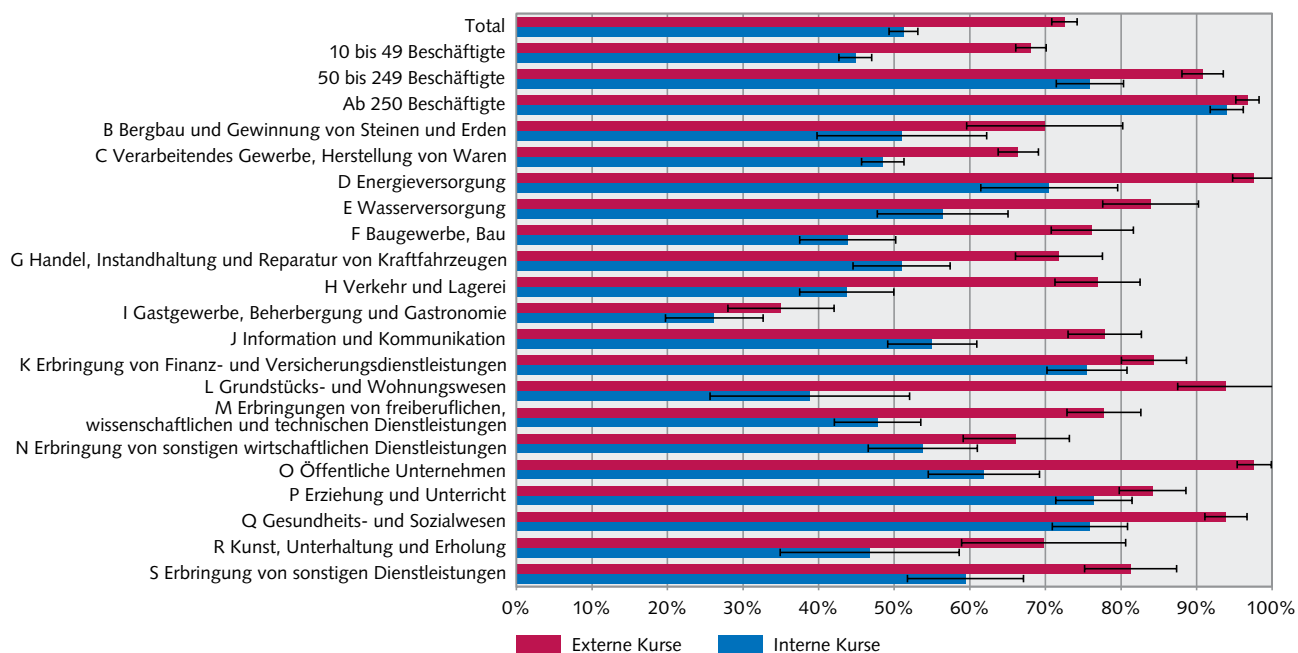
Berufliche Weiterbildungskurse finden normalerweise räumlich getrennt vom Arbeitsplatz statt (die Ausbildung findet an einem speziell dafür bestimmten Ort statt, zum Beispiel in einem Schulungszimmer, Kursraum oder Schulungs- oder Ausbildungszentrum). Die Aktivitäten weisen einen hohen Organisationsgrad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

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

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

Unternehmen mit Weiterbildungskurs nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt, 2011

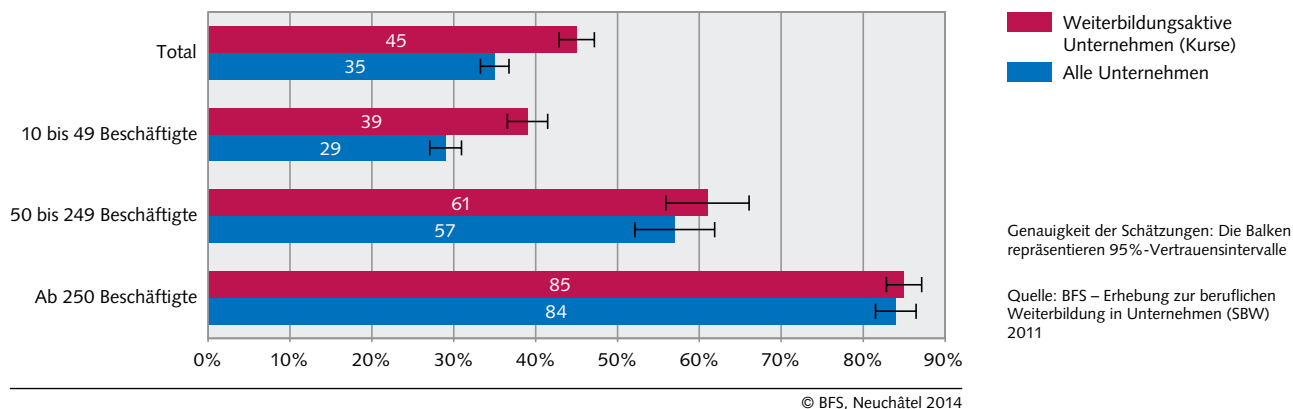
G 2.1.3



Unternehmen mit höherer Berufsbildung nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an allen Unternehmen und an weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 2.1.4



35% aller Unternehmen unterstützen den Besuch von Kursen, die explizit auf den Abschluss einer solchen Ausbildung ausgerichtet sind, wie Grafik G 2.1.4 zeigt. Bei den Unternehmen, welche Weiterbildungskurse (interne oder externe) unterstützen, liegt der Anteil bei 45%. Die Werte variieren von 29% für Kleinunternehmen bis 84% für Grossunternehmen. Auch die Unterschiede nach Wirtschaftsabschnitt sind beträchtlich. In der Energieversorgung ist der Anteil der weiterbildungs-

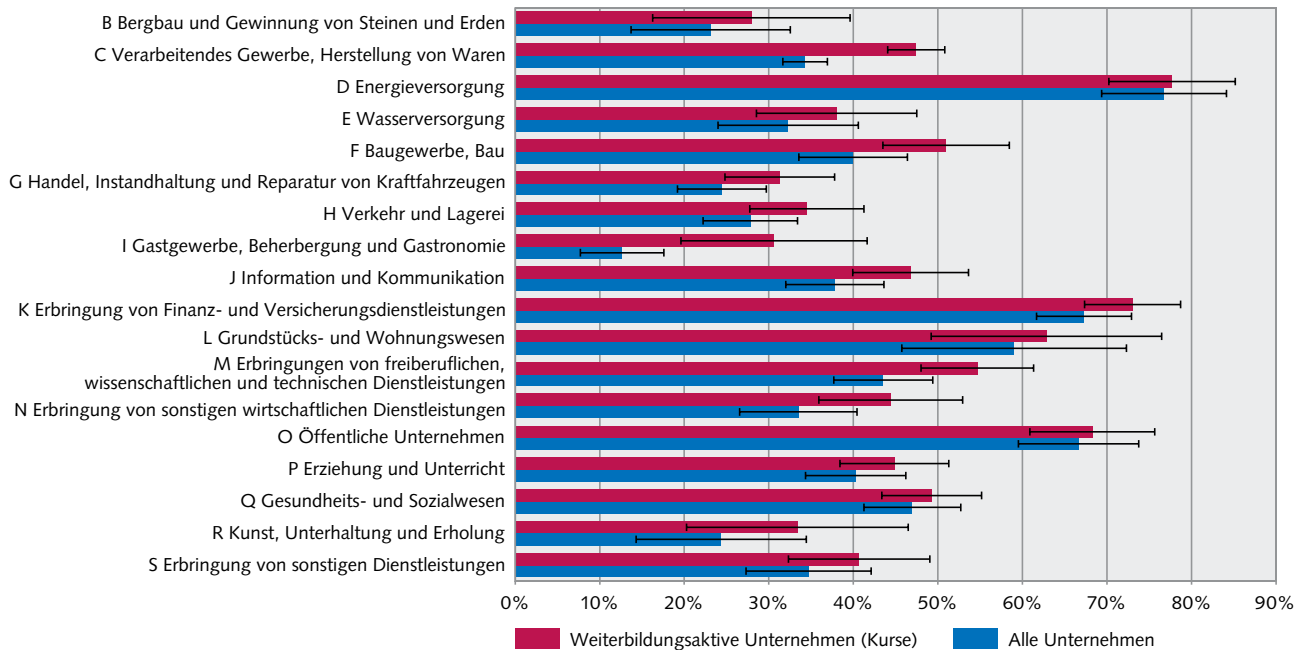
aktiven Unternehmen, die den Besuch einer höheren Berufsbildung unterstützen, mit 78% am höchsten und bei den Unternehmen des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden mit einem Anteil von 28% am tiefsten (Grafik G 2.1.5).

Unternehmen unterstützen berufliche Weiterbildungsmassnahmen auch ausserhalb von Kursen. Wie Grafik G 2.1.6 darlegt, wird von 65% aller Unternehmen die Weiterbildung durch den geplanten Besuch von

Unternehmen mit höherer Berufsbildung nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

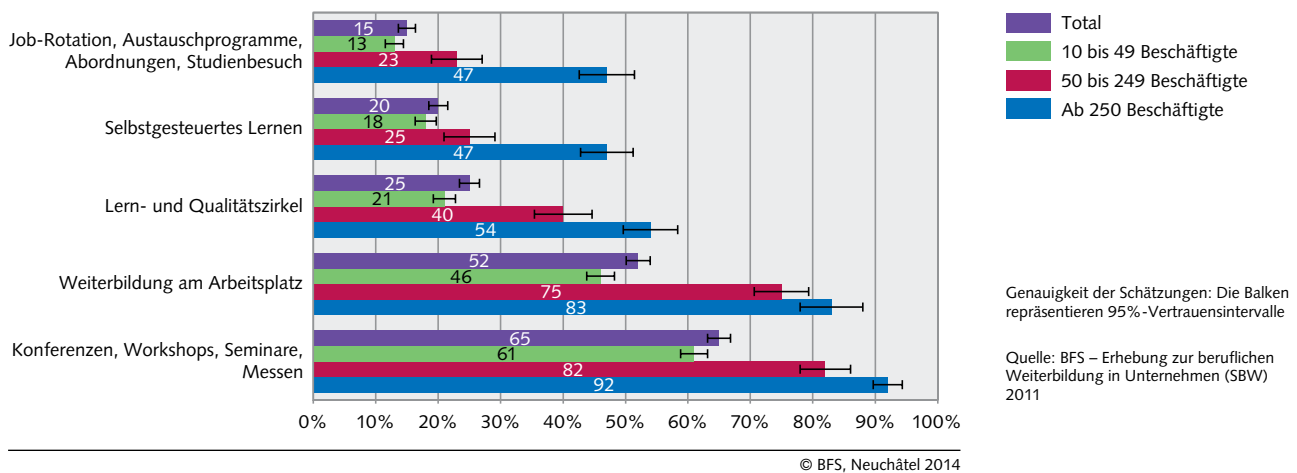
Anteil an allen Unternehmen und an weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 2.1.5



Unternehmen mit beruflichen Weiterbildungsmassnahmen ausserhalb von Kursen nach Unternehmensgrösse, 2011

G 2.1.6



Konferenzen, Workshops, Messen und Seminaren gefördert. Auch Weiterbildungen am Arbeitsplatz (*guided on the job training*) sind mit einem Anteil von 52% beliebt. Weiterbildungsbedingte Austauschprogramme am Arbeitsplatz, Lern- und Qualitätszirkel und selbstgesteuertes Lernen erreichen Anteile zwischen 15% und 25%. Der Abstand zwischen den unterschiedlichen Unternehmensgrössen ist dabei bei allen Weiterbildungsmass-

nahmen ähnlich. In allen Wirtschaftsabschnitten werden Konferenzen, Workshops, Seminare, Messen und Weiterbildungen am Arbeitsplatz favorisiert (T 2.1.1). Lern- und Qualitätszirkel sind in einzelnen Branchen besonders beliebt. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Erziehung und Unterricht wird jeweils ein Anteil von über 50% erreicht.

T2.1.1 Unternehmen mit beruflichen Weiterbildungsmassnahmen ausserhalb von Kursen nach Wirtschaftsabschnitt, 2011, Anteil in %

	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Job-Rotation, Austausch- programme, Abordnungen, Studienbesuch	Konferenzen, Workshops, Seminare, Messen	Lern- und Qualitätszirkel	Selbst- gesteuertes Lernen
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	57 ^b	17 ^a	61 ^b	20 ^a	19 ^a
C Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	55	20	65	21	14
D Energieversorgung	75 ^a	14 ^a	95	29 ^a	20 ^a
E Wasserversorgung	58 ^a	7	65 ^a	17 ^a	11 ^a
F Baugewerbe, Bau	48 ^a	8	59 ^a	15	8
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	51 ^a	15	64 ^a	22 ^a	25 ^a
H Verkehr und Lagerei	45 ^a	16	51 ^a	17	15
I Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	30 ^a	12	35 ^a	12	14 ^a
J Information und Kommunikation	63 ^a	22 ^a	71 ^a	31 ^a	46 ^a
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64 ^a	22	78 ^a	37 ^a	56 ^a
L Grundstücks- und Wohnungswesen	43 ^b	14 ^a	84 ^a	19 ^b	8 ^a
M Erbringungen von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	49 ^a	14	78	25	26 ^a
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	46 ^a	17 ^a	56 ^a	17 ^a	20 ^a
O Öffentliche Unternehmen	68 ^a	28 ^a	95	38 ^a	21 ^a
P Erziehung und Unterricht	60 ^a	21	79	55 ^a	37 ^a
Q Gesundheits- und Sozialwesen	71 ^a	16	83	58 ^a	19
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	40 ^b	15 ^a	49 ^b	14 ^a	9 ^a
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	55 ^a	15 ^a	79 ^a	32 ^a	15 ^a

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

^a 95%-Vertrauensintervall $\geq \pm 5$ und $< \pm 10$ Prozentpunkte

^b 95%-Vertrauensintervall $\geq \pm 10$ und $< \pm 15$ Prozentpunkte

2.1.2 Inhalte der beruflichen Weiterbildungskurse

In der SBW2011 wurden Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse der Weiterbildungskurse erhoben, auf deren Erwerb die von den Unternehmen unterstützten beruflichen Kurse abzielten (siehe Box 3). Die Unternehmen wurden nicht nur nach sämtlichen abgedeckten Kursthemenbereichen gefragt, sondern auch aufgefordert, den Themenbereich zu bezeichnen, dem am meisten Gewicht beigemessen wird.

Am häufigsten unterstützen Unternehmen Kurse, in denen technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kenntnisse vermittelt werden (siehe Tabelle T2.1.2). Diesem Themenbereich wird ebenfalls in den meisten Unternehmen das grösste Gewicht beigemessen wie aus der Grafik G2.1.7 hervorgeht. Kurse für den Erwerb der Grundkompetenzen im Lesen und in Mathematik werden von 3% der weiterbildungsaktiven Unternehmen unterstützt. Sie investieren entsprechend nur in einem beschränkten Ausmass in die Nachholbildung ihrer Mitarbeitenden. Grundsätzlich nimmt mit der Unterneh-

mensgrösse die Anzahl der Themenbereiche zu, die ein Unternehmen unterstützt oder anbieten kann. Wie in Tabelle T2.1.2 ersichtlich, weisen die Grossunternehmen unabhängig vom Themenbereich die höchsten Werte aus.

Box 3**Kompetenzen/Fähigkeiten/Kenntnisse der Weiterbildungskurse**

Die folgende Auflistung enthält Beispiele von Kursen, die den einzelnen Kategorien der Kompetenzen/Fähigkeiten/Kenntnisse zugeordnet werden können:

- **Informatik/EDV/IT: Basiskenntnisse:** Bedienung des Computers und Standardsoftware (Textverarbeitung, elektronischer Kalender, Tabellenkalkulation, Navigation im Internet).
- **Informatik/EDV/IT: Professionelle Kompetenzen:** Kompetenzen für Spezialisten zum Beispiel für die Erstellung von Internetseiten oder für das Schreiben komplexer Computerprogramme.
- **Managementkompetenzen:** Teamleitung, Arbeitsplanung für Unterstellte.
- **Kompetenzen im Bereich der Zusammenarbeit im Team:** Beziehung zu Arbeitskolleginnen und -kollegen, Arbeiten in Gruppen.
- **Kompetenzen im Bereich der Kundenbetreuung:** Umgang mit Kunden, Überzeugung, Beeinflussung anderer Personen.
- **Kompetenzen im Problemlösen:** Problem- und Fehlererkennung, Ursachenerkennung und Erarbeiten von Lösungsvorschlägen zur Problem- und Fehlerbehebung.
- **Kompetenzen im Bereich der Büroadministration (Verwaltung, Büro- und Sekretariatsarbeiten):** Rechnungsstellung, Zeitmanagement.

- **Fremdsprachenkenntnisse:** Lesen, Schreiben, Verstehen und Sprechen einer Fremdsprache.
- **Technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kenntnisse:** Bedienung von Maschinen; Verkauf von Waren und Dienstleistungen.
- **Kompetenzen im Bereich der mündlichen und schriftlichen Kommunikation:** Vorbereiten und Halten von Präsentationen/Vorträgen, öffentliches Auftreten, Redaktion von Texten, Schnelleseurse usw.
- **Lesekompetenzen (Nutzung und Verständnis von schriftlichem Material) und Mathematikkompetenzen:** Einfache Arithmetik, Prozent- und Bruchrechnen, Verfassen, Lesen und Verstehen von einfachen Texten, Notizen, Formularen und anderen kurzen Dokumenten.

T2.1.2 In Weiterbildungskursen vermittelte Kompetenzen nach Unternehmensgrösse, 2011

Weiterbildungsaktive Unternehmen (nur Kurse), Anteil in %

	Total	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	Ab 250 Beschäftigte
Informatik/EDV/IT: Basiskenntnisse	24	20	30	58
Informatik/EDV/IT: Professionelle Kompetenzen	24	22	29	58
Managementkompetenzen	35	29	48 ^a	79
Kompetenzen im Bereich der Zusammenarbeit im Team	35	32	43	70
Kompetenzen im Bereich der Kundenbetreuung	37	35	40	61
Kompetenzen im Problemlösen	27	25	31	52
Kompetenzen im Bereich der Büroadministration	23	22	22	42
Fremdsprachenkenntnisse	20	14	35	64
Technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kenntnisse	72	70	77	88
Kompetenzen im Bereich der mündlichen und schriftlichen Kommunikation	18	14	25	46
Schriftliche und mathematische Grundkompetenzen	3	3	4	8
Andere	23	22	27	32

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

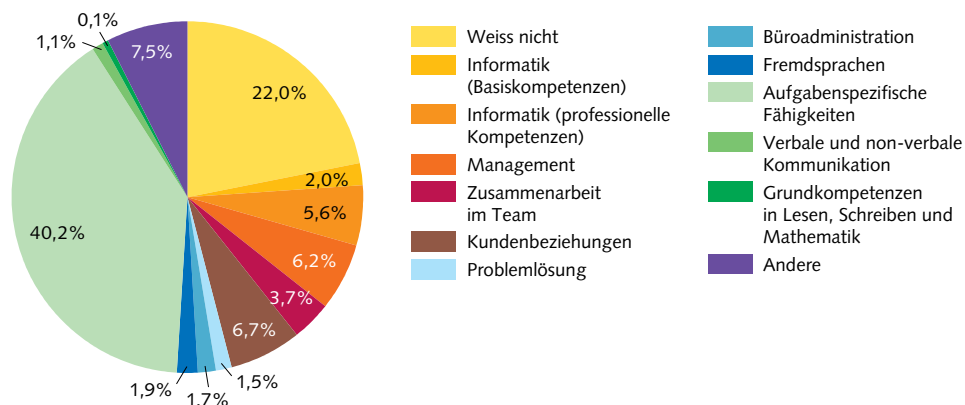
Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

^a 95%-Vertrauensintervall $\geq \pm 5$ und $< \pm 10$ Prozentpunkte

In Weiterbildungskursen vermittelte wichtigste Kompetenz, 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 2.1.7Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

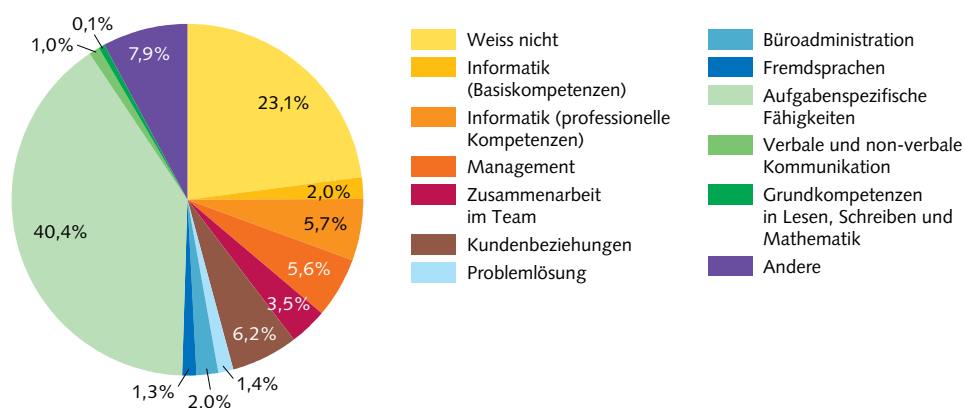
© BFS, Neuchâtel 2014

Je nach Grösse eines Unternehmens werden unterschiedliche Kursinhalte stärker gewichtet. Technische, praktische oder arbeitsspezifische Kenntnisse werden von 40% der kleinen und mittleren Unternehmen als prioritär beurteilt, gegenüber 34% der Grossunternehmen (G 2.1.8, G 2.1.9, G 2.1.10). Deutliche Unterschiede gibt es auch bei den Managementkompetenzen. Während 13% der Grossunternehmen diesem Themenbereich in der Weiterbildung am meisten Gewicht bei-

messen, so sind es bei den Kleinunternehmen nur 6%. Ein hoher Anteil der befragten Unternehmen verzichteten darauf, den Themenbereich mit dem grössten Gewicht zu identifizieren.¹

In Weiterbildungskursen vermittelte wichtigste Kompetenz in Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte), 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 2.1.8Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

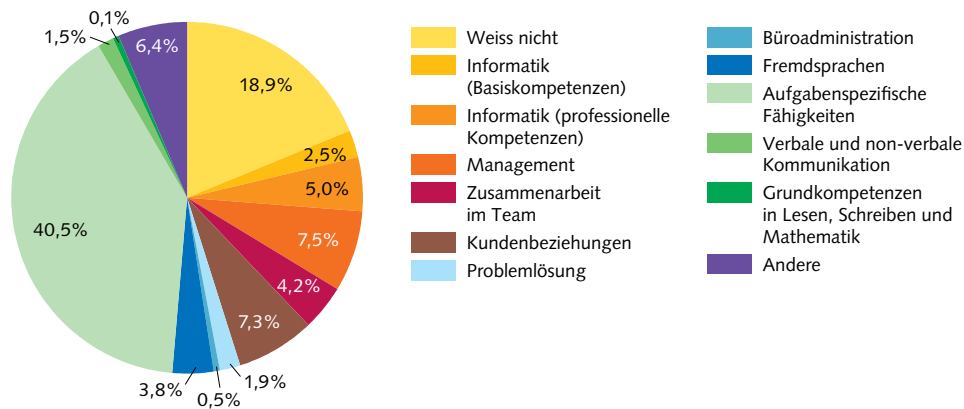
© BFS, Neuchâtel 2014

¹ Es ist unklar, ob dies mit der Präsentation der Frage zusammenhängt oder ob eine Nennung eines solchen Inhalts für die Unternehmen nicht möglich ist.

In Weiterbildungskursen vermittelte wichtigste Kompetenz in mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte), 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 2.1.9



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

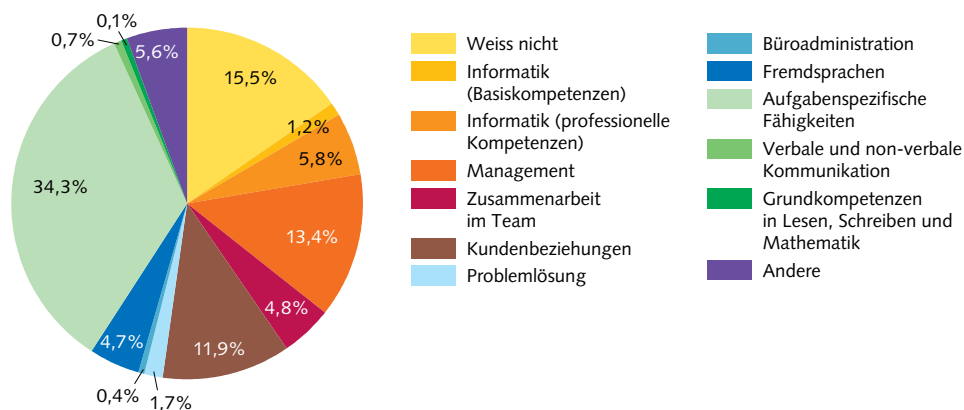
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

In Weiterbildungskursen vermittelte wichtigste Kompetenz in Grossunternehmen (ab 250 Beschäftigte), 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 2.1.10



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Unabhängig vom Wirtschaftsabschnitt unterstützt ein hoher Anteil der kurs anbietenden Unternehmen Weiterbildungskurse, die Kompetenzen im Themenbereich «technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kenntnisse» vermitteln (T 2.1.3). Trotzdem gibt es zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftsabschnitten. Die Kursinhalte sind erwartungsgemäss auf die jeweiligen Kerntätigkeiten ausgerichtet. Beispielsweise ist im Abschnitt «Information und Kommunikation» der Anteil der Unternehmen am höchsten,

die Weiterbildungskurse im Bereich «professionelle Informatikkenntnisse» unterstützen. Weiterbildungen im Bereich der Kundenbetreuung haben demgegenüber einen hohen Stellenwert für die Erbringer von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

T2.1.3 In Weiterbildungskursen vermittelte Kompetenzen nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Weiterbildungsaktive Unternehmen (nur Kurse), Anteil in %

	Informatik/ EDV/IT: Basis- kenntnisse	Informatik/ EDV/IT: Profession- nelle Kompe- tenzen	Manage- mentkompe- tenzen	Kompetenzen im Bereich der Zusam- menarbeit im Team	Kompetenzen im Bereich der Kunden- betreuung	Kompetenzen im Problem- lösen	Kompetenzen im Bereich der Büroad- ministration	Fremd- sprachen- kenntnisse	Technische, praktische oder arbeits- platzspezifi- sche Kennt- nisse	Kompetenzen im Bereich der mündli- chen und schriftlichen Kommunika- tion	Schriftliche und mathe- matische Grund- kompetenzen	Andere
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	18 ^a	8 ^a	33 ^b	31 ^b	26 ^b	13 ^a	28 ^b	17 ^a	90 ^a	19 ^a	0	15 ^a
C Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	26	27	37	33	30	27	24	31	80	16	4	22
D Energieversorgung	40 ^a	35 ^a	54 ^a	42 ^a	33 ^a	30 ^a	34 ^a	20 ^a	92 ^a	19 ^a	0	21 ^a
E Wasserversorgung	19 ^a	12 ^a	29 ^a	23 ^a	17 ^a	19 ^a	20 ^a	7	86 ^a	8 ^a	3	18 ^a
F Baugewerbe, Bau	22 ^a	18 ^a	22 ^a	27 ^a	24 ^a	21 ^a	22 ^a	5	82 ^a	11 ^a	4	16 ^a
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	24 ^a	23 ^a	36 ^a	30 ^a	54 ^a	26 ^a	18 ^a	25 ^a	70 ^a	15 ^a	2	15 ^a
H Verkehr und Lagerei	16 ^a	14	27 ^a	25 ^a	27 ^a	24 ^a	15 ^a	16	83 ^a	14 ^a	3	21 ^a
I Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	9 ^a	19 ^a	36 ^b	46 ^b	46 ^b	26 ^b	18 ^a	22 ^a	58 ^b	16 ^b	0	20 ^a
J Information und Kommunikation	35 ^a	71 ^a	48 ^a	28 ^a	34 ^a	24 ^a	18 ^a	29 ^a	47 ^a	18 ^a	1	17 ^a
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	32 ^a	31 ^a	58 ^a	38 ^a	62 ^a	32 ^a	30 ^a	31 ^a	67 ^a	34 ^a	8	25 ^a
L Grundstücks- und Wohnungswesen	25 ^b	25 ^b	27 ^b	29 ^b	29 ^b	21 ^b	33 ^b	13 ^a	60 ^b	20 ^b	2	31 ^b
M Erbringungen von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	25 ^a	40 ^a	35 ^a	26 ^a	24 ^a	22 ^a	27 ^a	21 ^a	68 ^a	13 ^a	2	24 ^a
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	17 ^a	19 ^a	32 ^a	34 ^a	39 ^a	24 ^a	17 ^a	16 ^a	67 ^a	19 ^a	4	26 ^a
O Öffentliche Unternehmen	32 ^a	29 ^a	44 ^a	58 ^a	26 ^a	39 ^a	51 ^a	24 ^a	58 ^a	37 ^a	2	42 ^a
P Erziehung und Unterricht	32 ^a	27 ^a	31 ^a	55 ^a	23 ^a	39 ^a	26 ^a	36 ^a	57 ^a	29 ^a	8	41 ^a
Q Gesundheits- und Sozialwesen	21	11	39 ^a	59 ^a	39 ^a	42 ^a	26 ^a	7	72 ^a	26 ^a	2	37 ^a
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	24 ^b	18 ^b	18 ^b	27 ^b	42 ^b	16 ^a	18 ^b	9 ^a	70 ^b	12 ^b	2	24 ^b
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	24 ^a	23 ^a	38 ^a	48 ^a	32 ^a	31 ^a	25 ^a	22 ^a	62 ^a	31 ^a	5	38 ^a

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95 %-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

^a 95 %-Vertrauensintervall $\geq \pm 5$ und $< \pm 10$ Prozentpunkte

^b 95 %-Vertrauensintervall $\geq \pm 10$ und $< \pm 15$ Prozentpunkte

Zu ungenaue Schätzungen werden durch leere Klammern () ersetzt

2.1.3 Berücksichtigte Anbieter von Weiterbildungskursen

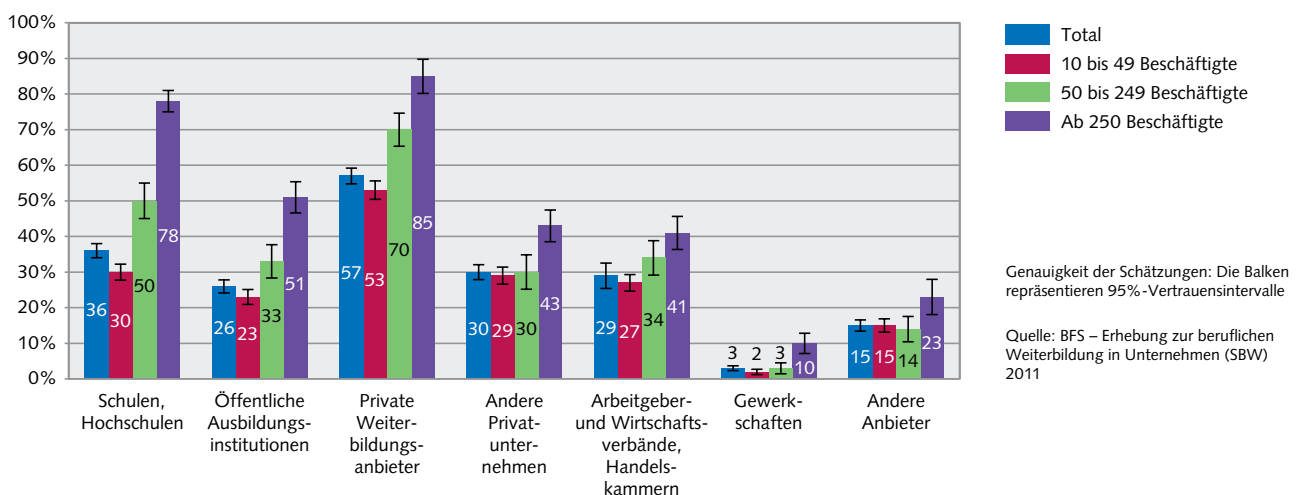
Wie im Unterkapitel 2.1.1 gezeigt wurde, unterstützen 73% der Unternehmen unternehmensexterne Weiterbildungskurse. Diesen Unternehmen steht eine breite Palette von unterschiedlichen Weiterbildungsanbietern zur Auswahl. Nicht alle Typen von Weiterbildungsanbietern werden dabei gleichermassen berücksichtigt, was auch mit deren jeweiliger Stärke auf dem Weiterbildungsmarkt sowie Haupttätigkeit zusammenhängt. 57% der Unternehmen, die externe Weiterbildungskurse fördern, berücksichtigen private Weiterbildungsanbieter. 36% unterstützen Mitarbeitende, die sich an Schulen/Hochschulen weiterbilden. Kurse von anderen Anbietertypen, bei denen das Anbieten von Weiterbildungskursen nicht zur Kerntätigkeit zählt, werden zu kleineren Anteilen in Anspruch genommen.

In der Regel berücksichtigen Unternehmen mehrere Typen von Weiterbildungsanbietern. Dabei hängt die Anzahl gewählter Weiterbildungsanbietertypen auch von der Unternehmensgrösse ab. Bei Grossunternehmen, die rein zahlenmässig viele Mitarbeitende unterstützen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Anbieter aus mehreren Kategorien berücksichtigt werden. Dies ist ein Grund, weshalb der Anteil Grossunternehmen, die einen bestimmten Anbietertyp wählen, in der Regel grösser ist als der entsprechende Anteil kleiner und mittlerer Unternehmen (G2.1.11).

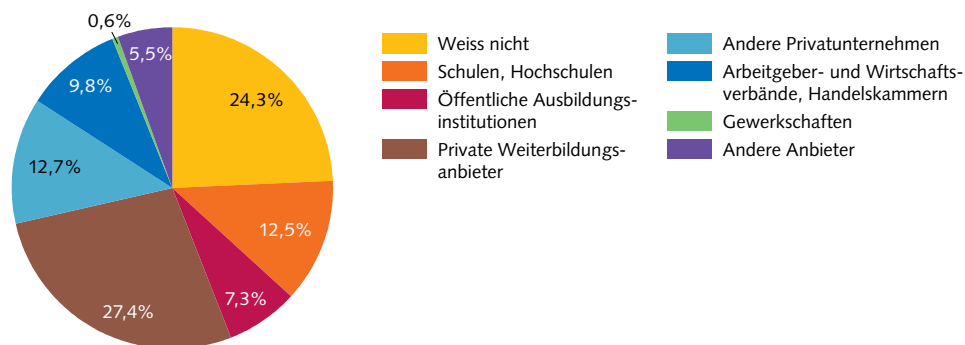
Grafik G2.1.12 zeigt die von den Unternehmen als am wichtigsten bewerteten Weiterbildungsanbieter. Mit 27% werden am häufigsten die privaten Weiterbildungsanbieter genannt, gefolgt von den öffentlichen Bildungsinstitutionen mit 13%. Gewerkschaften werden mit einem Anteil von rund 1% sehr selten als wichtigsten Anbieter genannt. Grossunternehmen bewerten mit einem Anteil von 45% vorwiegend private Weiterbildungsanbieter als wichtigsten Anbieter. Demgegenüber ist bei den Kleinunternehmen mit 14% die Anbieterkategorie der Unternehmen, deren Hauptaktivität nicht die Aus- und Weiterbildung ist, höher als bei den Grossunternehmen (Anteil von 8%). Auch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Handelskammern werden von Kleinunternehmen mit 10% öfters als wichtigsten Anbieter genannt im Vergleich zu den Grossunternehmen mit 4% (G2.1.13, G2.1.14, G2.1.15).

Anbieter der externen Kurse nach Unternehmensgrösse, 2011
Anteil Unternehmen nach Kursanbieter am Total weiterbildungsaktiver Unternehmen (nur externe Kurse)

G 2.1.11

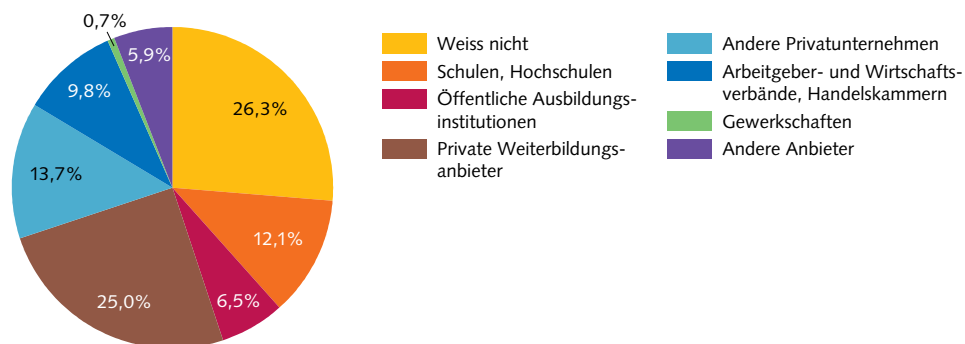


© BFS, Neuchâtel 2014

Wichtigster Anbieter von externen Kursen, 2011Anteil Unternehmen nach wichtigstem Kursanbieter am Total
weiterbildungsaktiver Unternehmen (nur externe Kurse)**G 2.1.12**Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

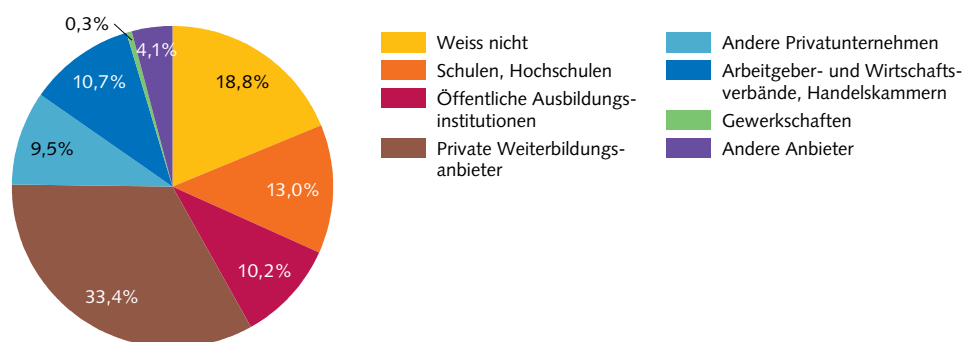
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Wichtigster Anbieter von externen Kursen der Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte), 2011Anteil Unternehmen nach wichtigstem Kursanbieter am Total
weiterbildungsaktiver Unternehmen (nur externe Kurse)**G 2.1.13**Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Wichtigster Anbieter von externen Kursen der mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte), 2011Anteil Unternehmen nach wichtigstem Kursanbieter am Total
weiterbildungsaktiver Unternehmen (nur externe Kurse)**G 2.1.14**Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

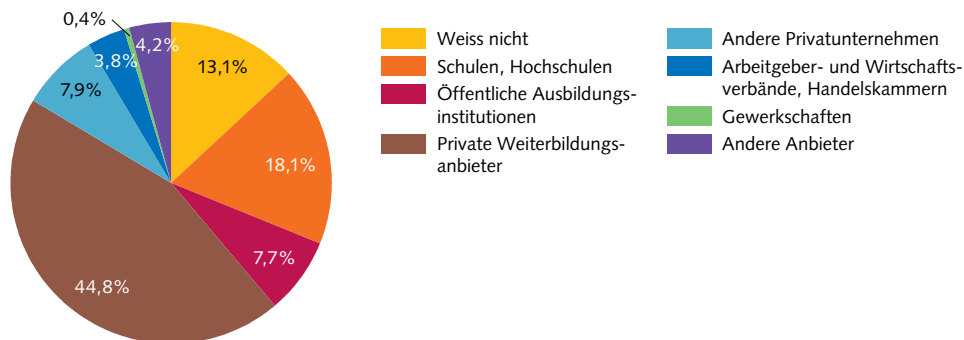
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Wichtigster Anbieter von externen Kursen der Grossunternehmen (ab 250 Beschäftigte), 2011

Anteil Unternehmen nach wichtigstem Kursanbieter am Total
weiterbildungsaktiver Unternehmen (nur externe Kurse)

G 2.1.15



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

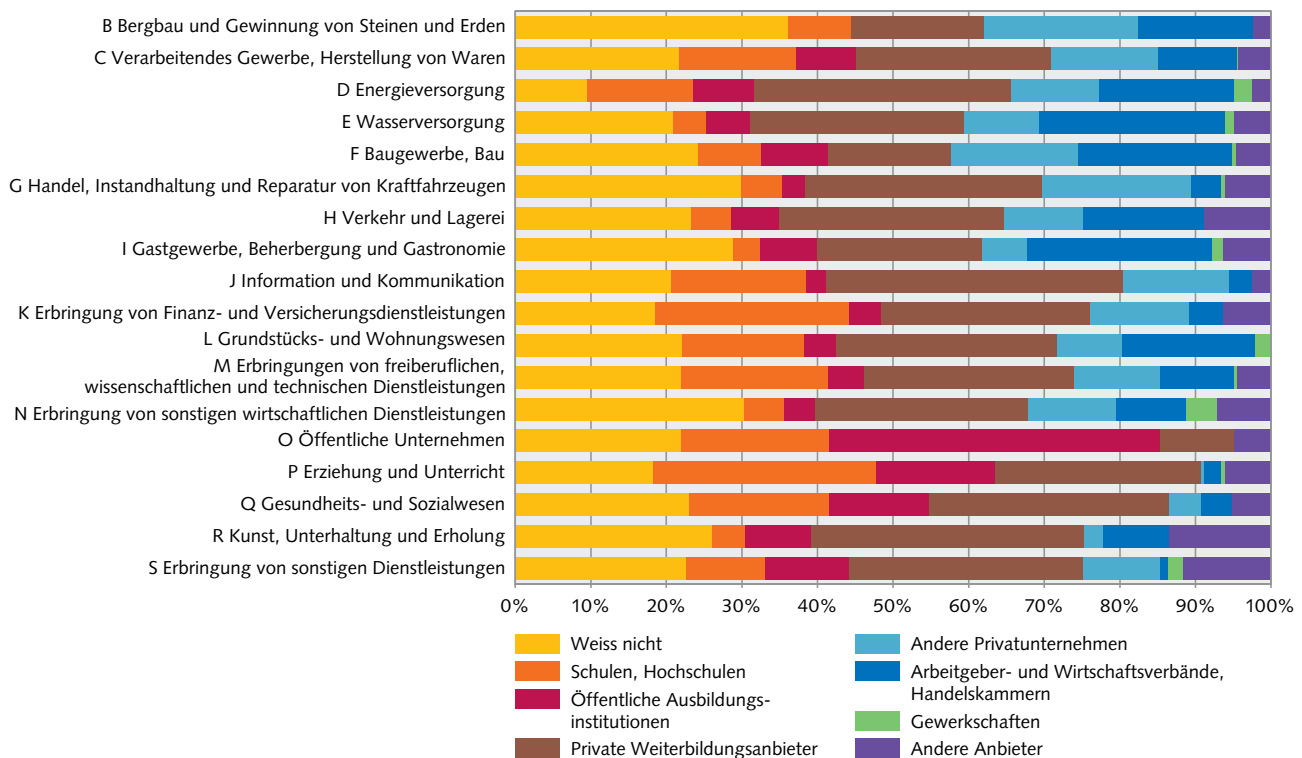
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Wichtigster Anbieter von externen Kursen nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil Unternehmen nach wichtigstem Kursanbieter am Total weiterbildungsaktiver Unternehmen
(nur externe Kurse)

G 2.1.16



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen des Wirtschaftsabschnitts C liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte; diejenigen der Wirtschaftsabschnitte B, I, L und R in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 15$ Prozentpunkte und die restlichen Schätzungen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 10$ Prozentpunkte.

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Private Weiterbildungsunternehmen werden nicht von allen Unternehmen der verschiedenen Wirtschaftsabschnitte klar favorisiert (T2.1.4). Im Wirtschaftsabschnitt «Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden» ist der Anteil Unternehmen, die Arbeitgeber-, Wirtschaftsverbände oder Handelskammern berücksichtigen, mit 51% höher als der Anteil Unternehmen, die die Teilnahme an Kursen von privaten Weiterbildungs-

unternehmen unterstützen (Anteil von 46%). Bei den Erbringern von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen werden Schulen/Hochschulen (56%) und private Weiterbildungsunternehmen (57%) ähnlich häufig als Weiterbildungsanbieter für externe Kurse gewählt. Werden die Anbieter betrachtet, die von den Unternehmen als die wichtigsten bezeichnet werden, so gibt sich ein ähnliches Bild (siehe Grafik G2.1.16).

T2.1.4 Anbieter der externen Kurse nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Unternehmen nach Kursanbieter am Total weiterbildungsaktiver Unternehmen
(nur externe Kurse), Anteil in %

	Schulen (Hochschulen, höhere Fach- schulen)	Öffentliche Ausbildungs- institutionen	Private Weiterbil- dungs- anbieter	Unternehmen in der Privatwirtschaft, deren Hauptaktivität nicht die Aus- und Weiterbildung ist	Arbeitgeber- und Wirtschafts- verbände, Handels- kammern	Gewerk- schaften	Andere Anbieter
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	23 ^b	20 ^a	46 ^b	33 ^b	51 ^b	()	7 ^a
C Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	41	26	55	36	34	()	13
D Energieversorgung	56 ^a	37 ^a	66 ^a	45 ^b	48 ^b	9	7
E Wasserversorgung	24 ^a	36 ^a	53 ^a	35 ^a	34 ^a	()	16 ^a
F Baugewerbe, Bau	27 ^a	22 ^a	41 ^a	35 ^a	45 ^a	3	11
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22 ^a	16 ^a	60 ^a	36 ^a	25 ^a	()	17 ^a
H Verkehr und Lagerei	19 ^a	22 ^a	57 ^a	30 ^a	34 ^a	()	18 ^a
I Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	15 ^a	23 ^a	52 ^b	19 ^a	46 ^b	6	10 ^a
J Information und Kommunikation	45 ^a	15	76 ^a	31 ^a	10	2	13
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	56 ^a	28 ^a	57 ^a	25 ^a	20 ^a	()	18
L Grundstücks- und Wohnungswesen	43 ^b	16 ^a	60 ^b	19 ^b	35 ^b	8	()
M Erbringungen von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	53 ^a	29 ^a	61 ^a	30 ^a	31 ^a	()	14
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	29 ^a	18 ^a	53 ^a	23 ^a	26 ^a	7	17 ^a
O Öffentliche Unternehmen	63 ^a	73 ^a	58 ^a	8 ^a	12	2	17 ^a
P Erziehung und Unterricht	58 ^a	44 ^a	62 ^a	10	9	3	21 ^a
Q Gesundheits- und Sozialwesen	51 ^a	43 ^a	72 ^a	23	15	()	19
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	13 ^a	22 ^b	56 ^b	16 ^a	18 ^b	()	20 ^b
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	38 ^a	33 ^a	58 ^a	27 ^a	14 ^a	5	28 ^a

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

^a 95%-Vertrauensintervall $\geq \pm 5$ und $< \pm 10$ Prozentpunkte

^b 95%-Vertrauensintervall $\geq \pm 10$ und $< \pm 15$ Prozentpunkte

Zu ungenaue Schätzungen werden durch leere Klammern () ersetzt

2.2 Weiterbildungsausgaben und -finanzierung

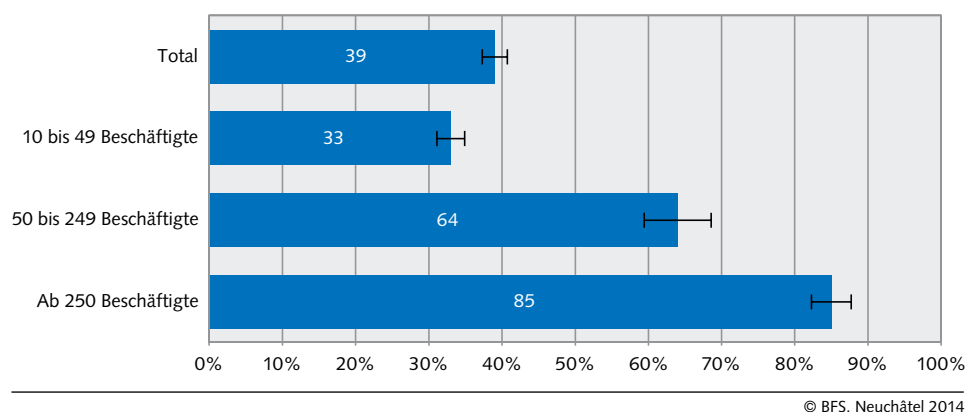
Im folgenden Unterkapitel stehen die Ausgaben und Finanzierung von Weiterbildung im Vordergrund. Die Zahlen aus Unternehmensperspektive werden im Unterkapitel zur zeitlichen Vergütung von Weiterbildung mit Angaben aus dem MZB2011 ergänzt.

2.2.1 Budget für Weiterbildung

39% der schweizerischen Unternehmen besitzen ein Jahresbudget, in dem Mittel für die berufliche Weiterbildung vorgesehen sind. Damit ist in diesen Unternehmen die Weiterbildung fester Bestandteil der finanziellen Planung. Eine überwiegende Mehrheit der Grossunternehmen (85%) und ein kleinerer Anteil der Kleinunternehmen (33%) besitzt ein Weiterbildungsbudget, wie Grafik G 2.2.1 zeigt. Mehr als 80% der öffentlichen Unternehmen sowie der Unternehmen der Energieversorgung und 78% derjenigen des Gesundheits- und Sozialwesens

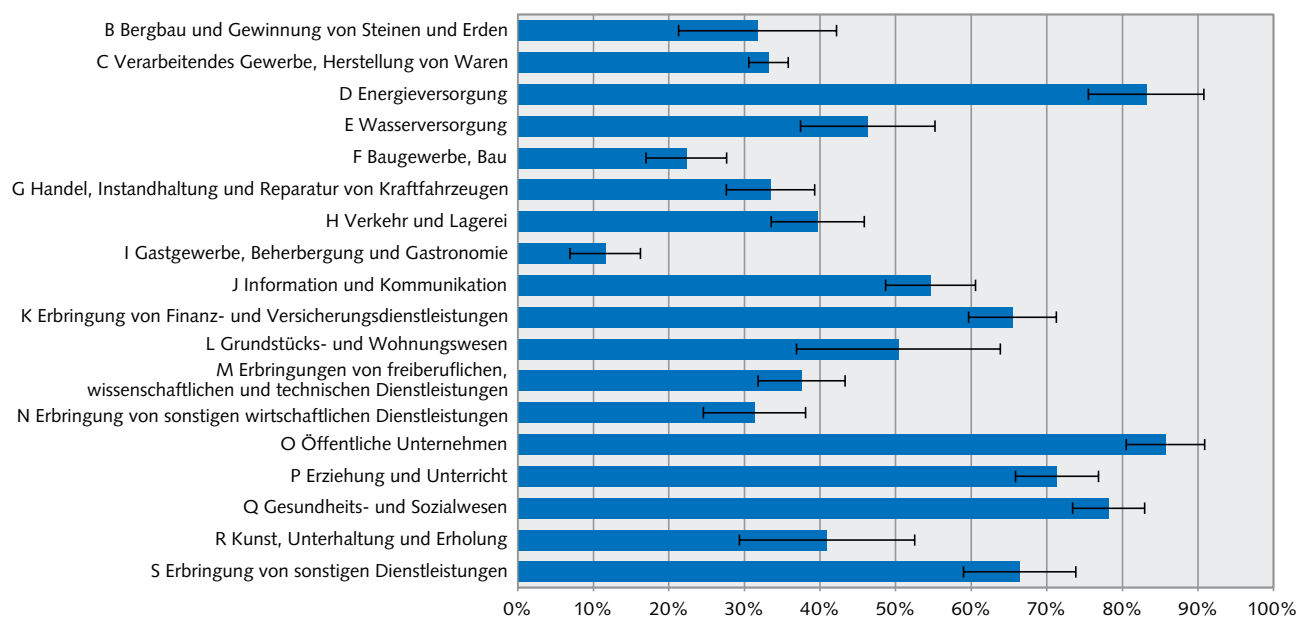
Unternehmen mit Budget für Weiterbildung nach Unternehmensgrösse, 2011

G 2.2.1



Unternehmen mit Budget für Weiterbildung nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

G 2.2.2



besitzen ein solches. Andererseits haben nur ungefähr ein Viertel der Unternehmen des Baugewerbes und 12% des Gastgewerbes, Beherbergung und Gastronomie finanzielle Mittel für Weiterbildung budgetiert (G 2.2.2).

2.2.2 Ausgaben der weiterbildungsaktiven

Unternehmen für berufliche Weiterbildungskurse

Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Teilnehmenden und Beschäftigten

Die mittleren Ausgaben für die Beschäftigten von allen Unternehmen betragen im Jahr 2011 587 Franken, wie Grafik G 2.2.3 zeigt. Diese Ausgaben bestehen aus Kosten für interne und/oder externe Kurse, Reisekosten und Spesen (siehe Box 4). Am Total der Beschäftigten der weiterbildungsaktiven Unternehmen gemessen belaufen sich die Kosten auf 637 Franken pro Beschäftigten. An den Weiterbildungsteilnehmenden gemessen sind die Ausgaben für berufliche Weiterbildungskurse höher: Sie betragen pro Weiterbildungsteilnehmenden 1376 Franken. In Gross- und Kleinunternehmen belaufen sich die Ausgaben pro Weiterbildungsteilnehmenden auf 1348 Franken, respektive 1637 Franken. In mittleren Unternehmen sind die Ausgaben mit 1215 Franken leicht tiefer.

Die mittleren Ausgaben belaufen sich für die Weiterbildungsteilnehmenden des Wirtschaftsabschnitts Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie auf

644 Franken und 2866 Franken für die Information und Kommunikation (G 2.2.4). Diese Schere zwischen Wirtschaftsabschnitten bleibt auch bei einer Berechnung der Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeitenden eines weiterbildungsaktiven Unternehmens bestehen. Betragen die Ausgaben pro Beschäftigten eines Unternehmens des Abschnitts Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie 178 Franken, betragen diese in der Information und Kommunikation 1148 Franken.

Box 4

Die **Kosten** für berufliche Weiterbildungskurse bestehen aus:

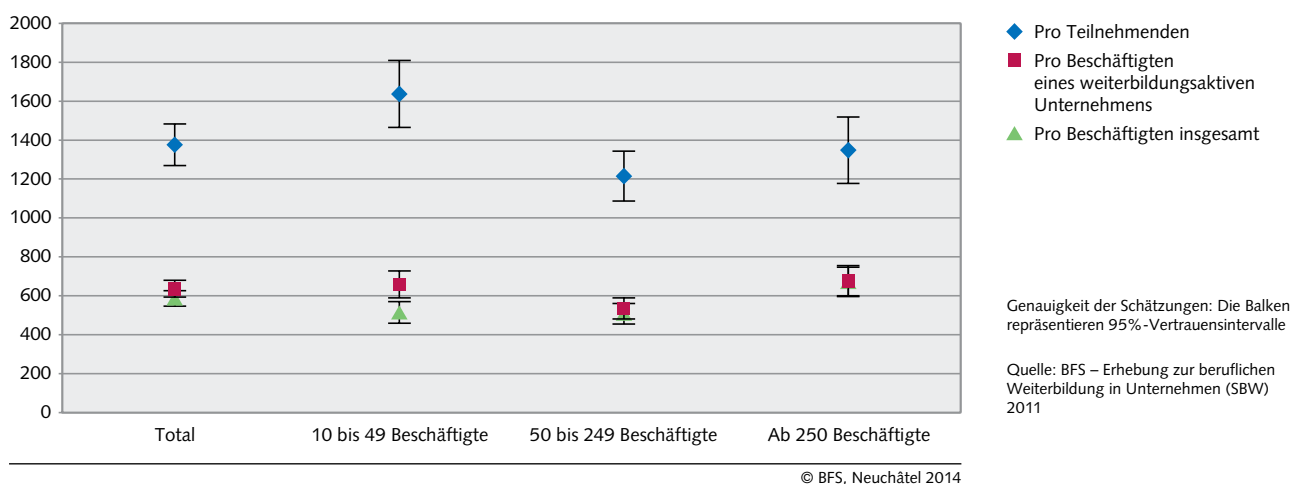
- Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an externen Lehrveranstaltungen; Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Lehrveranstaltungen;
- Reisekosten, Spesen und Tagegeld für Weiterbildungsteilnehmende für die Zeit der Teilnahme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

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

Mittlere Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Weiterbildungsteilnehmenden und Beschäftigten nach Unternehmensgrösse, 2011

Ausgaben der Unternehmen und weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse) in Schweizer Franken

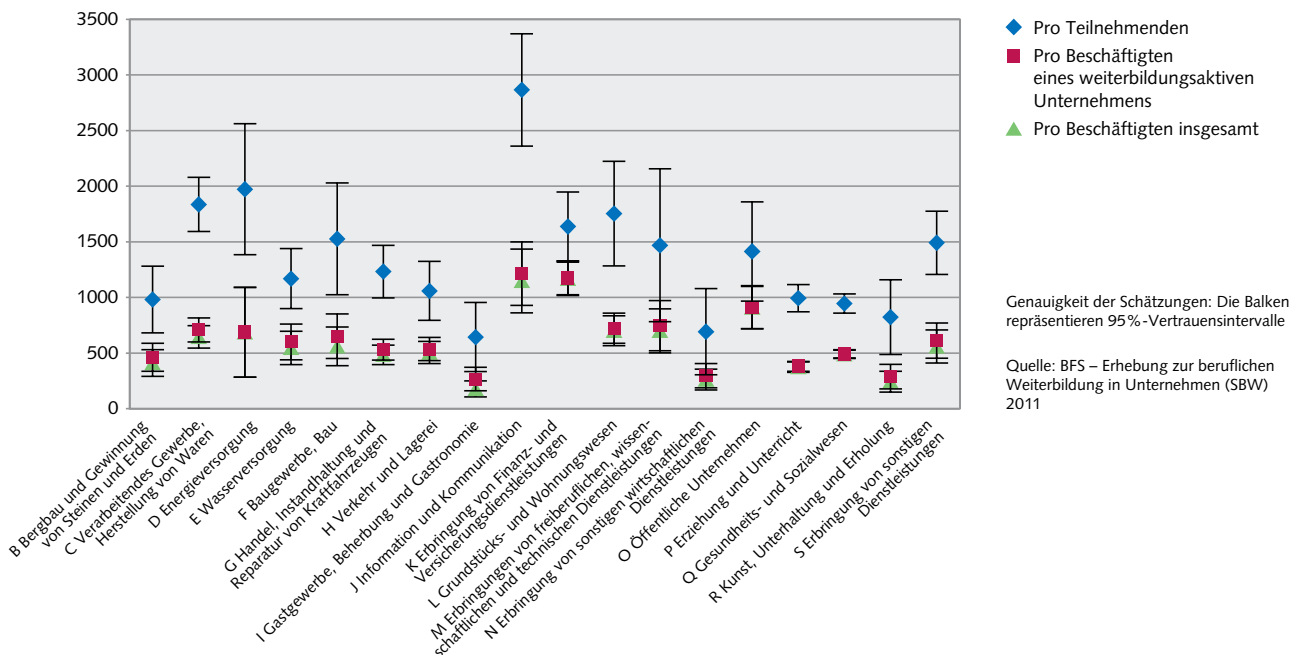
G 2.2.3



Mittlere Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Weiterbildungsteilnehmenden und Beschäftigten nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Ausgaben der Unternehmen und weiterbildungsaktiven Unternehmen
(nur Kurse) in Schweizer Franken

G 2.2.4



© BFS, Neuchâtel 2014

Prozentualer Anteil der Weiterbildungskosten an den Personalkosten

Durchschnittlich werden von den Unternehmen 0,8% der Arbeitskosten – bestehend aus Bruttolöhnen, Sozialabgaben des Arbeitgebers und Weiterbildungskosten – in die Weiterbildung investiert (G 2.2.5). Dieser Anteil ist nur zwischen kleinen und mittleren Unternehmen statistisch signifikant verschieden. In Kleinunternehmen beträgt der Anteil 0,9% und in mittleren Unternehmen 0,6%. Demgegenüber geben die Grossunternehmen 0,8% ihrer Arbeitskosten für Weiterbildung aus. Nach Wirtschaftsabschnitt ergeben sich ebenfalls signifikante Differenzen, wie Grafik G 2.2.6 zeigt. Im Bereich Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie geben die Unternehmen 0,5% und in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 0,9% der Arbeitskosten für Weiterbildung aus.

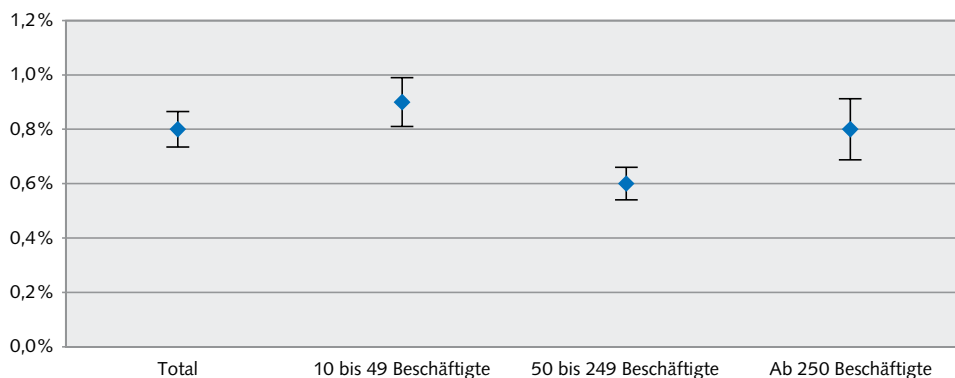
Zahlungen an Ausbildungsfonds und deren Höhe

Ob ein Unternehmen Zahlungen an gemeinsame, kollektive oder sonstige Fonds für berufliche Weiterbildung leistet, hängt wenig von seiner Grösse ab. Ungeachtet der Grösse zahlen zwischen 22% und 26% der Unternehmen Fondsgelder ein. Je nach Wirtschaftstätigkeit unterscheiden sich die Zahlungen an Ausbildungsfonds jedoch beträchtlich. Wie in Grafik G 2.2.7 ersichtlich, leisten vor allem Unternehmen des Baugewerbes mit 53% überdurchschnittlich viele Beitragszahlungen an Fonds. Es ist wahrscheinlich, dass diese Zahl die im Baugewerbe vorgesehenen Fondszahlungen an den sogenannten Parifonds Bau seitens der Arbeitnehmer und -geber widerspiegelt (SVK 2013, 6ff). Die obligatorisch vorgesehenen Beiträge für Bildungsfonds gewisser Branchen, die im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen geregelt sind, finden somit einen statistischen Ausdruck.

Direkte Kosten für berufliche Weiterbildungskurse nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den Arbeitskosten der weiterbildungsaktiven Unternehmen
(nur Kurse)

G 2.2.5



© BFS, Neuchâtel 2014

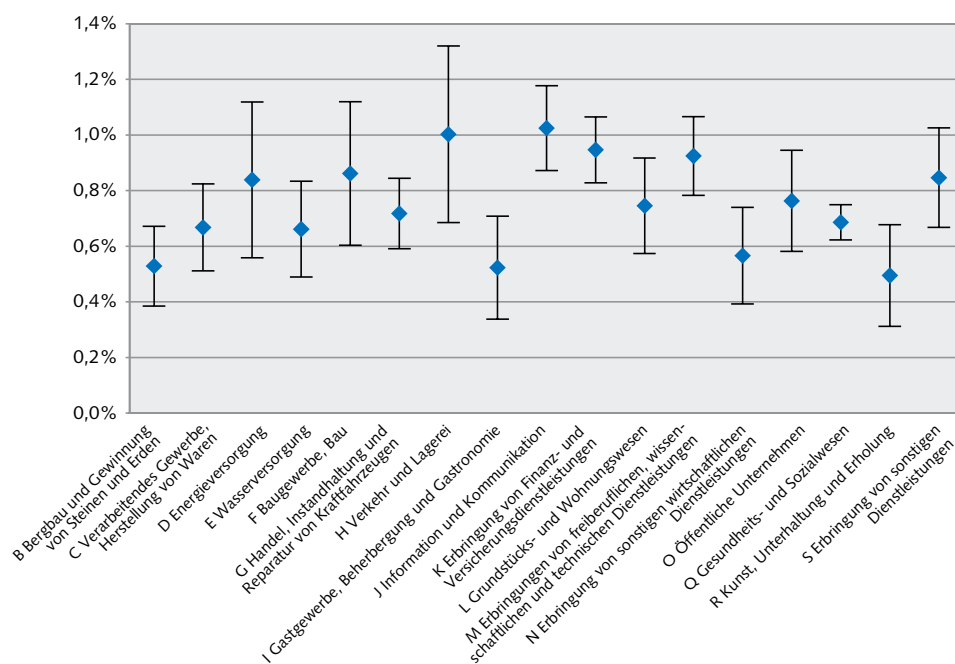
Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Direkte Kosten für berufliche Weiterbildungskurse nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil an den Arbeitskosten der weiterbildungsaktiven Unternehmen
(nur Kurse)

G 2.2.6



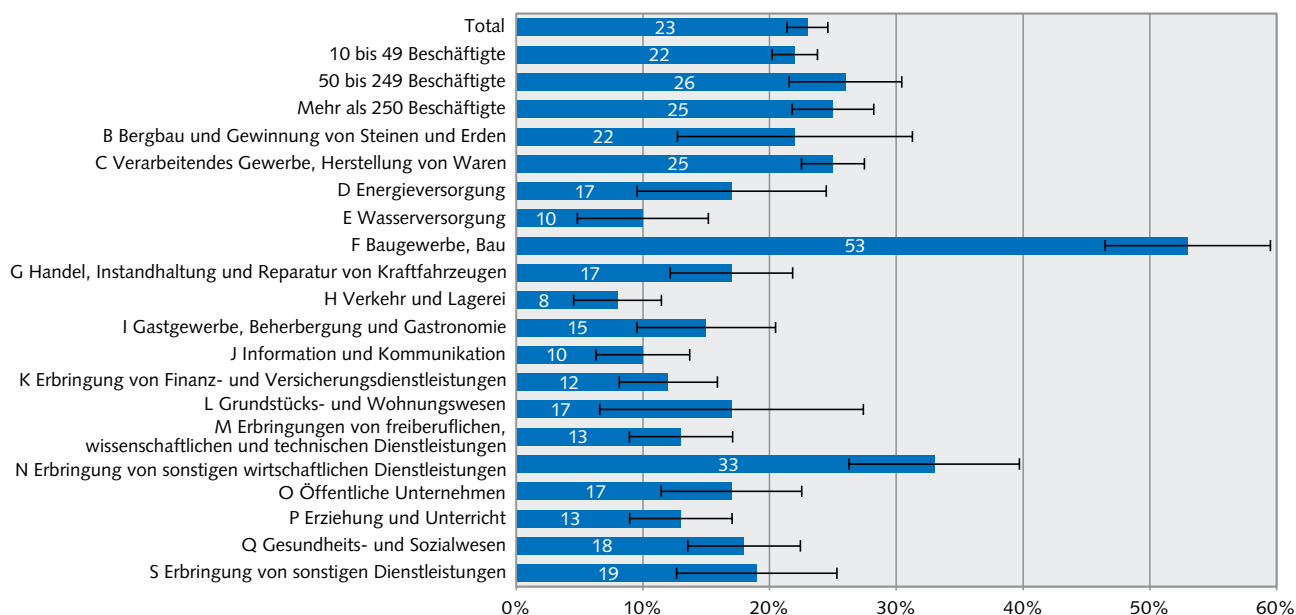
© BFS, Neuchâtel 2014

Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle. Für den Wirtschaftsabschnitt P sind die Schätzungen zu ungenau.

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Unternehmen mit Fondszahlungen nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt, 2011

G 2.2.7



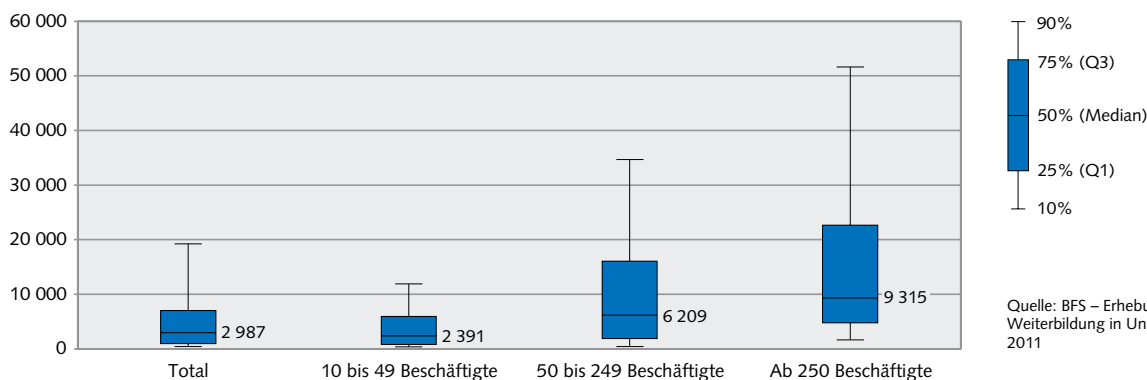
Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle. Für den Wirtschaftsabschnitt R sind die Schätzungen zu ungenau.

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Mittlere Ausgaben (Verteilung) der in Ausbildungsfonds einzahlenden Unternehmen nach Unternehmensgrösse, 2011
Angaben in Schweizer Franken, Werte oberhalb des 99. Perzentils wurden bereinigt

G 2.2.8



© BFS, Neuchâtel 2014

Im Mittel (Median) werden 2987 Franken pro zahlendes Unternehmen in Fonds der beruflichen Weiterbildung investiert (G 2.2.8). Obwohl der Anteil der Unternehmen, die Fondszahlungen leisten, nach Grösse ähnlich ist (G 2.2.7), unterscheidet sich die Höhe der Beiträge statistisch signifikant. Betragen die Zahlungen von Kleinunternehmen im Mittel 2391 Franken, steigen diese bei Unternehmen mittlerer Grösse auf 6209 Franken an und bei Grossunternehmen betragen diese sogar

9315 Franken. Im Baugewerbe sind die Fondszahlungen nicht nur am häufigsten (G 2.2.7), sondern mit 5725 Franken auch am höchsten, wie Tabelle T 2.2.1 zeigt. Am zweithöchsten sind sie im Gesundheits- und Sozialwesen mit 4350 Franken.

T2.2.1 Mittlere Ausgaben (Verteilung) der in Ausbildungsfonds einzahlenden Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Angaben in Schweizer Franken, Werte oberhalb des 99. Perzentils wurden bereinigt

	10%	25% (Q1)	50% (Median)	75% (Q3)	90%
C Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	456	984	2 184	5 902	15 213
F Baugewerbe, Bau	1 000	2 083	5 725	9 900	23 644
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	106	473	1 590	3 835	7 312
H Verkehr und Lagerei	202	348	1 070	2 475	6 311
I Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	212	362	1 100	3 956	8 669
J Information und Kommunikation	292	639	3 064	8 442	23 588
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	346	684	2 744	9 651	11 519
M Erbringungen von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	280	757	2 309	5 082	24 243
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	417	617	1 341	2 420	6 749
P Erziehung und Unterricht	446	1 675	2 956	11 889	25 614
Q Gesundheits- und Sozialwesen	437	1 408	4 350	9 045	19 192
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	279	474	1 315	6 158	9 769

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Anmerkung: Für die Wirtschaftsabschnitte B, D, E, L, O und R sind die Schätzungen zu ungenau.

Erhaltene Unterstützungsgelder und deren Herkunft

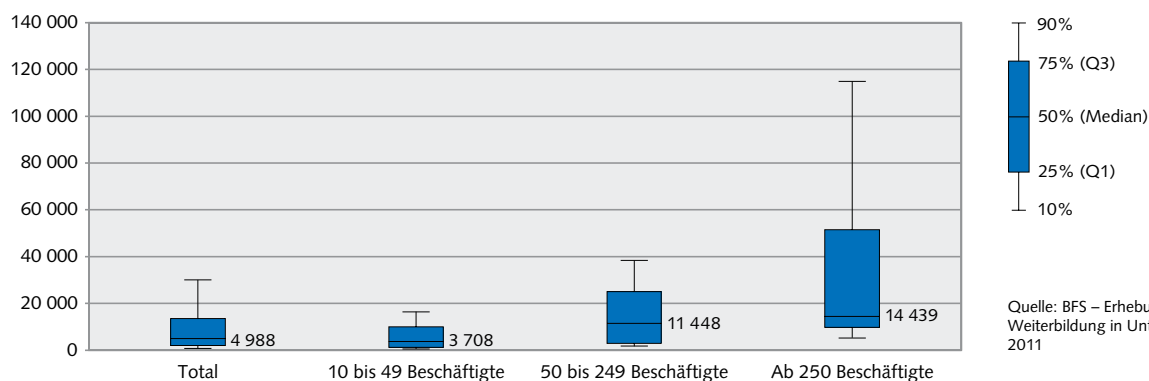
Mit einem Anteil von 7% aller Unternehmen erhält eine Minderheit der Unternehmen Beitragszahlungen für Weiterbildungsaktivitäten aus externen Weiterbildungsfonds oder sonstige Unterstützungsbeiträge. Grafik G2.2.9 weist die Verteilung der Unterstützungsgelder nach Unternehmensgrösse aus. Im Mittel (Median) erhalten die Unternehmen mit Beitragszahlungen im Referenzjahr 4988 Franken. Vor allem zwischen grossen/mittleren und kleinen Unternehmen besteht ein grosser Unterschied. Erhalten Grossunternehmen im Mittel 14'439 Franken, sind es 3708 Franken bei Kleinunternehmen und 11'448 Franken bei mittleren Unternehmen.

Kleinunternehmen erhalten zu 5% Subventionen und mittlere sowie grosse Unternehmen zu jeweils 12% (G2.2.10). Die Beiträge stammen zu 67% aus Fonds. 28% der Beträge sind staatliche Zuschüsse und 14% kommen aus anderen Quellen. 5% der subventionierten Unternehmen profitieren von fiskalischen Anreizen (G2.2.11). 24% der subventionierten Kleinunternehmen und 42% der Grossunternehmen erhalten staatliche Zuschüsse. Aufgrund der kleinen Fallzahlen wird auf eine Darstellung nach Wirtschaftsabschnitt verzichtet.

Höhe der Unterstützungsgelder aller subventionierten Unternehmen nach Unternehmensgrösse, 2011

Angaben in Schweizer Franken, Werte oberhalb des 99. Perzentils wurden bereinigt

G 2.2.9

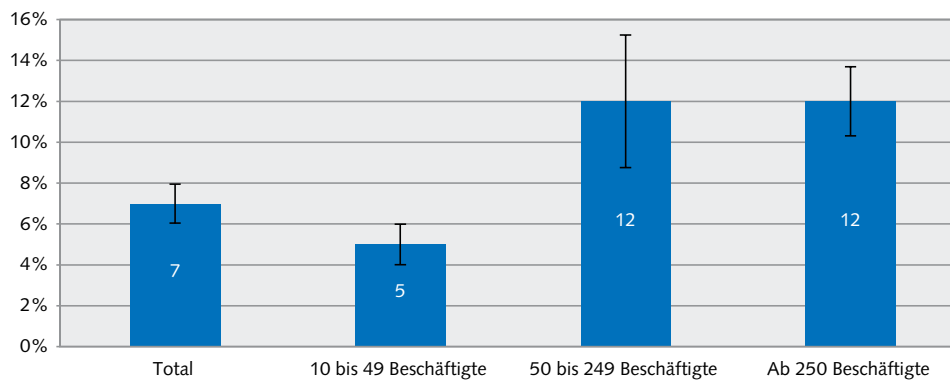


Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Subventionierte Unternehmen nach Unternehmensgrösse, 2011

G 2.2.10



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

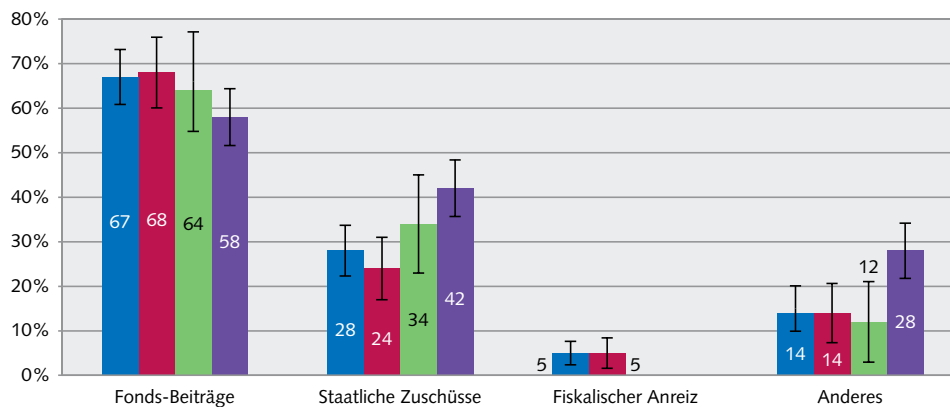
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Herkunft der Unterstützungsgelder nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den subventionierten Unternehmen

G 2.2.11



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Zeitliche Vergütung der Arbeitszeit

Berufliche Weiterbildung kann direkt oder indirekt unterstützt werden. Während finanzielle Aufwendungen als direkte Investitionen zu verstehen sind, kann die berufliche Weiterbildung auch durch indirekte Aufwendungen, namentlich der zeitlichen Vergütung der Arbeitszeit, gefördert werden. Die SBW lässt zur Zeit keine Schätzung der unterstützten Arbeitsstunden zu, weshalb diese Angabe mit dem MZB2011 auf Kursebene berechnet wird. Das Referenzjahr des MZB2011 bezieht sich auf die 12 vorhergehenden Monaten vor der Durchführung der Befragung während dasjenige der SBW2011 sich eindeutig auf die 12 Monate des Jahres 2011 bezieht. Da eine grosse Fluktuation der Weiterbildungsaktivität und -unterstützung in diesem Zeitraum eher unwahrscheinlich ist, scheint ein Vergleich dennoch gerechtfertigt.

Grafik G2.2.12 zeigt die zeitliche Unterstützung des Arbeitgebers an die besuchten höheren Berufsbildungen/beruflichen Kurse von den 18- bis 65-Jährigen auf. Die prozentualen Anteile der Art der zeitlichen Unterstützung des Arbeitgebers unterscheiden sich dabei. 43% der besuchten höheren Berufsbildungen (9%+12%+22%) gegenüber 50% der Weiterbildungskurse (5%+9%+36%) werden vom Arbeitgeber zeitlich unterstützt. 22% der höheren Berufsbildungen werden ausschliesslich während der Arbeitszeit, 12% mehrheitlich während und 9% mehrheitlich ausserhalb der Arbeitszeit gemacht. Demgegenüber werden 36% der beruflichen Weiterbildungskurse ausschliesslich während der Arbeitszeit, 9% mehrheitlich während und 5% mehrheitlich ausserhalb der Arbeitszeit absolviert.

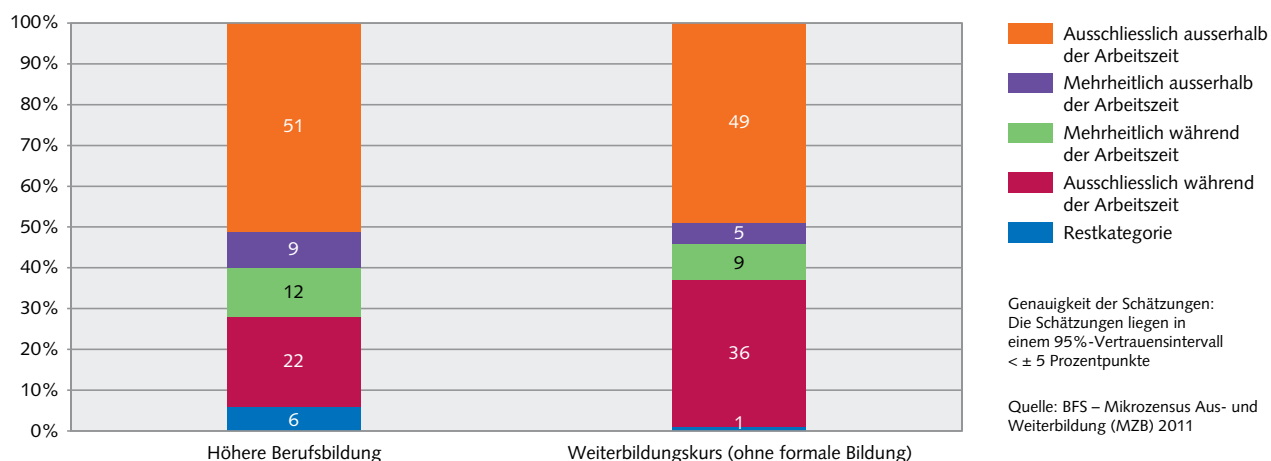
Im Mittel (Median) wurden von den Arbeitgebern in den letzten 12 Monaten vor der Befragung rund 21 Stunden pro zeitlich vollständig unterstützten Weiterbildungskurs (ohne formale Bildung) vergütet (siehe Tabelle T 2.2.2). Bei drei Vierteln der Weiterbildungskurse vergütet der Arbeitgeber zwischen 8 und 35 Stunden.

Aussagen nach Betriebsgrösse oder Wirtschaftsabschnitt sind aufgrund der zu kleinen Fallzahlen nicht möglich. Für die höhere Berufsbildung kann die genaue Anzahl der vom Arbeitgeber unterstützten Stunden aufgrund einer zu kleinen Fallzahl nicht angegeben werden.

Art der zeitlichen Unterstützung des Arbeitgebers, 2011

Anteil an den besuchten höheren Berufsbildungen/Weiterbildungskurse der 18- bis 65-jährigen Beschäftigten

G 2.2.12



© BFS, Neuchâtel 2014

T 2.2.2 Anzahl der vom Arbeitgeber zeitlich vergüteten Stunden, der von den Beschäftigten besuchten Weiterbildungskurse, 2011

Stunden pro zeitlich vollständig vergüteten Weiterbildungskurs der Beschäftigten im Alter von 18 bis 65 Jahren
Werte oberhalb des 99. Perzentils wurden bereinigt

	Minimum	25% (Q1)	50% (Median)	75% (Q3)	Maximum
Anzahl Stunden	2	8	21	35	120

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) 2011

2.3 Einschränkende Faktoren der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen

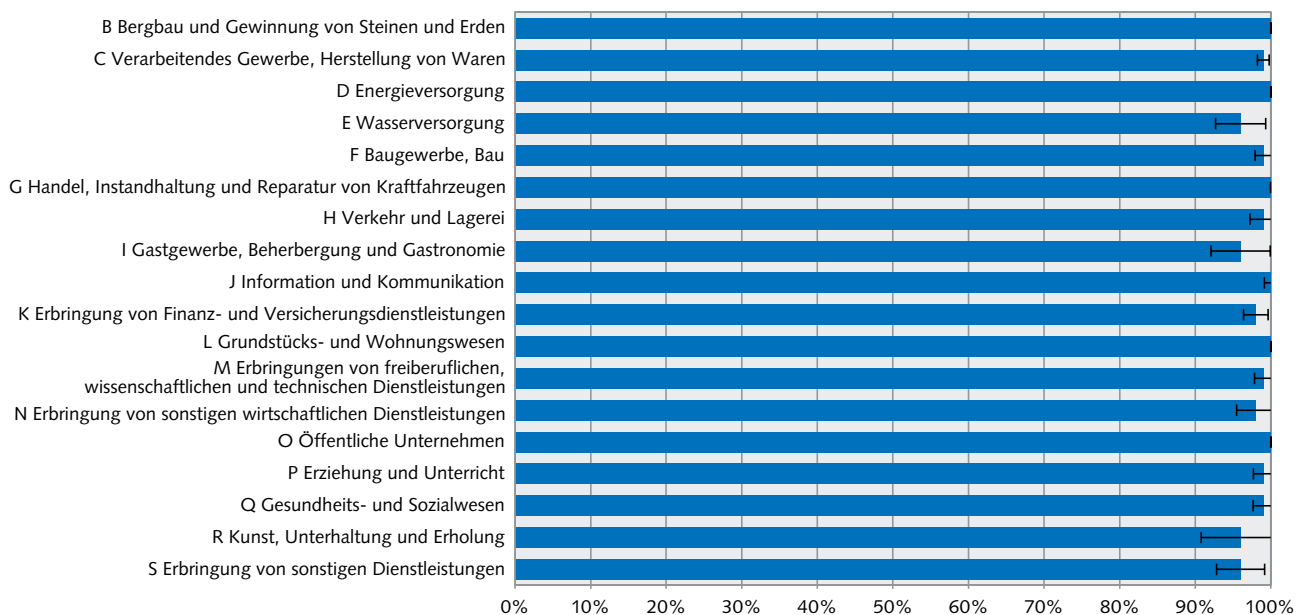
Praktisch alle Unternehmen (99%), welche berufliche Weiterbildungsangebote unterstützen, geben ungeachtet ihrer Grösse an, ihr Weiterbildungsangebot eingeschränkt zu haben. In allen Wirtschaftsabschnitten liegt der Anteil der Unternehmen, die ihr Weiterbildungsangebot eingeschränkt haben gut über 90% (G 2.3.1).

48% der weiterbildungsaktiven Unternehmen geben als Alternativstrategie zur Erhaltung des Humankapitals über Weiterbildung an, Personal mit den benötigten Qualifikationen einzustellen. 22% der Unternehmen, die ihr Angebot eingeschränkt haben, bekunden Mühe, den Weiterbildungsbedarf des Unternehmens einzuschätzen. 20% der Unternehmen geben an, ihren Schwerpunkt eher auf die berufliche Grundbildung zu legen. 30% der Unternehmen nennen andere Gründe für ein eingeschränktes Weiterbildungsangebot (G 2.3.2).

Nicht in allen Wirtschaftsabschnitten ist der meistgenannte Grund für die Einschränkung des Weiterbildungsangebot die Strategie, benötigte Qualifikationen durch Neuanstellungen zu gewinnen. Unternehmen im Abschnitt «Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie» geben zu 45% an, den Schwerpunkt anstatt auf die Weiterbildung auf die berufliche Grundbildung zu legen (T 2.3.1).

Unternehmen mit eingeschränkter Weiterbildungsaktivität nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

G 2.3.1



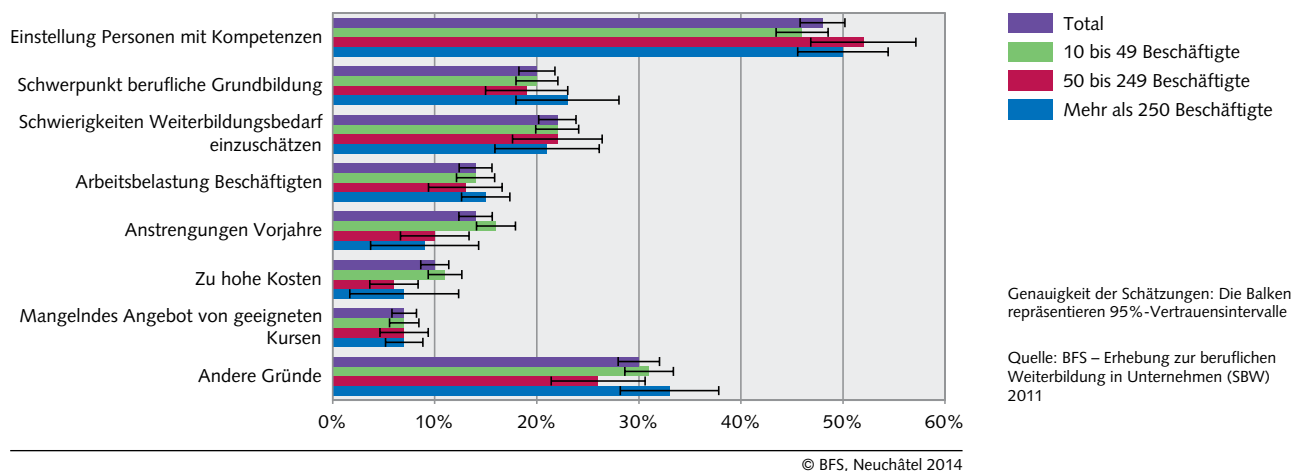
Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Gründe für eine eingeschränkte Unterstützung der beruflichen Weiterbildung nach Unternehmensgrösse, 2011

G 2.3.2



T2.3.1 Gründe für eine eingeschränkte Unterstützung der beruflichen Weiterbildung nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Weiterbildungsaktive Unternehmen, Anteil in %

	Einstellung Personen mit Kom- petenzen	Schwierigkeiten Weiterbildungs- bedarf einzu- schätzen	Mangelndes Angebot von geeigneten Kursen	Zu hohe Kosten	Schwer- punkt beruf- liche Grund- bildung	Anstren- gungen Vorjahre	Arbeitsbelas- tung Beschäf- tigten	Andere Gründe
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	72 ^b	13 ^a	()	0	()	()	15 ^a	10 ^a
C Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	48	20	9	10	20	14	13	30
D Energieversorgung	68 ^a	12 ^a	()	12 ^a	7 ^a	4	9 ^a	20 ^a
E Wasserversorgung	59 ^a	13 ^a	5	14 ^a	10 ^a	12 ^a	19 ^a	9 ^a
F Baugewerbe, Bau	50 ^a	20 ^a	5	12	14 ^a	14 ^a	15 ^a	26 ^a
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	42 ^a	20 ^a	11	9	21 ^a	16 ^a	20 ^a	33 ^a
H Verkehr und Lagerei	60 ^a	16 ^a	5	3	18 ^a	10	8	21 ^a
I Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	24 ^a	29 ^a	11 ^a	16 ^a	45 ^b	33 ^b	8 ^a	54 ^b
J Information und Kommunikation	46 ^a	24 ^a	7	11	23 ^a	9	13	37 ^a
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	60 ^a	21 ^a	5	4	15	10	13	16
L Grundstücks- und Wohnungswesen	70 ^b	14 ^a	0	0	11 ^a	()	()	16 ^b
M Erbringungen von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	53 ^a	22 ^a	6	11	12	13	10	31 ^a
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	39 ^a	33 ^a	10 ^a	13 ^a	27 ^a	14 ^a	15 ^a	32 ^a
O Öffentliche Unternehmen	66 ^a	16 ^a	8	8	11 ^a	8	13 ^a	26 ^a
P Erziehung und Unterricht	46 ^a	26 ^a	4	9	20 ^a	6	15	31 ^a
Q Gesundheits- und Sozialwesen	50 ^a	23 ^a	3	9	20	13	15	27 ^a
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	40 ^b	32 ^b	10 ^a	9 ^a	23 ^b	19 ^b	17 ^b	36 ^b
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	54 ^a	24 ^a	4	12 ^a	17 ^a	10 ^a	13 ^a	29 ^a

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

Genauigkeit der Schätzungen:

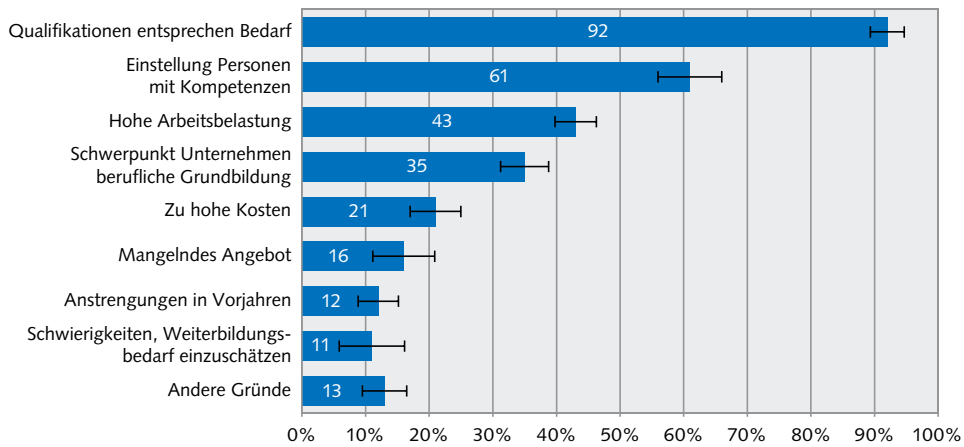
Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall < ± 5 Prozentpunkte

^a 95%-Vertrauensintervall ≥ ± 5 und < ± 10 Prozentpunkte^b 95%-Vertrauensintervall ≥ ± 10 und < ± 15 Prozentpunkte

Zu ungenaue Schätzungen werden durch leere Klammern () ersetzt

Gründe für eine fehlende Unterstützung der beruflichen Weiterbildung, 2011

Nicht weiterbildungsaktive Unternehmen

G 2.3.3

Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Die weiterbildungsinaktiven Unternehmen sind zu rund 95% Kleinunternehmen, weshalb im Folgenden auf eine Aufteilung nach Unternehmensgrösse verzichtet wird. 92% der Unternehmen geben an, auf Weiterbildungsmaßnahmen zu verzichten, weil die im Unternehmen vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten bereits dem Bedarf des Unternehmens entsprechen (G 2.3.3). 61% bevorzugen es, die benötigten Qualifikationen und Fähigkeiten über Neueinstellungen zu gewinnen. 43% verzichten aufgrund der hohen Arbeitsbelastung ihrer Beschäftigten auf Weiterbildungsmaßnahmen. Gut ein Drittel legt den Schwerpunkt ihrer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten auf die berufliche Grundbildung.

3 Beteiligung an der von den Unternehmen unterstützten Weiterbildung

Hat das vordere Kapitel Informationen zu weiterbildungsaktiven Unternehmen geliefert, so liegt der Fokus dieses Kapitels auf den unterstützten Mitarbeitenden. Nebst dem Anteil der unterstützten Belegschaft wird gezeigt, wer in den Genuss von arbeitgeberunterstützter Weiterbildung kommt, von welcher Art die Unterstützung ist, und inwieweit sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im gewünschten Mass weiterbilden.

3.1 Unterstützte Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

3.1.1 Beteiligung der Beschäftigten an von den Unternehmen unterstützten Weiterbildungskursen

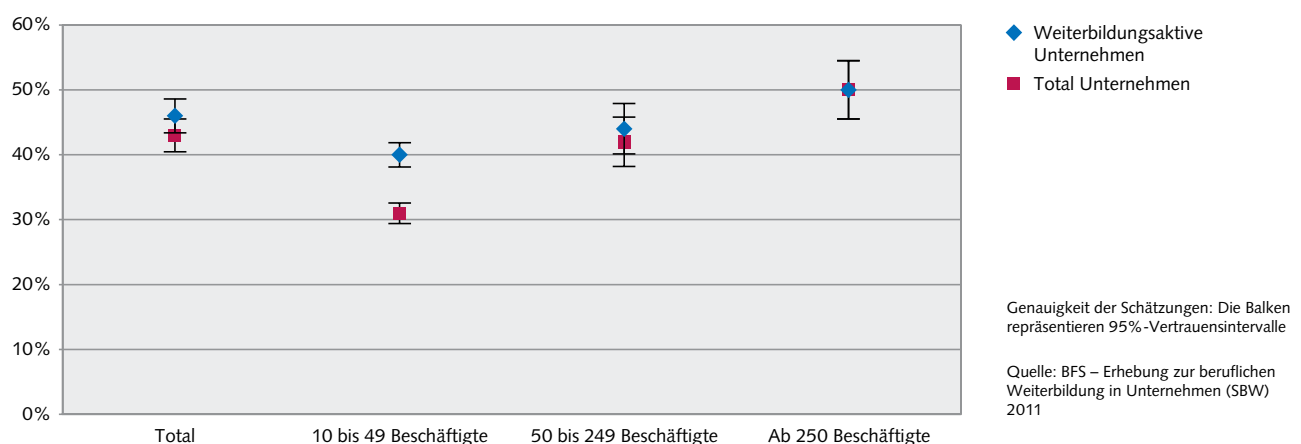
Wie im Kapitel 2 erläutert, gelten Unternehmen dann als weiterbildungsaktiv, wenn sie mindestens eine im Unternehmen beschäftigte Person in ihrer Weiterbildungsaktivität unterstützen. Der Anteil weiterbildungsaktiver Un-

ternehmen (am Total der Unternehmen) gibt Auskunft darüber, inwieweit sich Unternehmen überhaupt im Bereich der Weiterbildung engagieren, sagt jedoch nichts über das Ausmass des Engagements aus. Eine entsprechende Information liefert der Anteil der Beschäftigten, die an einer von den Unternehmen unterstützten Weiterbildung teilnehmen. 46% der Belegschaft der weiterbildungsaktiven Unternehmen nehmen im Jahr 2011 an beruflichen Weiterbildungskursen teil, die vom Unternehmen unterstützt werden (G 3.1.1). Dieser Anteil unterscheidet sich nach Unternehmensgrösse: 40% der Beschäftigten von weiterbildungsaktiven Kleinunternehmen gegenüber 50% der Grossunternehmen werden mit Weiterbildungskursen gefördert. Berechnet man diesen Anteil am Total aller Unternehmen, nehmen 43% der Beschäftigten in Schweizer Unternehmen an beruflich unterstützten Weiterbildungskursen teil. Die Unterschiede nach Unternehmensgrösse belaufen sich dabei von 31% der Beschäftigten aus Kleinunternehmen auf 50% der Beschäftigten aus Grossunternehmen.

An beruflichen Weiterbildungskursen unterstützte Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den Beschäftigten aller Unternehmen und weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 3.1.1



© BFS, Neuchâtel 2014

Die Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungskursen differiert auch nach Wirtschaftsabschnitt, wie Grafik G 3.1.2 zeigt. Beispielsweise beteiligen sich ungefähr die Hälfte der Beschäftigten im Wirtschaftsabschnitt «Verkehr und Lagerei» an unterstützten Weiterbildungskursen gegenüber 72% der Beschäftigten im Wirtschaftsabschnitt «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen». Diese Unterschiede dürften zu einem guten Teil auch aufgrund obligatorisch vorgesehener Kurse in bestimmten Branchen zustande kommen.

Mit dem MZB2011 kann gezeigt werden, mit welchen Mitteln die Unterstützung des Arbeitgebers erfolgt und wie diese verteilt ist². Im Total beteiligen sich 34%

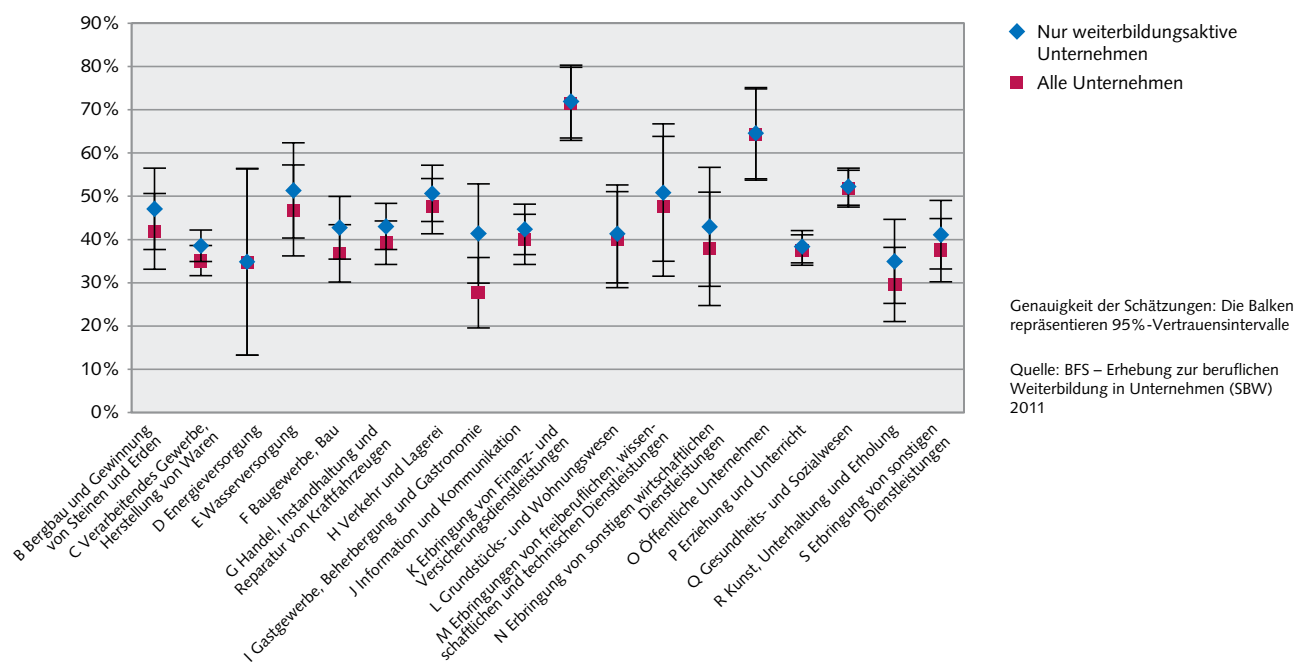
der 18- bis 65-Jährigen an von den Arbeitgebern unterstützten Weiterbildungskursen. Diese Berechnung liegt etwas unter derjenigen von 43% mit der SBW2011 (Grafik G 3.1.1).³ 17% der Beschäftigten finanzieren ihre Teilnahme selbst. Von den 34% Personen mit unterstützter Weiterbildung, wird der grösste Teil zeitlich und finanziell unterstützt. 6%, resp. 4% der Beschäftigten⁴ werden ausschliesslich zeitlich oder ausschliesslich finanziell unterstützt (G 3.1.3).

Die Beteiligung der Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens kann nach Faktoren wie Beschäftigungsgrad oder beruflicher Stellung variieren und ist nicht gleichmässig verteilt (vgl. BFS, 2012, BFS, 2013). Wie in Tabelle T 3.1.1 ersichtlich, nehmen Teilzeitbeschäftigte mit

An beruflichen Weiterbildungskursen unterstützte Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil an den Beschäftigten aller Unternehmen und weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 3.1.2



© BFS, Neuchâtel 2014

² Um die Vergleichbarkeit mit der SBW2011 zu verbessern, werden nur Beschäftigte (ohne Lehrlinge) von Unternehmen ab 10 Beschäftigte sowie der Wirtschaftsabschnitte B bis S in die Berechnungen einbezogen. Ausserdem werden nur Weiterbildungskurse und Privatunterricht ausserhalb des formalen Bildungssystems, sowie Angebote des Bildungssystems berücksichtigt. Der Privatunterricht wird einbezogen, da angenommen wird, dass von den Unternehmen bezahlter Privatunterricht in der SBW2011 als Weiterbildungskurs klassifiziert wurde. Eine spezifischere Antwortkategorie fehlte hier, da der Anteil des von Unternehmen bezahlten Privatunterrichts sehr klein ist.

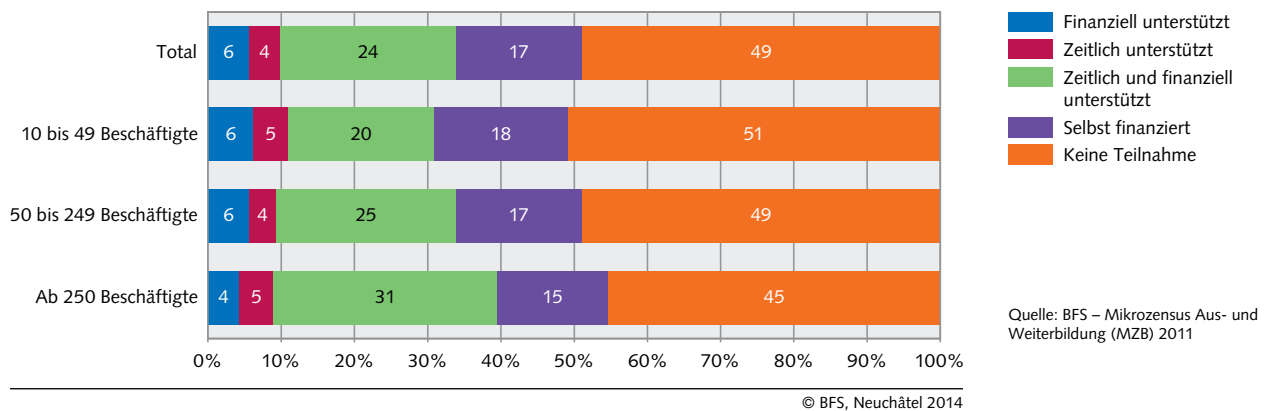
³ Die Berechnung auf Basis des MZB2011 wird unterschätzt, da der MZB2011 nur Informationen zweier zufällig ausgewählter Weiterbildungsaktivitäten beinhaltet. Von 5% der Beschäftigten (Teilnahme an Kurs/Privateunterricht), die vom Arbeitgeber in diesen oder anderen Bildungsaktivitäten unterstützt wurden, liegen die genauen Informationen nicht vor und werden in den Berechnungen als «nicht unterstützt» behandelt. Das Potential von 5 Prozentpunkten an unterstützten Beschäftigten könnte die Quote von 34% auf 39% erhöhen und sich somit den Berechnungen auf Basis der SBW2011 angleichen.

⁴ Die Daten des MZB beziehen sich auf Individuen, die mehrere Stellen besetzen können («Erwerbstätige»), während sich die SBW auf besetzte Stellen («Beschäftigte») bezieht. In dieser Publikation wird jedoch nur der Term «Beschäftigte» verwendet, da für die Auswertungen auf Basis des MZB die Haupterwerbstätigkeit der Beschäftigten berücksichtigt wird, was faktisch einer besetzten Stelle entspricht.

Art der Unterstützung des Arbeitgebers an beruflicher Weiterbildung nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den Beschäftigten von 18 bis 65 Jahren

G 3.1.3



weniger als 50% Beschäftigungspersonen seltener an zeitlich oder finanziell vom Arbeitgeber unterstützten Weiterbildungen teil als Vollzeitbeschäftigte (23% gegenüber 36% der 18- bis 65-Jährigen).

T 3.1.1 Teilnahme an vom Arbeitgeber unterstützter beruflicher Weiterbildung, 2011

Beschäftigte von 18 bis 65 Jahren, Anteil in %

	Teilnahme vom Arbeitgeber unterstützt	
Bildungsniveau	Obligatorische Schule	19
	Sekundarstufe II – Beruflich	33
	Sekundarstufe II – Allgemein	33 ^a
	Höhere Berufsbildung	41
	Hochschule	39
Berufliche Stellung	Selbstständigerwerbende	25 ^a
	Direktion, Kader	39
	Andere Mitarbeitende	32
Beschäftigungsgrad	Vollzeit (90% bis 100%)	36
	Teilzeit I (50% bis 89%)	33
	Teilzeit II (weniger als 50%)	23

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) 2011

Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall $\leq \pm 5$ Prozentpunkte^a 95%-Vertrauensintervall $\geq \pm 5$ und $< \pm 10$ Prozentpunkte

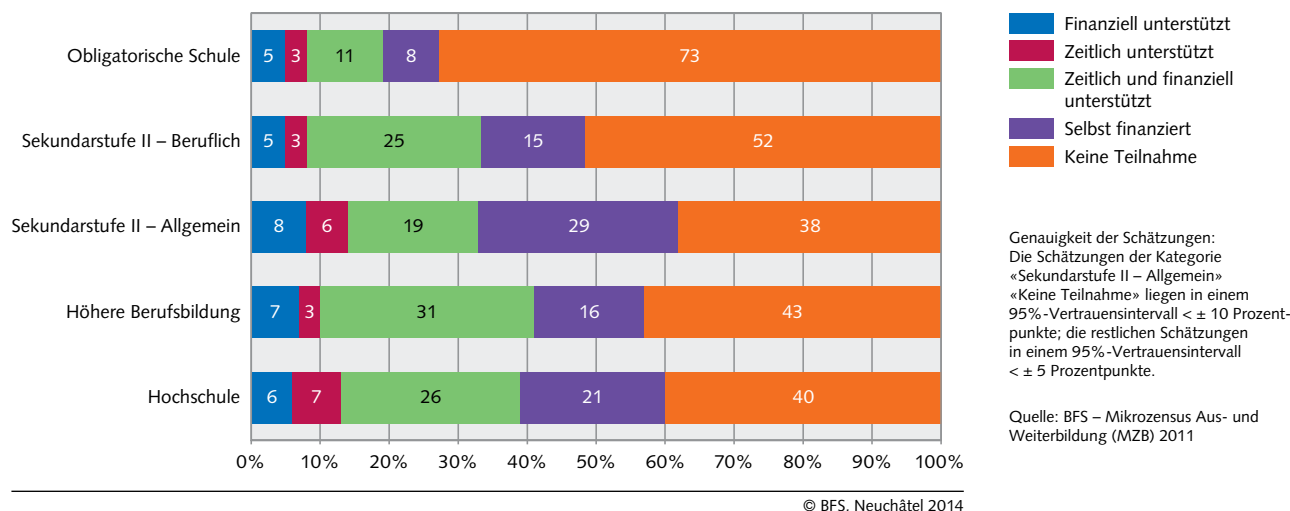
Die Finanzierungsbeteiligung unterscheidet sich ebenfalls. Beispielsweise ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Abschluss der obligatorischen Schule, die den Weiterbildungskurs selbst finanzieren, tiefer, als bei denjenigen mit einem Tertiärabschluss. 8% der Beschäftigten mit einem obligatorischen Schulabschluss und mindestens einem Weiterbildungskurs finanzieren diesen selbst, gegenüber 21% derjenigen mit Hochschulabschluss. Auf der Tertiärstufe differieren die Beteiligungsanteile nur leicht: 41% der Personen mit höherer Berufsbildung gegenüber 39% derjenigen mit Hochschulabschluss nehmen an einem vom Arbeitgeber unterstützten Weiterbildungskurs teil (G 3.1.4).

Wird zusätzlich nach Unternehmensgrösse unterschieden (T 3.1.2), lassen sich nur statistisch signifikante Unterschiede für die Beschäftigten mit Abschluss «Sekundarstufe II – Beruflich» finden. Beispielsweise nehmen Beschäftigte in Kleinunternehmen mit beruflichem Abschluss auf Sekundarstufe II mit einem Anteil von 31% weniger häufig an einem vom Arbeitgeber unterstützten Weiterbildungskurs teil gegenüber 37% derjenigen in Grossunternehmen.

Art der Unterstützung des Arbeitgebers an beruflicher Weiterbildung nach Bildungsstand, 2011

Anteil an den Beschäftigten von 18 bis 65 Jahren

G 3.1.4



T3.1.2 Art der Unterstützung des Arbeitgebers nach Unternehmensgrösse und Bildungsstand, 2011

Unterstützte Beschäftigte von 18 bis 65 Jahren, Anteil in %

		Finanziell unterstützt	Zeitlich unterstützt	Zeitlich und finanziell unterstützt	Selbst finanziert	Keine Teilnahme
10 bis 49 Beschäftigte	Obligatorische Schule	6 ^a	3	5	8	78 ^a
	Sekundarstufe II – Beruflich	5	4	22	16	54
	Sekundarstufe II – Allgemein	10	5	21 ^a	31 ^a	33 ^a
	Höhere Berufsbildung	8	5	23 ^a	17 ^a	47 ^a
	Hochschule	7	8	21 ^a	24 ^a	40 ^a
50 bis 249 Beschäftigte	Obligatorische Schule	5	2	15 ^a	9	68 ^a
	Sekundarstufe II – Beruflich	5	3	27	14	50
	Sekundarstufe II – Allgemein	6	8 ^a	17 ^a	28 ^a	41 ^a
	Höhere Berufsbildung	6	2	36 ^a	15 ^a	41 ^a
	Hochschule	7	4	23 ^a	24 ^a	42 ^a
Ab 250 Beschäftigte	Obligatorische Schule	()	4	17 ^b	()	69 ^b
	Sekundarstufe II – Beruflich	3	3	31 ^a	16	49 ^a
	Sekundarstufe II – Allgemein	7 ^a	8 ^a	14 ^a	24 ^b	46 ^b
	Höhere Berufsbildung	8	3	36 ^a	13 ^a	40 ^a
	Hochschule	4	8	36 ^a	15	36 ^a

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) 2011

Genauigkeit der Schätzungen:

Keine Angabe: 95%-Vertrauensintervall < ± 5 Prozentpunkte

^a 95%-Vertrauensintervall ≥ ± 5 und < ± 10 Prozentpunkte^b 95%-Vertrauensintervall ≥ ± 10 und < ± 15 Prozentpunkte

Zu ungenaue Schätzungen werden durch leere Klammern () ersetzt

3.1.2 Beteiligung der Beschäftigten an der höheren Berufsbildung

3% aller Beschäftigten der Unternehmen, die höhere Berufsbildungen unterstützen, nehmen an einer höheren Berufsbildung teil (G 3.1.5). An den Kursteilnehmenden gemessen ist der Anteil mit 6% dreifach so hoch wie an allen Beschäftigten mit 2%. Im Vergleich zu den Beteiligungsquoten der anderen Weiterbildungsmaßnahmen sind diese Anteile klein, was auch den grösseren Organisations- und Finanzierungsaufwand der höheren Berufsbildung widerspiegelt.

Kleinunternehmen, die ihre Beschäftigten in der Teilnahme einer höheren Berufsbildung unterstützen, weisen einen höheren Anteil an Teilnehmenden auf als entsprechende Grossunternehmen. 7% der Beschäftigten aus solchen Kleinunternehmen gegenüber 2% der Grossunternehmen nehmen an einer höheren Berufsbildung teil.

Die Beteiligung an der höheren Berufsbildung unterscheidet sich auch nach Wirtschaftsabschnitt (G 3.1.6). Im Abschnitt «Grundstücks- und Wohnungswesen» sind 6% aller Beschäftigten und 8% der Beschäftigten der

aktiven Unternehmen in einer höheren Berufsbildung. Demgegenüber besuchen im Abschnitt «Verkehr und Lagerei» 1% aller Beschäftigten und 2% der Beschäftigten aktiver Unternehmen eine höhere Berufsbildung.

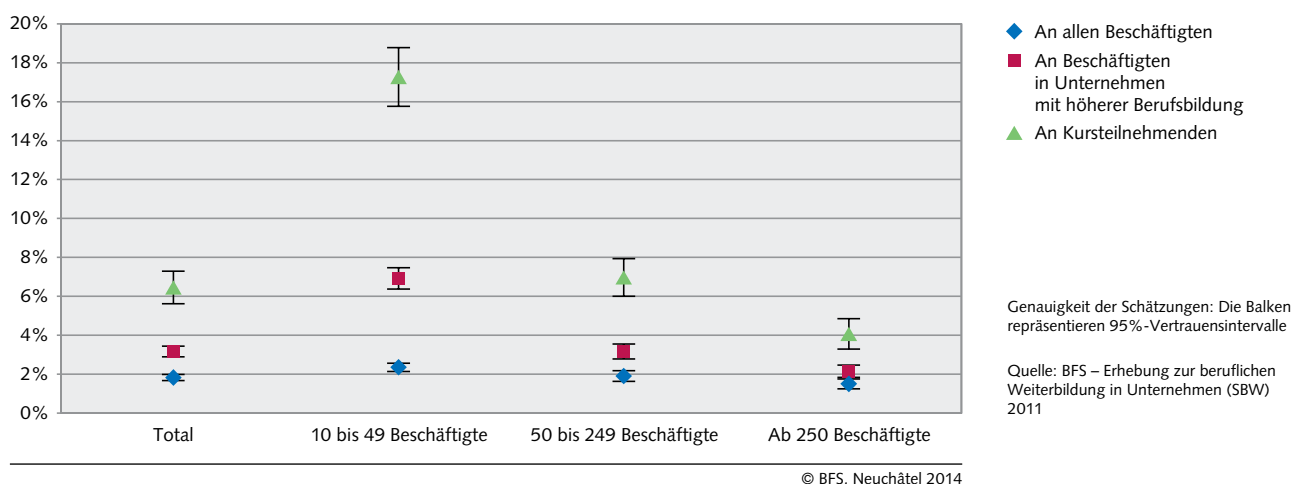
Um die Teilnahmehäufigkeit an der höheren Berufsbildung in der beschäftigten Bevölkerung zu berechnen, können auch Daten des MZB2011 verwendet werden. Im Gegensatz zu der SBW2011 kann dabei nicht unterschieden werden, ob die Beschäftigten in einem weiterbildungsaktiven Unternehmen arbeiten oder nicht.

Insgesamt besuchen ungeachtet der Unterstützung vom Arbeitgeber 3% der 18- bis-65 jährigen Beschäftigten in den letzten 12 Monaten vor der Befragung eine höhere Berufsbildung und 2% eine vom Arbeitgeber unterstützte höhere Berufsbildung (T 3.1.3). Diese Zahlen decken sich somit weitgehend mit denjenigen, die auf Basis der SBW2011 berechnet wurden (siehe Grafik G 3.1.5).

An höherer Berufsbildung unterstützte Beschäftigte nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den Beschäftigten aller Unternehmen, weiterbildungsaktiven Unternehmen (höhere Berufsbildung) sowie den Kursteilnehmenden

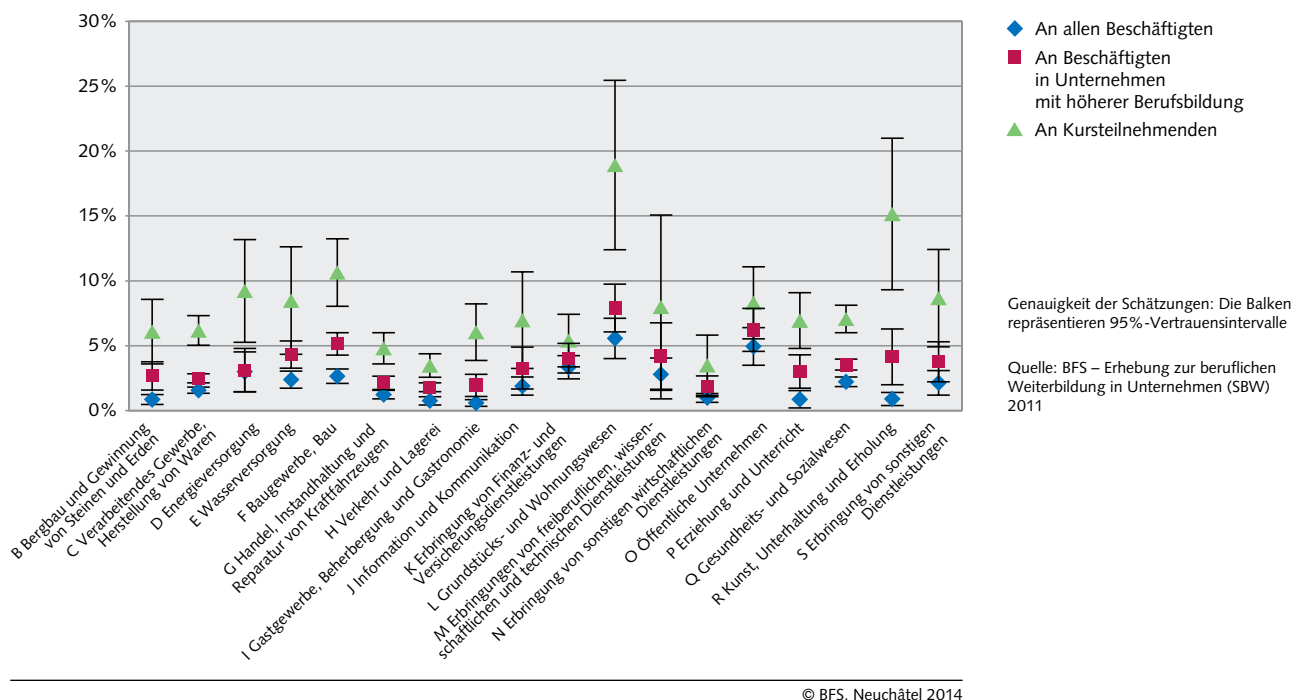
G 3.1.5



An höherer Berufsbildung unterstützte Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil an den Beschäftigten aller Unternehmen, weiterbildungsaktiven Unternehmen (höhere Berufsbildung) sowie den Kursteilnehmenden

G 3.1.6



T3.1.3 Teilnehmende der höheren Berufsbildung nach Unternehmensgrösse, 2011

Beschäftigte von 18 bis 65 Jahren, Anteil in %

	Total	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	Ab 250 Beschäftigte
Total höhere Berufsbildung	3	4	3	4
Total vom Arbeitgeber unterstützte höhere Berufsbildung	2	2	2	3

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) 2011

Genauigkeit der Schätzungen:

Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $\pm 1,5$ Prozentpunkte.

3.1.3 Anteil der unterstützten an den besuchten Weiterbildungskursen

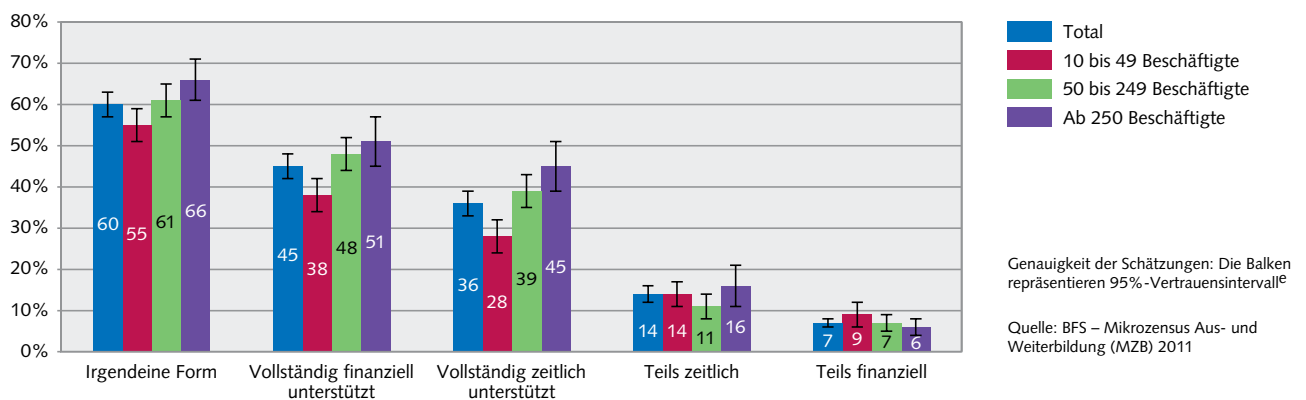
Die Unterstützung der Unternehmen kann auch auf Kursebene betrachtet werden. Mit Daten des MZB2011 wird so die Unterstützung der Unternehmen an den von den 18- bis 65-jährigen Beschäftigten besuchten Weiterbildungskursen berechnet.⁵ 60% der von den Beschäftigten besuchten Weiterbildungskurse werden vom Arbeitgeber in irgendeiner Form (finanziell und/oder zeitlich) vergütet (G3.1.7). Dabei werden 55% der besuchten Weiterbildungskurse der Beschäftigten von Kleinunternehmen und 66% der Weiterbildungskurse der Beschäftigten von Grossunternehmen unterstützt. Die meisten Weiterbildungskurse werden vollständig finanziell unterstützt (45% aller Kurse). Die Teilfinanzierung und zeitliche Unterstützung erreichen Anteile zwischen 7% und 36% aller Kurse. Aussagen über die einzelnen Wirtschaftsabschnitte sind aufgrund zu kleiner Fallzahlen nicht möglich.

⁵ Aufgrund der Erhebungsart können nur Weiterbildungskurse ausserhalb des formalen Bildungssystems auf Kursebene einbezogen werden. Analog zu den Berechnungen von Kapitel 2 werden Privatstunden zu den Weiterbildungskursen gezählt.

Vom Arbeitgeber unterstützte Weiterbildungskurse, 2011

Anteil an den besuchten Weiterbildungskursen der 18- bis 65-jährigen Beschäftigten

G 3.1.7



© BFS, Neuchâtel 2014

3.2 Zufriedenheit mit der Aus- und Weiterbildungssituation

Insgesamt sind 64% der Beschäftigten zufrieden mit ihrer Aus-/Weiterbildungssituation der letzten 12 Monate vor der Befragung und haben somit kein weiteres Bedürfnis an Aus-/Weiterbildung. 46% der Beschäftigten haben dabei eine Aus-/Weiterbildung gemacht und 18% haben keine Aus-/Weiterbildung besucht. Demgegenüber sind 36% der Beschäftigten mit ihrer Aus-/Weiterbildungssituation unzufrieden, wobei 27% Personen eine Aus-/Weiterbildung besucht haben und 9% keine besucht haben.

Vorgängige Analysen des BFS haben gezeigt, dass unterschiedliche Faktoren in einem Zusammenhang mit der Partizipationsverhinderung an Aus- und Weiterbildung stehen (BFS, 2013). Beispielsweise sind Unterschiede nach Geschlecht oder nach Bildungsstand zu verzeichnen. So ist der Anteil Beschäftigter mit besuchter Aus-/Weiterbildung und zusätzlichem Bildungswunsch bei Hochschulabsolventen höher als derjenige der Beschäftigten ohne postobligatorische Bildung. Umgekehrt ist der Anteil der Personen, die keine Aus-/Weiterbildung besucht haben, aber gerne eine besuchen möchten, bei letzterer Gruppe ausgeprägter als bei den Hochschulabsolventen.

Arbeitnehmende zwischen 18 und 65 Jahren in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten sind je nach Grösse des Unternehmens, in dem sie arbeiten, unterschiedlich stark mit der Teilnahme an Aus-/Weiterbildungen zufrieden (G 3.2.1). Der Anteil der Nichtteilnehmenden, die keine Aus-/Weiterbildung besuchen wollen, beträgt 19% der Beschäftigten in Kleinunternehmen. Bei

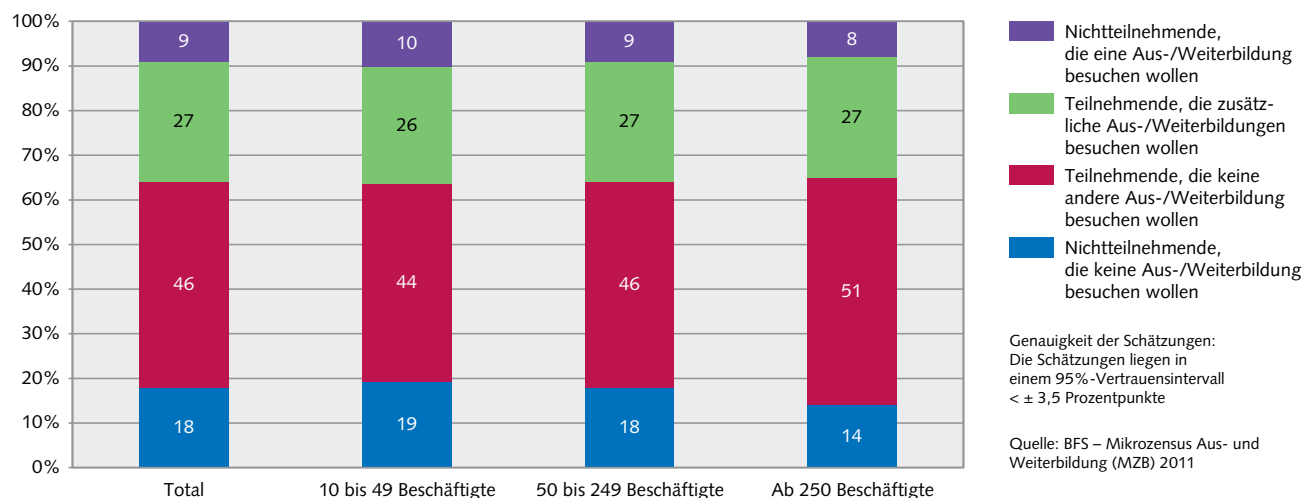
den Beschäftigten in Grossunternehmen ist dieser Anteil um rund fünf Prozentpunkte tiefer. Umgekehrt verhält es sich mit dem Anteil der Beschäftigten, die bereits Aus-/Weiterbildungsaktivitäten besucht haben, jedoch an keiner weiteren teilnehmen wollen: 44% der Beschäftigten aus einem kleinen Unternehmen gegenüber 51% der Beschäftigten aus einem grossen Unternehmen haben eine Aus-/Weiterbildung besucht, wollen jedoch keine zusätzlichen Bildungsmassnahmen ergreifen. Es ist zu beachten, dass der MZB2011 sich auf die allgemeine Aus- und Weiterbildungssituation der Befragten bezieht und somit diese Angaben bei separater Betrachtung der beruflichen Weiterbildung etwas abweichen könnten.

Je nach Wirtschaftsabschnitt in dem die Beschäftigten tätig sind, können Unterschiede in den Anteilen der mit der Aus-/Weiterbildungspartizipation zufriedenen Beschäftigten verzeichnet werden (G 3.2.2). Beispielsweise sind in den öffentlichen Unternehmen 5% der Beschäftigten Nichtteilnehmende der Aus-/Weiterbildung, die jedoch gerne an Bildungsaktivitäten teilnehmen möchten. Im Bereich Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie beträgt dieser Anteil knapp ein Viertel. In diesem Bereich ist mit 25% auch der Anteil der Nichtteilnehmenden, die keine solche Teilnahme wünschen, hoch. In den Abschnitten «Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen», «Grundstücks- und Wohnungswesen» und «Baugewerbe, Bau» ist dieser Anteil noch leicht höher. Da die verschiedenen Branchen durch eine unterschiedliche Arbeitnehmerstruktur gekennzeichnet sind, ist es sehr wahrscheinlich, dass Faktoren wie Beschäftigungsgrad oder Bildungsstand diese Ergebnisse beeinflussen.

Zufriedenheit mit der Aus- und Weiterbildungssituation nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den Beschäftigten von 18 bis 65 Jahren

G 3.2.1

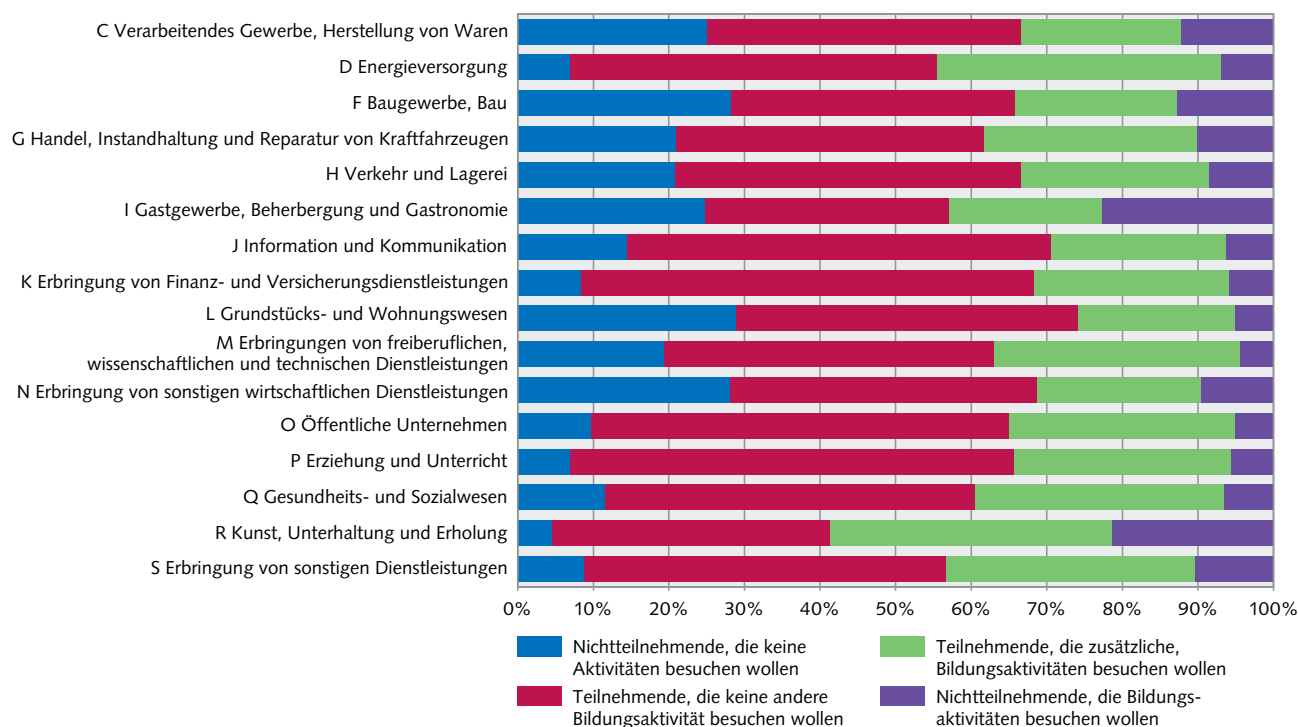


© BFS, Neuchâtel 2014

Zufriedenheit mit der Aus- und Weiterbildungssituation nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil an den Beschäftigten von 18 bis 65 Jahren

G 3.2.2



© BFS, Neuchâtel 2014

4 Qualitätssicherung der Unternehmen

Qualitativ hochstehende Weiterbildung, hohe Transparenz und Vergleichbarkeit sind zentrale Grundsätze im Monitoring von Weiterbildung. Die Anrechnung von Weiterbildung an Lerngänge soll erleichtert werden, um nicht zuletzt Umorientierungen, Eingliederungen oder Wiedereinstiege in den Arbeitsmarkt zu erleichtern (BBI 2013, 3755). Im Anschluss an die politische Relevanz der Qualitätssicherung von Weiterbildung wurde in der SBW erhoben, ob und wie die Unternehmen die Qualität ihres Weiterbildungsengagements überprüfen. Beispielsweise kann durch die vorgängige Informationsbeschaffung zu Weiterbildung eine reflektierte Wahl von qualitativ hoch stehenden Massnahmen getroffen werden. Der Anteil der Nutzung von Informationen zeigt auf, ob und welche Anstrengungen die Unternehmen diesbezüglich unternehmen. Des Weiteren kann Qualität von Weiterbildung durch Massnahmen wie die Berücksichtigung sektorenspezifischer Standards oder Zertifizierungen

von Anbietern gesichert werden. Ein weiterer Faktor der Qualitätssicherung ist die Wirkungsanalyse der angebotenen Weiterbildung. Sie gibt Aufschluss, ob die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen die gewünschte Wirkung erzielen.

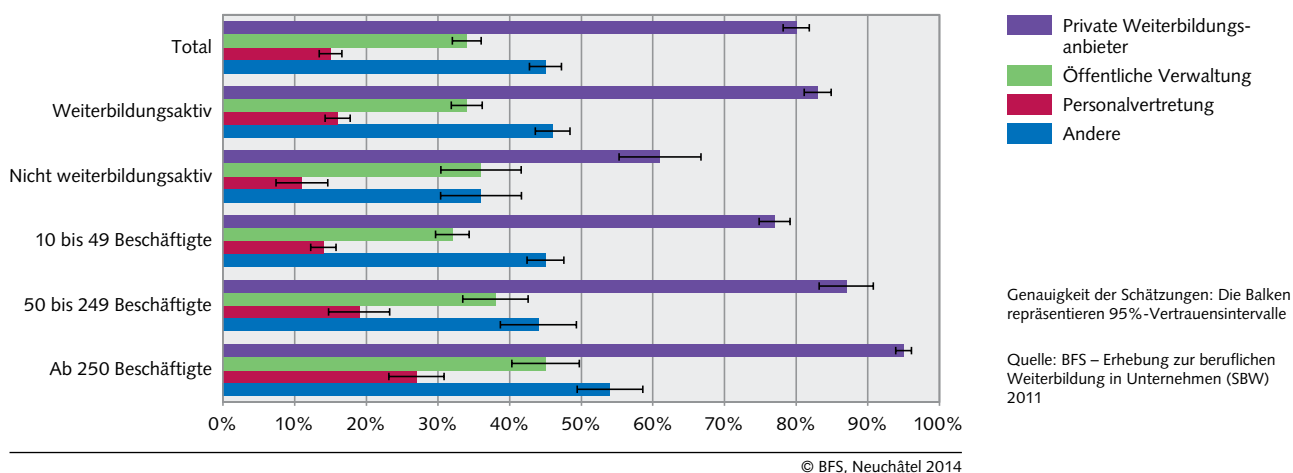
4.1 Informationssuche der Unternehmen

78% der Unternehmen suchen Informationen, um sich über Weiterbildungsanbieter und deren Angebot zu erkundigen. Diese Unternehmen konsultieren mit einem Anteil von 80% meistens private Weiterbildungsanbieter (G 4.1.1). Wie gezeigt wurde, sind die privaten Weiterbildungsanbieter auch die meistberücksichtigten Veranstalter von externen Weiterbildungskursen (vgl. Kapitel 2). 34% der Unternehmen nutzen das weiterbildungsspezifische Angebot der öffentlichen Verwaltung und 45%

Berücksichtigte Informationsquellen nach Weiterbildungsaktivität und Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den informationssuchenden Unternehmen

G 4.1.1



«andere Anbieter». 15% der Unternehmen nutzen auch die Personalvertretung als Quelle für Informationen zum Weiterbildungsangebot. Das Informationsverhalten von weiterbildungsaktiven und nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen ist unterschiedlich. So ist der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen, die sich bei privaten Weiterbildungsanbietern informieren, um gut 20 Prozentpunkte höher als bei den nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen. Die Anteile der Konsultation von Quellen der öffentlichen Verwaltung unterscheiden sich hingegen kaum. Im Allgemeinen nehmen die Anteile der benutzten Informationsquellen mit der Unternehmensgrösse zu. Die Unterschiede nach Wirtschaftsabschnitt sind teilweise gross. Beispielsweise konsultieren 58% der Unternehmen in Erziehung und Unterricht Quellen der öffentlichen Verwaltung gegenüber 21% derjenigen des Abschnitts Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (G 4.1.2).

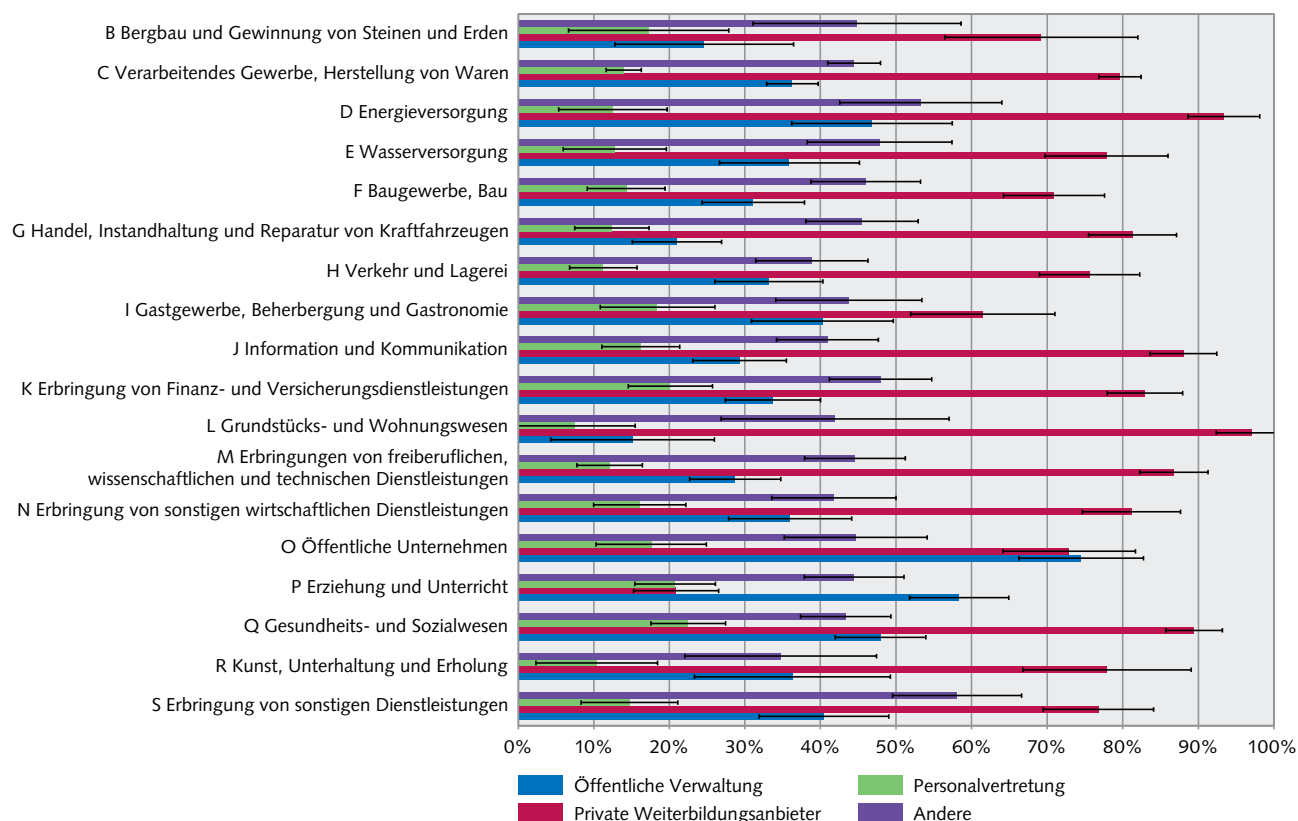
4.2 Qualitätssicherung der unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen

Die weiterbildungsaktiven Unternehmen wurden befragt, welche Aspekte für die Qualitätssicherung im Bereich der Weiterbildung für sie normalerweise relevant sind. Fast alle weiterbildungsaktiven Unternehmen (d.h. Unternehmen mit mindestens einer Form von beruflicher Weiterbildung) berücksichtigen bestimmte Kriterien zur Sicherstellung der Weiterbildungsqualität. Wie in Grafik G 4.2.1 ersichtlich, liegen die Werte unabhängig der Unternehmensgrösse und des betrachteten Wirtschaftsabschnitts nahe der 95%-Marke oder darüber.

Von den Unternehmen, die Massnahmen zur Qualitätssicherung von Weiterbildung ergreifen, orientieren sich 41% bei der Auswahl der unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen an anerkannten Standards. 36% der Unternehmen erachten es als relevant, dass sich

Berücksichtigte Informationsquellen nach Wirtschaftsabschnitt, 2011
Anteil an den informationssuchenden Unternehmen

G 4.1.2



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

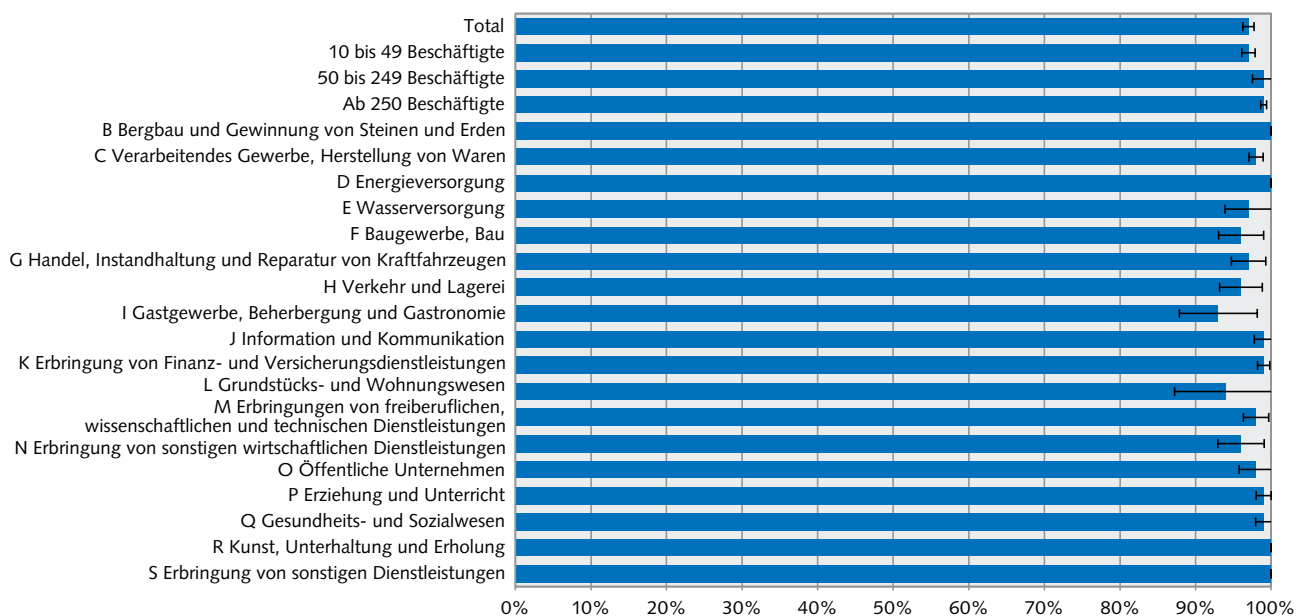
© BFS, Neuchâtel 2014

das unternehmensinterne Bildungspersonal kontinuierlich aus- und weiterbildet. 28% der Unternehmen ist es wichtig, dass die externen Anbieter zertifiziert sind. Je grösser das Unternehmen, desto vielfältiger sind die genutzten Qualitätsüberprüfungsinstrumente (G 4.2.2). Die Wichtigkeit der Berücksichtigung anerkannter Standards

bei der Auswahl der unterstützten Weiterbildungsmassnahmen zeigt sich ebenfalls in der Aufteilung nach Wirtschaftsabschnitt (G 4.2.3). 63% der Unternehmen der Energieversorgung überprüfen beispielsweise die Qualität von Weiterbildung mit diesem Instrument.

Unternehmen mit Massnahmen zur Qualitätssicherung von Weiterbildung nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt, 2011 Anteil an den weiterbildungsaktiven Unternehmen

G 4.2.1



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

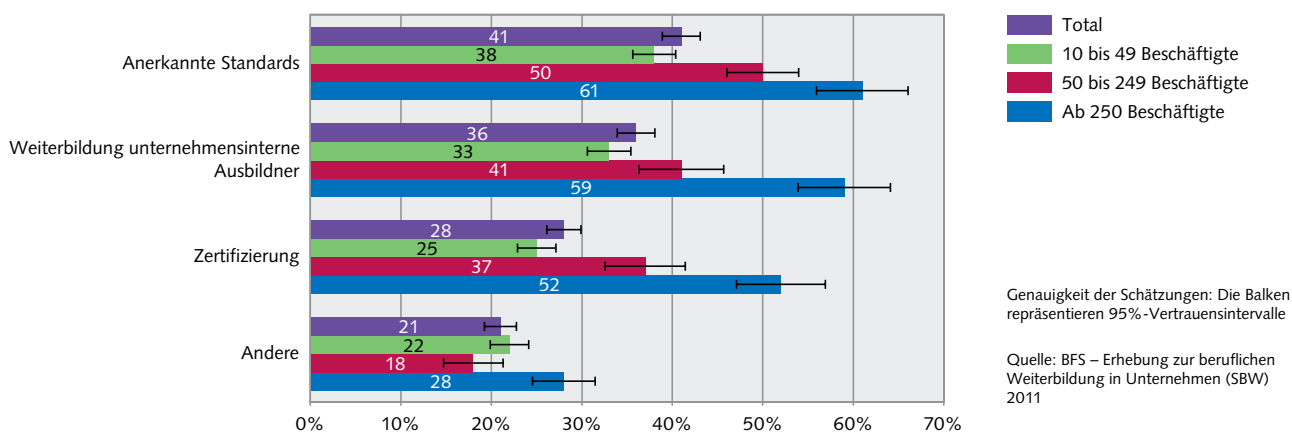
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Art der Massnahmen zur Qualitätssicherung von Weiterbildung nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den Unternehmen mit Qualitätssicherung

G 4.2.2



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

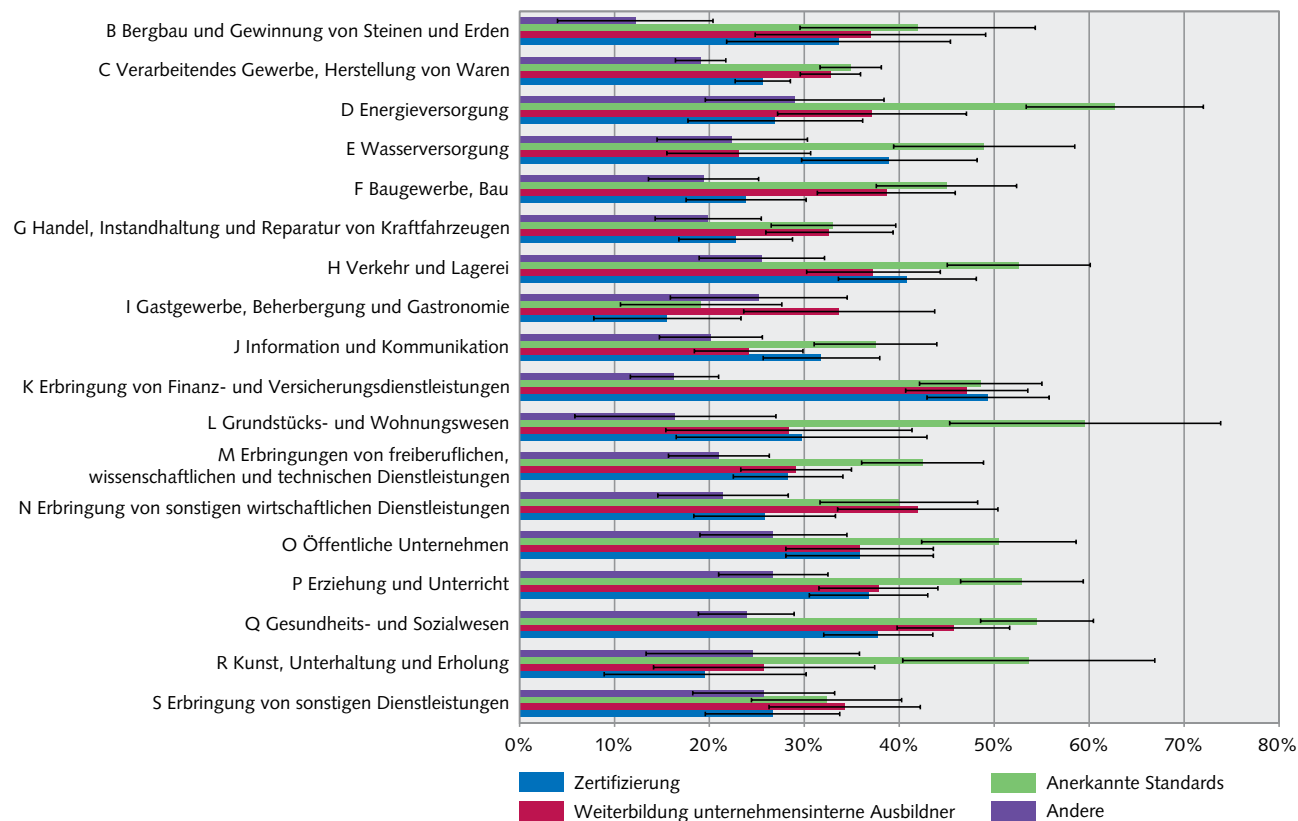
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Art der Massnahmen zur Qualitätssicherung von Weiterbildung nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil an den Unternehmen mit Qualitätssicherung

G 4.2.3



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

4.3 Wirkungsprüfung der unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen

72% der weiterbildungsaktiven Unternehmen überprüfen die Wirkung von Weiterbildung (G 4.3.1). Grossunternehmen kontrollieren diese mit 94% zu einem ähnlichen Anteil wie die Qualität (siehe Kapitel 4.2). Rund sieben von zehn Kleinunternehmen führen eine Wirkungsprüfung durch. Die Anteile nach Wirtschaftsabschnitt bewegen sich zwischen 57% der Unternehmen in dem Abschnitt Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie und 87% der Unternehmen der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Ungeachtet der Grösse des Unternehmens wird die Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen fast ausschliesslich nur bei bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen – und nicht flächendeckend – überprüft.

Zur Wirkungsprüfung der Weiterbildungsmaßnahmen setzen Unternehmen mit einem Anteil von 42% am häufigsten auf Zertifizierung oder die Vergabe eines Diploms

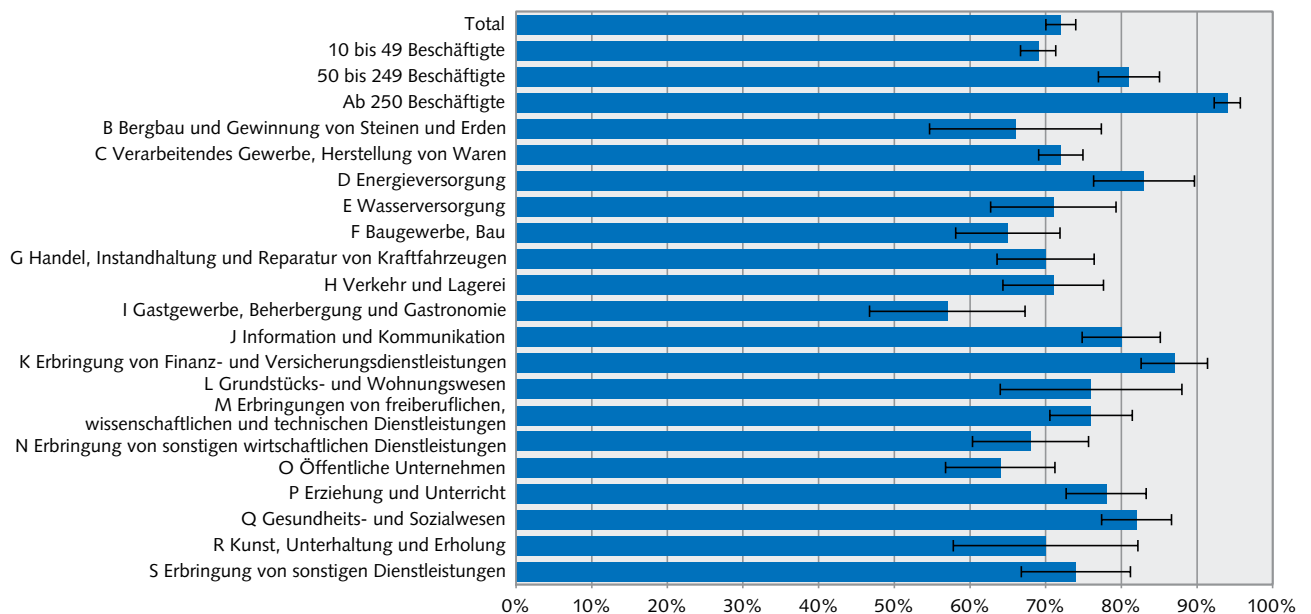
für die Weiterbildungsleistung auf der Basis einer Prüfung (G 4.3.2). Jeweils über 30% der Unternehmen geben an, mittels Umfragen zur Messung der Zufriedenheit oder durch die Evaluation des Verhaltens/der Leistung der Teilnehmenden die Wirkung von Weiterbildung zu kontrollieren. Ein Drittel der Unternehmen geben an, die Auswirkung bestimmter Weiterbildungsmaßnahmen auf Leistung der betroffenen Organisationseinheit zu messen.

Die Spannweite der eingesetzten Wirkungsprüfungsmassnahmen ist bei Kleinunternehmen vergleichsweise am geringsten. Die Anteile bewegen sich zwischen 32% (Messung der Wirkung auf die Leistung der Organisationseinheit und der Zufriedenheit der Teilnehmenden) und 37% (auf Prüfungen basierende Zertifizierung der Weiterbildungsleistung). Grossunternehmen überprüfen die Wirkung von Weiterbildung in einem viel stärkeren Ausmass. So geben beispielsweise rund drei Viertel der Grossunternehmen an, für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen eine prüfungsgestützte Diplomvergabe zu

Unternehmen mit Wirkungsprüfungsmassnahmen nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil an den weiterbildungsaktiven Unternehmen

G 4.3.1



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

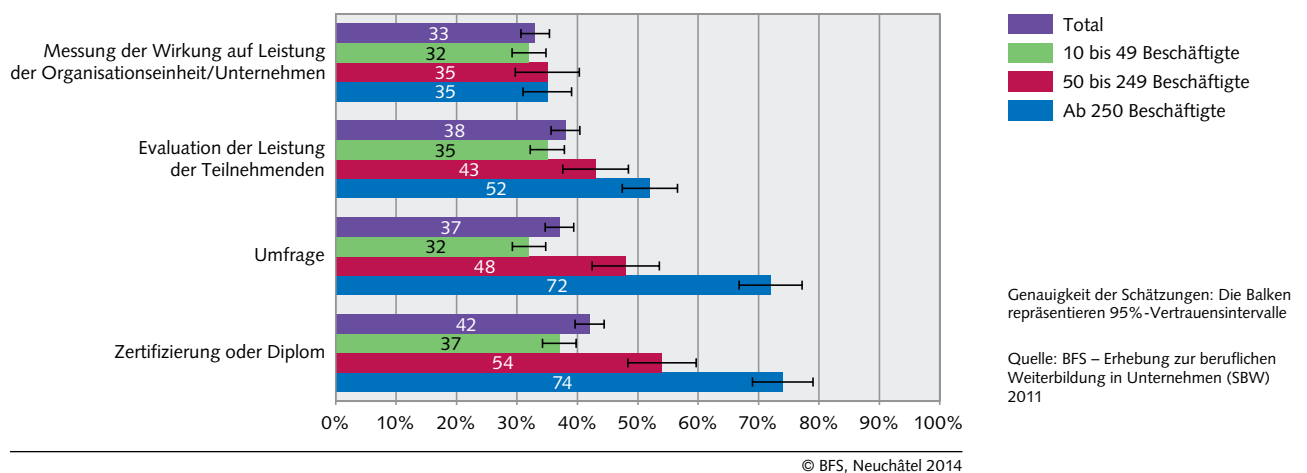
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Art der Wirkungsprüfungsmassnahmen nach Unternehmensgrösse, 2011

Anteil an den Unternehmen mit Wirkungsprüfungsmassnahmen

G 4.3.2



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

verlangen, oder die Zufriedenheit der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer mit Umfragen zu messen.

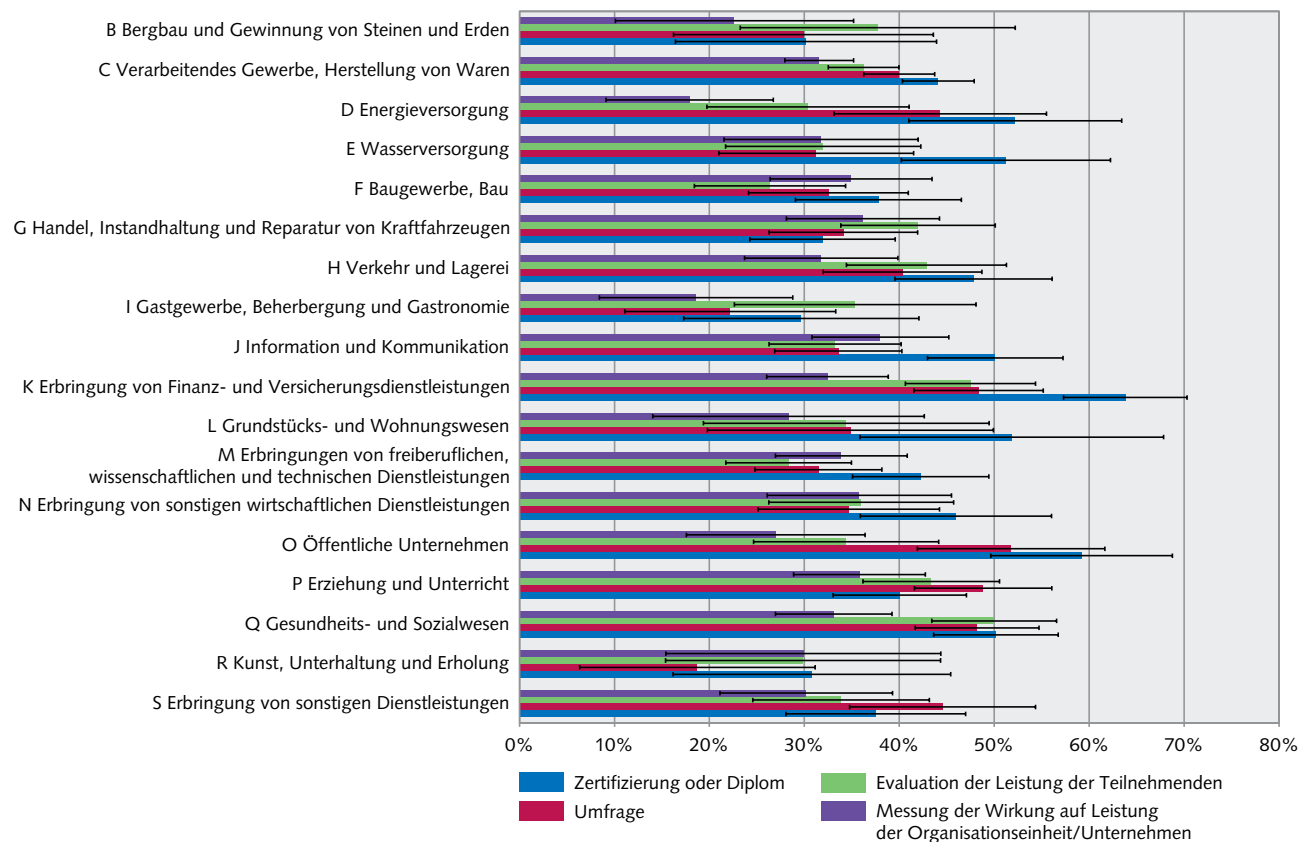
Unternehmen des Wirtschaftsabschnitts «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» setzen bei der Wirkungsprüfung von Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Anteil von 64% am häufigsten auf die prüfungs-basierte Zertifizierung oder Vergabe von Diplo-

men, wie Grafik G 4.3.3 zeigt. Zufriedenheitsumfragen kommen mit einem Anteil von 49% am häufigsten in Unternehmen im Abschnitt «Erziehung und Unterricht» und jeweils zu 48% in den Abschnitten «Gesundheits- und Sozialwesen» sowie der «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» zum Einsatz.

Art der Wirkungsprüfungsmassnahmen nach Wirtschaftsabschnitt, 2011

Anteil an den Unternehmen mit Wirkungsprüfungsmassnahmen

G 4.3.3



Genauigkeit der Schätzungen: Die Balken repräsentieren 95%-Vertrauensintervalle

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

5 Öffentliche Verwaltung

Neben den Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors wurde die Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen auch bei Bund, Kantonen und einer Stichprobe von Gemeinden durchgeführt. Die Resultate dieser Erhebung werden im vorliegenden Kapitel separat präsentiert. Wie bei den Unternehmen werden die Ergebnisse auch hier nach Grösse (Anzahl Beschäftigte) der befragten Einheiten veröffentlicht. Bei den Daten zu den Verwaltungen mit 10 bis 49 Beschäftigten und 50 bis 249 Beschäftigten handelt es sich um Gemeinden. Die Einheiten mit 250 oder mehr Beschäftigten beinhalten die Daten von Bund, Kantonen und den grossen Gemeinden. Aufgrund von Antwortausfällen und fehlenden Werten wird darauf verzichtet, Resultate für Kantone und den Bund separat auszuweisen.

5.1 Unterstützte Weiterbildungsmassnahmen

Im Total unterstützen 94% der öffentlichen Verwaltungen eine oder mehrere Formen von Weiterbildung, wie Grafik G 5.1.1 zeigt. Der Anteil liegt somit über dem Wert der Unternehmen von 83% (siehe Kapitel 2). Die öffent-

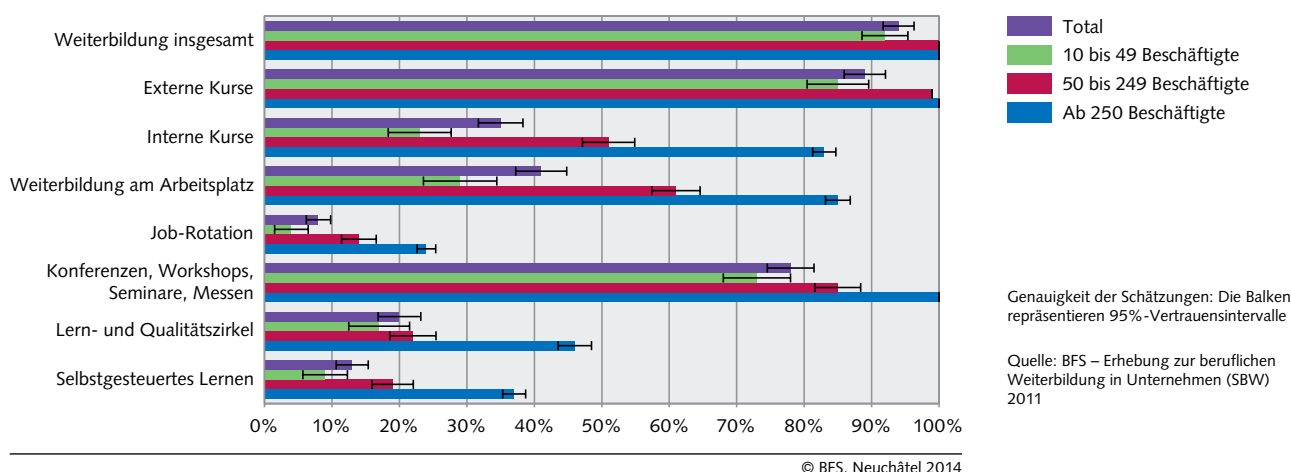
lichen Verwaltungen unterstützen zu 89% externe und zu 35% interne Weiterbildungskurse. Die Unternehmen unterstützten mit einem Anteil von 51% vergleichsweise mehr interne und mit 73% weniger externe Weiterbildungskurse.

Bei einer Betrachtung der Unterstützung von anderen Formen von Weiterbildungsmassnahmen zeigen sich sowohl bei den Unternehmen als auch in den öffentlichen Verwaltungen Unterschiede nach Grössenklasse (vergleiche Kapitel 2). Konferenzen, Workshops, Seminare und Messen sind neben Kursen die beliebtesten Weiterbildungsmassnahmen: in den öffentlichen Verwaltungen liegt der Anteil bei 78%, bei den Unternehmen bei 65%. Der Unterschied zwischen den kleinen und grossen Einheiten beträgt in der öffentlichen Verwaltung 27 Prozentpunkte und bei den Unternehmen 31 Prozentpunkte.

Wie in Grafik G 5.1.2 ersichtlich, ist der Anteil der in Weiterbildung unterstützten Beschäftigten in weiterbildungsaktiven öffentlichen Verwaltungen nach Grösse der Einheit relativ konstant. So werden um die 30% der Beschäftigten unterstützt. Diese Zahl liegt nahe an den Berechnungen an allen Einheiten der öffentlichen Verwaltungen, da fast alle Einheiten weiterbildungsaktiv sind.

Öffentliche Verwaltungen mit Weiterbildungsmassnahmen nach Grösse der Einheit, 2011

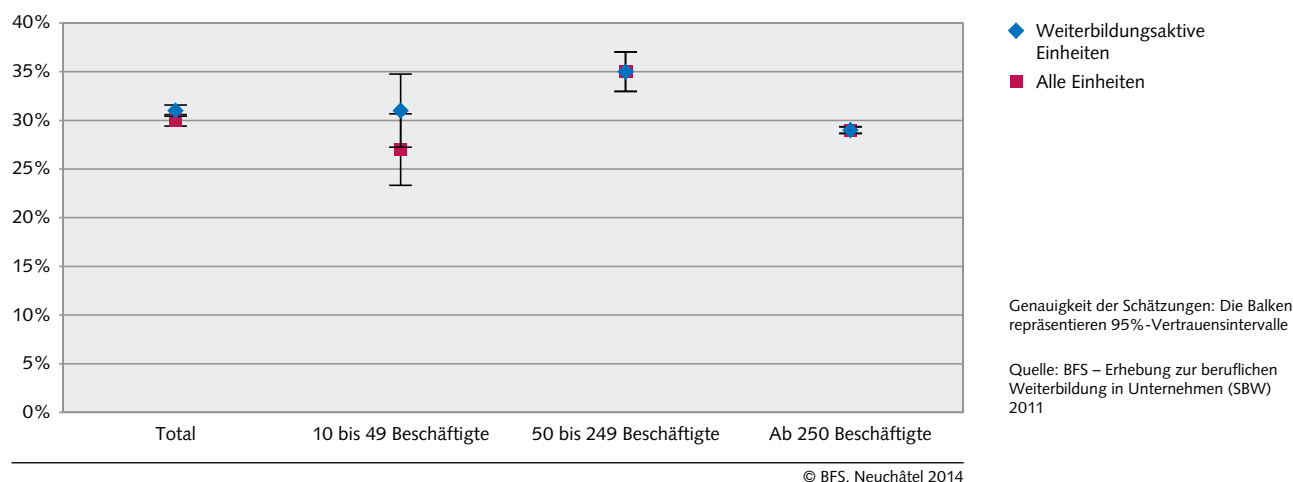
G 5.1.1



An beruflichen Weiterbildungskursen unterstützte Beschäftigte in den öffentlichen Verwaltungen nach Grösse der Einheit, 2011

Anteil an den Beschäftigten aller Einheiten und weiterbildungsaktiven Einheiten (nur Kurse)

G 5.1.2



5.2 Berücksichtigte Anbieter zur Durchführung von Weiterbildungskursen

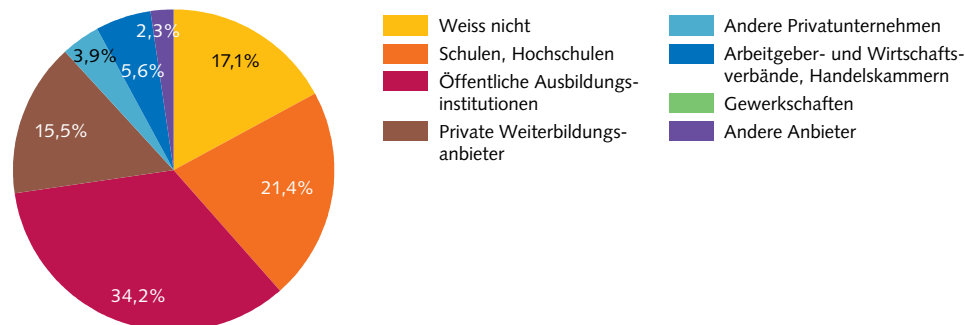
Die wichtigsten berücksichtigten Weiterbildungsanbieter der weiterbildungsaktiven öffentlichen Verwaltungen sind mit einem Anteil von 34% die öffentlichen Ausbildungsanbieter (G 5.2.1). Darauf folgen die Schulen/Hochschulen mit 21% und die privaten Weiterbildungsanbieter mit 15%. Wird jedoch nach Grösse der öffentlichen Einheiten unterschieden (G 5.2.2, G 5.2.3, G 5.2.4), bewerten die Einheiten mit 250 und mehr Beschäftigten die privaten Weiterbildungsanbieter als ähnlich wichtigen Anbieter wie die öffentlichen Ausbildungsinstitutionen: 28%

der grossen Einheiten bewerten die öffentlichen Ausbildungsinstitutionen am wichtigsten und 27% die privaten Weiterbildungsanbieter. Bei den Unternehmen sind hingegen wie in Kapitel 2 dargelegt die privaten Weiterbildungsanbieter mit einem Anteil von 27% die wichtigsten Weiterbildungsanbieter. Die Schulen/Hochschulen folgen mit einem Anteil von 13%.

Wichtigster Anbieter von externen Kursen in den öffentlichen Verwaltungen, 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Einheiten (nur externe Kurse)

G 5.2.1



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall ± 5 Prozentpunkte

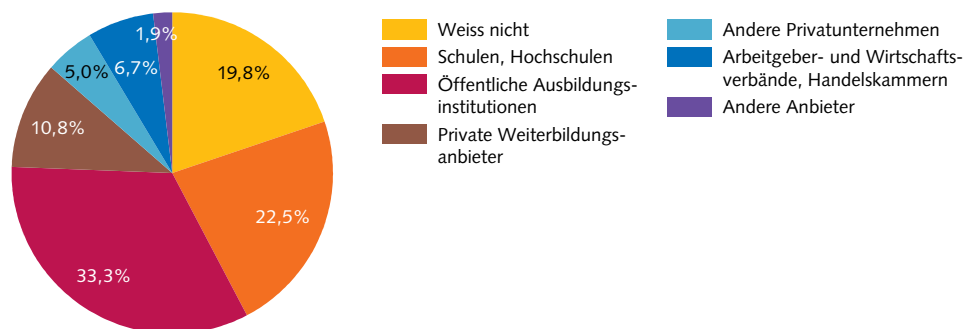
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Anbieter der externen Kurse in den kleinen öffentlichen Verwaltungen (10 bis 49 Beschäftigte), 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Einheiten (nur externe Kurse)

G 5.2.2



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzung für die Kategorie «Öffentliche Ausbildungsinstitutionen» liegt in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 10$ Prozentpunkte. Die restlichen Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte.

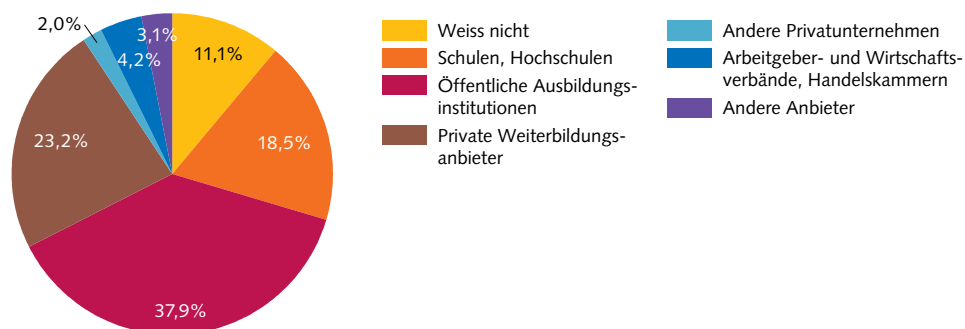
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Anbieter der externen Kurse in den mittleren öffentlichen Verwaltungen (50 bis 249 Beschäftigte), 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Einheiten (nur externe Kurse)

G 5.2.3



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

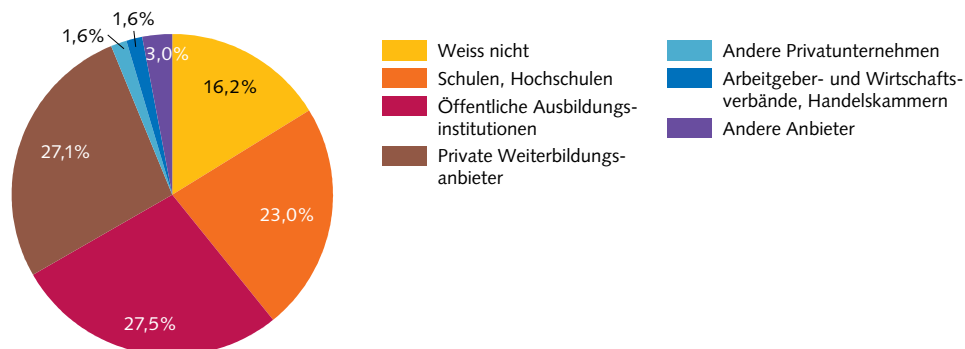
Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

Anbieter der externen Kurse in den grossen öffentlichen Verwaltungen (ab 250 Beschäftigte), 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Einheiten (nur externe Kurse)

G 5.2.4



Genauigkeit der Schätzungen: Die Schätzungen liegen in einem 95%-Vertrauensintervall $< \pm 5$ Prozentpunkte

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

© BFS, Neuchâtel 2014

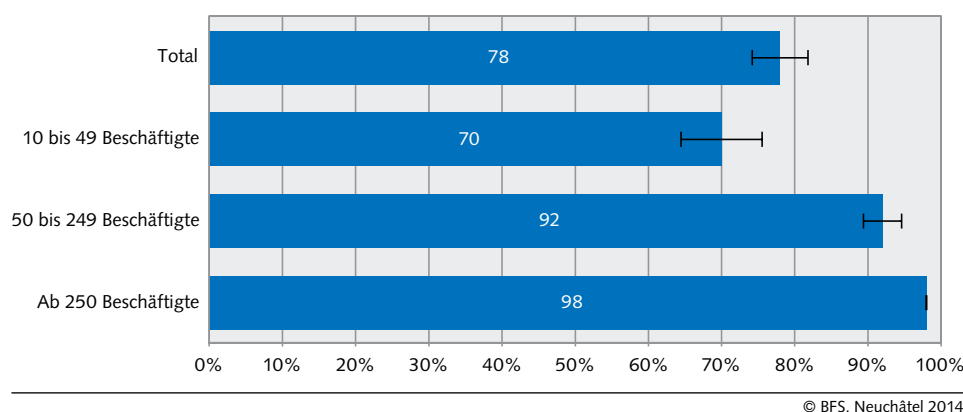
5.3 Budget und Ausgaben für Weiterbildungskurse

In den öffentlichen Verwaltungen besitzen gut drei Viertel der Einheiten ein Budget für Weiterbildung. Dies sind fast doppelt so viele Einheiten wie bei den Unternehmen. 70% der kleinen Verwaltungen und 98% der grossen besitzen ein Weiterbildungsbudget, wie Grafik G 5.3.1 zeigt.

Für einen Beschäftigten einer weiterbildungsaktiven Einheit werden in der öffentlichen Verwaltung im Mittel 496 Franken ausgegeben. Pro Weiterbildungsteilnehmenden wird erwartungsgemäss mehr ausgegeben:

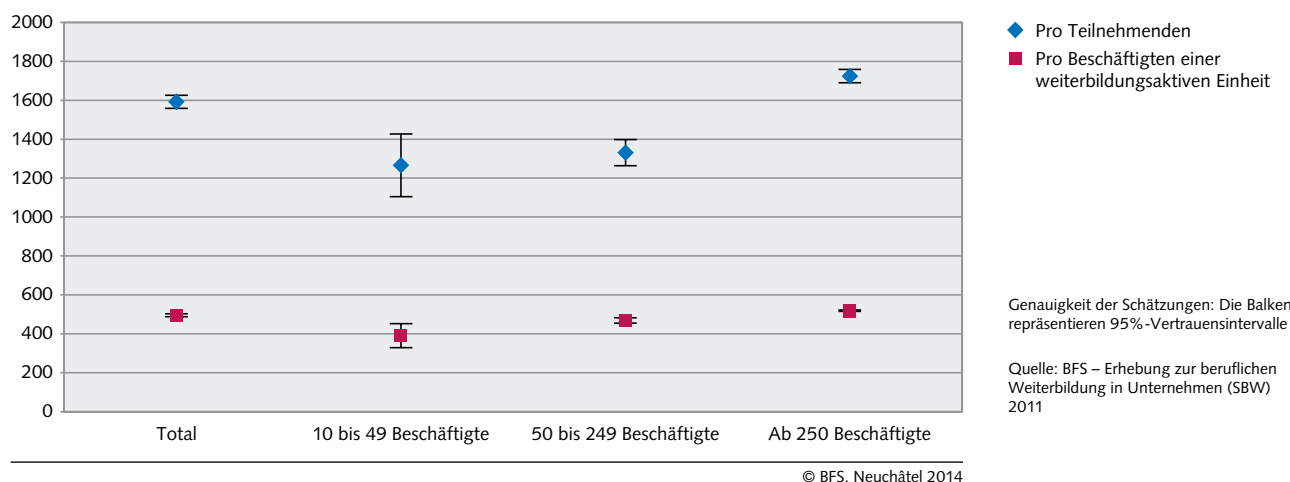
Die Ausgaben belaufen sich auf 1592 Franken. Diese sind in kleinen Einheiten auch tiefer als in den grossen (1266 Franken gegenüber 1724 Franken) (G 5.3.2). In den Unternehmen sind die durchschnittlichen Ausgaben mit 1376 Franken für Weiterbildungskurse pro Teilnehmenden leicht tiefer. Nach Unternehmensgrösse ergeben sich Unterschiede: In kleinen Unternehmen sind die Ausgaben pro Weiterbildungsteilnehmenden höher als in den kleinen Einheiten der öffentlichen Verwaltungen. In grossen Einheiten sind die Ausgaben jedoch in der öffentlichen Verwaltung vergleichsweise höher (siehe Kapitel 2).

Verwaltungen mit Budget für Weiterbildung nach Grösse der Einheit, 2011 G 5.3.1



Mittlere Ausgaben für Weiterbildungskurse pro Weiterbildungsteilnehmenden und Beschäftigten der öffentlichen Verwaltungen nach Grösse der Einheit, 2011
Ausgaben der weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)
in Schweizer Franken

G 5.3.2



5.4 Einschränkung des Weiterbildungsangebots

Mit einem Anteil von 98% gibt eine überwiegende Mehrheit der öffentlichen Verwaltungen an, ihre Unterstützungsleistung an Weiterbildung im Referenzraum eingeschränkt zu haben. Dieser Anteil beträgt ungeachtet der Grösse einer Einheit mindestens 98%.

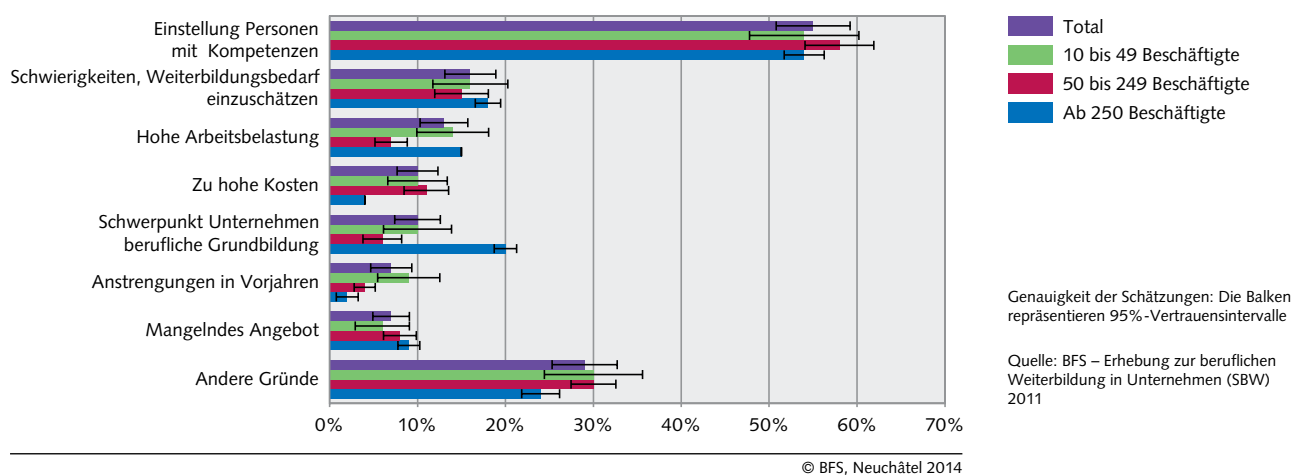
Die Gründe für ein eingeschränktes Weiterbildungsangebot sind im grossen und ganzen ähnlich wie in den Unternehmen. Die grösste Differenz ergibt sich bei der beruflichen Grundbildung. Um 10 Prozentpunkte mehr Unternehmen begründen ihre eingeschränkte Unterstüt-

zung damit (siehe Grafik G 5.4.1 und Kapitel 2). Die ganz an Ausbildung verhinderten Einheiten werden nicht ausgewiesen, da eine vernachlässigbare Anzahl der öffentlichen Verwaltungen in diese Kategorie fällt.

Öffentliche Verwaltungen mit eingeschränkter Weiterbildungsaktivität nach Grösse der Einheit, 2011

Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen (nur Kurse)

G 5.4.1



6 Internationaler Vergleich

Da die Statistik der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen zum ersten Mal in der Schweiz erhoben wurde, fehlen Vergleichswerte früherer Jahre. In anderen europäischen Ländern existiert hingegen teilweise eine längere Tradition, berufliche Weiterbildung statistisch zu beobachten. Um einen Vergleich zu ermöglichen, werden deshalb einige Kernzahlen der SBW2011 in einen internationalen Kontext gestellt. Die Vergleichsbasis dafür ist der CVTS (Continuing Vocational Training Survey). Diese Umfrage wird von Eurostat koordiniert und in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union alle fünf Jahre erhoben. Als Vergleichsjahr dient das Jahr 2010, da 2011 keine europäischen Daten erhoben wurden. Um die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern, werden die Wirtschaftsabschnitte «Öffentliche Unternehmen», «Erziehung und Unterricht» sowie das Gesundheits- und Sozialwesen in folgenden Berechnungen ausgeklammert, da diese in den meisten europäischen Ländern nicht abgedeckt werden. Da Eurostat keine Vertrauensintervalle ausweist, können in diesem Kapitel keine Angaben zur der statistischen Genauigkeit gemacht werden.

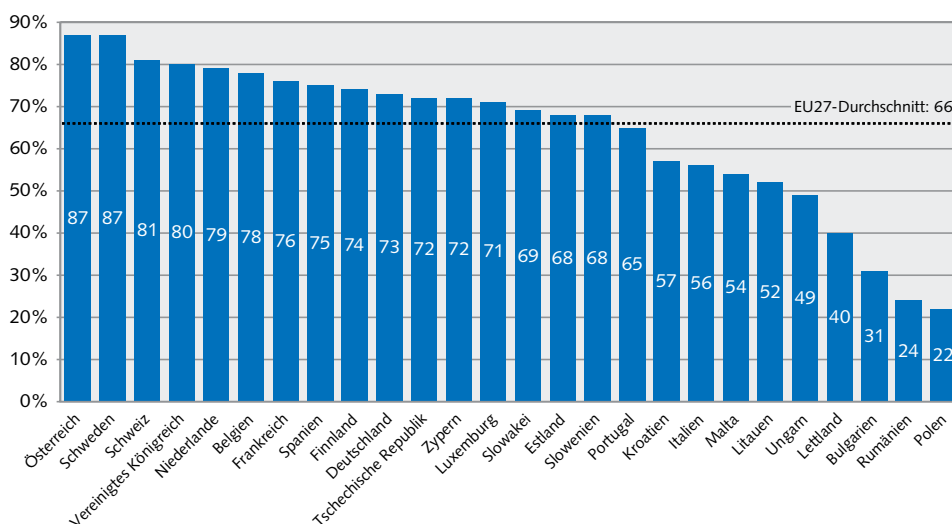
6.1 Weiterbildungsaktivität der Unternehmen

Im internationalen Vergleich ist die Schweiz in der Unterstützung von Weiterbildung durch Unternehmen eines der führenden Länder. Bei einer Betrachtung der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen (alle Weiterbildungsmaßnahmen, G 6.1.1) liegen die schweizerischen Unternehmen nur leicht hinter den österreichischen und schwedischen Unternehmen. Diese weisen Anteile von jeweils 87% an weiterbildungsaktiven Unternehmen auf; die Schweiz einen Anteil von 81%.

Bei einer alleinigen Berücksichtigung der Weiterbildungsaktivität der Unternehmen bezüglich unterstützter Weiterbildungskurse liegt die Schweiz ebenfalls in den vorderen Rängen. 75% der schweizerischen Unternehmen fördern Weiterbildungskurse. Ähnlich hoch unterstützen die schwedischen Unternehmen mit 76% die Weiterbildungskursaktivität ihrer Mitarbeitenden (G 6.1.2). Auch die unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen ausserhalb von Kursen (Seminare, Konferenzen,

Weiterbildungsaktive Unternehmen im europäischen Vergleich, 2010

G 6.1.1



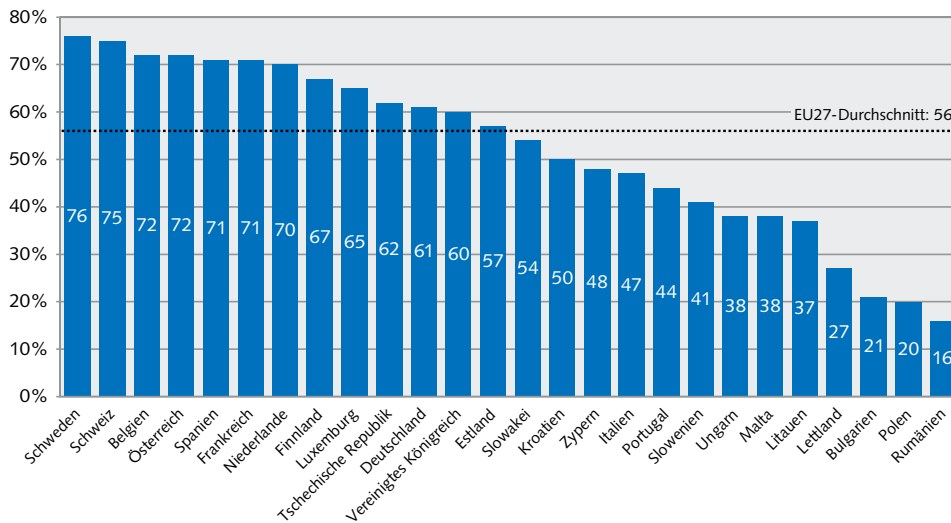
Anmerkung: Schweiz 2011, ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011; Eurostat – Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2010

© BFS, Neuchâtel 2014

Unternehmen mit Weiterbildungskurs im europäischen Vergleich, 2010

G 6.1.2



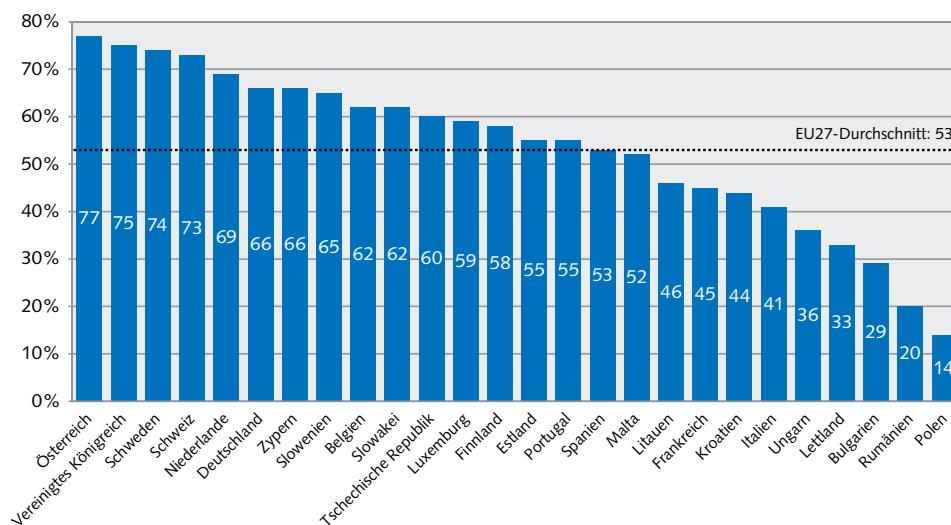
Anmerkung: Schweiz 2011, ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011; Eurostat – Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2010

© BFS, Neuchâtel 2014

Unternehmen mit beruflichen Weiterbildungsmassnahmen ausserhalb von Kursen im europäischen Vergleich, 2010

G 6.1.3



Anmerkung: Schweiz 2011, ohne die Wirtschaftsabschnitte O, P, Q

Quellen: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011; Eurostat – Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2010

© BFS, Neuchâtel 2014

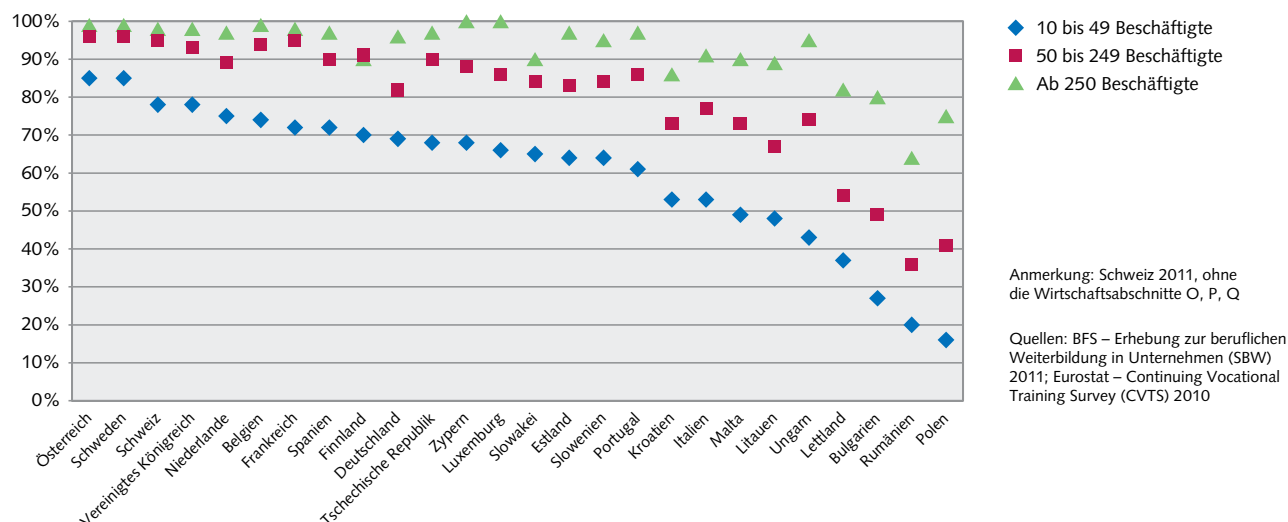
Ausbildungen am Arbeitsplatz, etc.) werden von den schweizerischen Unternehmen vergleichsweise überdurchschnittlich gefördert (G 6.1.3).

Da die Unternehmenszusammensetzung pro Land variiert und die Zahlen stark von der Grösse eines Unternehmens abhängen, wird die Weiterbildungsaktivität (alle Weiterbildungsmassnahmen) zudem nach Unternehmensgrösse ausgewiesen. Die schweizerischen Unternehmen sind auch in diesem Vergleich überdurchschnittlich engagiert. Die schweizerischen Kleinunternehmen liegen mit einem Anteil von 78% an weiterbildungsakti-

ven Kleinunternehmen hinter Österreich und Schweden, die jeweils 85% an weiterbildungsaktiven Kleinunternehmen verzeichnen. 95% der schweizerischen mittleren Unternehmen sind im europäischen Vergleich weiterbildungsaktiv und weisen somit ähnliche Anteile wie beispielsweise Österreich und Schweden auf, wo 96% der mittleren Unternehmen weiterbildungsaktiv sind. Die Grossunternehmen liegen in den meisten Ländern mit Anteilen von nahe 100% eng zusammen (G 6.1.4).

Weiterbildungsaktive Unternehmen nach Unternehmensgrösse im europäischen Vergleich, 2010

G 6.1.4



© BFS, Neuchâtel 2014

6.2 Weiterbildungskosten

Die Unterschiede nach Unternehmensgrösse bezüglich des Anteils der direkten Kosten für berufliche Weiterbildungskurse an den Gesamtarbeitskosten, sind in vielen Ländern beachtlich (G 6.2.1). Beispielsweise beträgt der Unterschied zwischen Klein- und Grossunternehmen in den Niederlanden 0,5 Prozentpunkte (0,8% bei Kleinunternehmen gegenüber 1,3% bei Grossunternehmen). In der Schweiz verzeichnen nur die mittleren Unternehmen einen um 0,2 Prozentpunkte tieferen Anteil als die kleinen und grossen Unternehmen, die je 0,8% der Gesamtarbeitskosten für Weiterbildung aufwenden. Diese geringen Differenzen sind ein Hinweis dafür, dass die schweizerischen Unternehmen ungeachtet ihrer Grösse relativ zu ihren Arbeitskosten vergleichbare Weiterbildungsinvestitionen tätigen. Der im internationalen Vergleich eher tiefe Anteil der Weiterbildungskosten an den Arbeitskosten in der Schweiz könnte sich eventuell mit dem vergleichsweise höheren Lohnniveau erklären. So beläuft sich der jährliche Bruttoverdienst im Jahr 2010 gemäss Eurostat in der Schweiz 56,509 Euro (vor den Sozialabzügen und nicht kaufkraftbereinigt), während er beispielsweise in den Niederlanden 45,215 Euro, in Frankreich 36,155 Euro und in Malta 19,016 Euro beträgt.

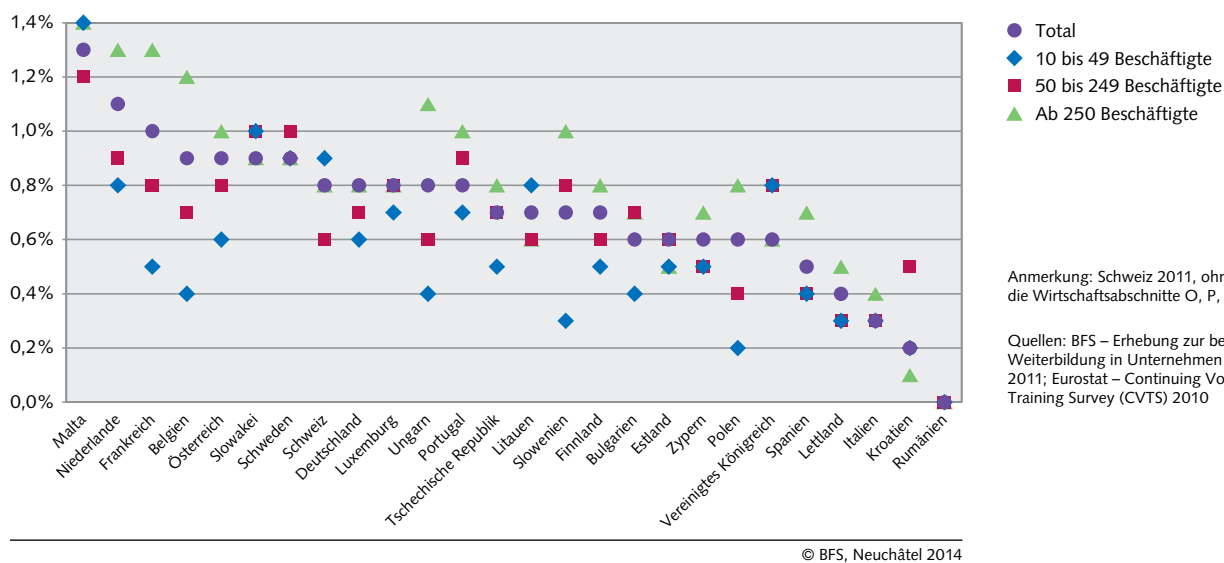
6.3 Teilnahme an den vom Arbeitgeber geförderten beruflichen Weiterbildungskursen

Wie Grafik G 6.3.1 zeigt, widerspiegeln sich die hohen Anteile der Schweizer Unternehmen bezüglich der Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen nicht in der Beteiligungsquote an den vom Arbeitgeber unterstützten beruflichen Weiterbildungskursen. Die Schweiz liegt mit einer Beteiligung von 46% der Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Unternehmen leicht unter dem europäischen Mittel von 48%. Am höchsten ist die Beteiligung der Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Unternehmen mit über 70% in der Tschechischen Republik. In Ungarn ist die Beteiligung mit einem Anteil von 27% am tiefsten. Gründe für den relativ tiefen Anteil der Schweiz könnten die bereits vorhandene starke Grundbildung in der Schweiz sein oder auch private Investitionen.

Direkte Kosten für berufliche Weiterbildungskurse nach Unternehmensgrösse im europäischen Vergleich, 2010

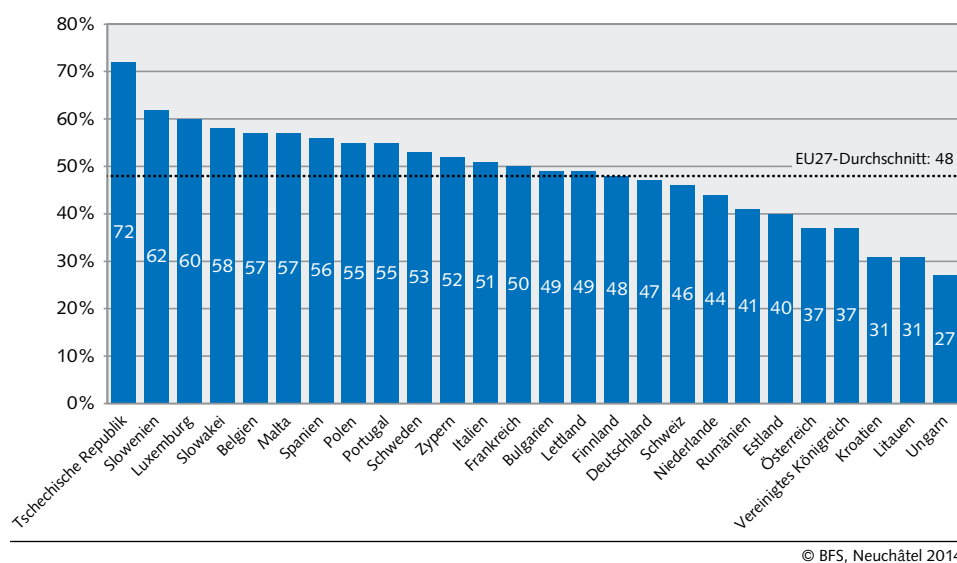
Anteil an den Arbeitskosten der weiterbildungsaktiven Unternehmen
(nur Kurse)

G 6.2.1



Teilnehmende an beruflichen Weiterbildungskursen im europäischen Vergleich, 2010

G 6.3.1



7 Methode

Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB)

Der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung liefert Informationen zum Bildungsverhalten der Schweizer Bevölkerung 12 Monate vor der Befragung: Höchste abgeschlossene Ausbildung, aktuelle Aus- und Weiterbildung, selbstständiges, nicht institutionalisiertes Lernen. Die erhobenen Daten dienen als statistische Grundlagen für die Beobachtung von Entwicklungen und bei Bedarf für die Vorbereitung politischer Massnahmen im Bildungsbereich, aber auch als Input für Vertiefungsanalysen.

Der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) ist eine Stichprobenerhebung mittels computergestützten telefonischen Interviews (CATI). Die Personen werden nach dem Zufallsprinzip aus dem Telefonregister des BFS gezogen. Die Teilnahme ist freiwillig.

Insgesamt wurden für die Erhebung 2011 13'616 Interviews realisiert (Ausschöpfungsquote: 53% der Bruttostichprobe von 25'735 Personen).

Um dem Stichprobenplan und den Antwortausfällen Rechnung zu tragen, werden die Ergebnisse des MZB gewichtet.

Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW)

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

Für die Erhebung wurde teilweise der Fragebogen des vierten europäischen Continuing Vocational Training Survey (CVTS) übernommen.

Die SBW ist eine schriftliche Stichprobenerhebung. Die Unternehmen hatten die Wahl, ihre Antworten elektronisch (eSurvey) oder mittels Papierfragebogen einzureichen. Die Teilnahme an der Erhebung ist freiwillig. Die Ergebnisse beziehen sich auf das Kalenderjahr 2011.

Die Grundgesamtheit bilden Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten des privaten oder öffentlichen Sektors der NOGA-Wirtschaftsabschnitte B bis S sowie die öffentlichen Verwaltungen (Gemeinde, Kantone, Bund).

Die Unternehmen werden nach dem Zufallsprinzip aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) gezogen. Die Auswahl erfolgt nach einem Stichprobenplan, basierend auf der Grössenklasse und dem Wirtschaftssektor (NOGA-Abteilungen) der Unternehmen (T 7.1). Die öffentlichen Verwaltungen (Gemeinden, Kantone und Bund) werden durch eine separate Stichprobe abgedeckt.

Die Bruttoantwortquote beträgt 51%. Die vorgestellten Ergebnisse tragen dem Stichprobenplan und den Antwortausfällen Rechnung und sind Gegenstand einer Gewichtung und Kalibrierung.

T7.1 Rücklaufquote der Statistik der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitt und Grössenklasse, 2011

	Grundgesamtheit	Stichprobe	Gültige Fälle	Ausschöpfung der Stichprobe
	Absolut			In %
Privater Sektor				
Wirtschaftsabschnitt (NOGA 2008)	51 401	8 545	4 307	50
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	118	118	47	40
C Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren	8 814	2 591	1 273	49
D/E Energie- und Wasserversorgung	556	302	161	53
F Baugewerbe	7 026	520	245	47
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9 331	664	310	47
H Verkehr und Lagerei	1 770	438	222	51
I Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	4 766	486	192	40
J Information und Kommunikation	1 712	438	241	55
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1 754	453	259	57
L/N Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2 546	461	237	51
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4 509	535	278	52
O Öffentliche Unternehmen	52	52	40	77
P Erziehung und Unterricht	1 370	394	230	58
Q Gesundheits- und Sozialwesen	4 748	666	396	59
R/S Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2 329	430	176	41
Grössenklasse				
10 bis 49 Beschäftigte	42 134	5 952	2 991	50
50 bis 249 Beschäftigte	7 876	1 202	579	48
Ab 250 Beschäftigte	1 391	1 391	737	53
Öffentliche Verwaltungen	1 286	469	329	70
Total	5 2687	9 014	4 636	51

Quelle: BFS – Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW) 2011

8 Literatur

Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung
vom 15. Mai 2013, BBl, 2013.

Bundesamt für Statistik BFS, Weiterbildung in der Schweiz
2011, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011,
Neuchâtel, Bundesamt für Statistik, 2012.

Bundesamt für Statistik BFS, Lebenslanges Lernen in der
Schweiz, Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Wei-
terbildung, Neuchâtel, Bundesamt für Statistik, 2013.

Messer Dolores und Wolter Stefan C., Weiterbildungs-
ausgaben in der Schweiz – eine Hochrechnung, Die
Volkswirtschaft, 6-2009.

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bau-
hauptgewerbe (SVK), Landesmantelvertrag für das
schweizerische Bauhauptgewerbe, 2012–2015
(AVE LMV 2012–2015), Stand: 1. September 2013.

Publikationsprogramm BFS

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat – als zentrale Statistikstelle des Bundes – die Aufgabe, statistische Informationen breiten Benutzerkreisen zur Verfügung zu stellen.

Die Verbreitung der statistischen Information geschieht gegliedert nach Fachbereichen (vgl. Umschlagseite 2) und mit verschiedenen Mitteln:

Diffusionsmittel

Individuelle Auskünfte

Das BFS im Internet

Medienmitteilungen zur raschen Information
der Öffentlichkeit über die neusten Ergebnisse

Publikationen zur vertieften Information

Online-Datenrecherche (Datenbanken)

Kontakt

058 463 60 11

info@bfs.admin.ch

www.statistik.admin.ch

www.news-stat.admin.ch

058 463 60 60

order@bfs.admin.ch

www.stattab.bfs.admin.ch

Nähere Angaben zu den verschiedenen Diffusionsmitteln im Internet unter der Adresse www.statistik.admin.ch → Dienstleistungen → Publikationen Statistik Schweiz

Bildung und Wissenschaft

Im Bereich Bildung arbeiten im Bundesamt für Statistik zwei Fachsektionen mit folgenden Schwerpunkten:

Sektion Bildungsprozesse (BILD-P)

- Lernende und Abschlüsse (Schüler/innen und Studierende, Berufsbildung und Bildungsabschlüsse)
- Studierende und Abschlüsse an Hochschulen (universitäre Hochschulen, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen)
- Ressourcen und Infrastruktur (Lehrkräfte, Finanzen und Kosten, Schulen)
- Personal und Finanzen der Hochschulen (universitäre Hochschulen, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen)

Sektion Bildungssystem (BILD-S)

- Bildungsprognosen (Lernende, Abschlüsse und Lehrkörper aller Stufen)
- Bildung und Arbeitsmarkt (Kompetenzen von Erwachsenen, Absolventenstudien, Weiterbildung)
- Bildungssystem (Bildungssystemindikatoren)
- Spezifische Themen und Querschnittsaktivitäten (z. B. Soziale Lage der Studierenden)

Zu diesen Bereichen erscheinen regelmässig Statistiken und thematische Publikationen. Bitte konsultieren Sie unsere Webseite. Dort finden Sie auch die Angaben zu den Auskunftspersonen:

www.education-stat.admin.ch

Welchen Stellenwert messen die schweizerischen Unternehmen der beruflichen Weiterbildung bei? Welche Arten von Weiterbildung fördern sie und was sind die Gründe für eine fehlende Unterstützung? Mit der Statistik der beruflichen Weiterbildung (SBV) liefert das BFS erstmals statistische Antworten auf diese und weitere Fragen zur Weiterbildungsthematik auf Unternehmensebene. Die vorliegende Publikation präsentiert Auswertungen der neu eingeführten Statistik der beruflichen Weiterbildung (Erhebung 2012 – Referenzjahr 2011). Die Resultate werden nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt ausgewiesen und beinhalten auch Angaben zu den öffentlichen Verwaltungen.

Bestellnummer

1392-1101

Bestellungen

Tel. 058 463 60 60

Fax 058 463 60 61

E-Mail: order@bfs.admin.ch

Preis

Fr. 14.– (exkl. MWST)

ISBN 978-3-303-15580-6