Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Der Bundesrat

Bern, November 2022

Unternehmertum und Gleichstellung in der Berufsbildung

Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 20.4285 FDP-Liberale Fraktion vom 30.10.2020

051.3-00001 \ COO.2101.108.7.696831

Inhaltsverzeichnis

Management Summary ... **3**

1 Hintergrund und Grundlagen ... **4**
1.1 Parlamentarischer Auftrag ... 4
1.2 Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung ... 4
1.3 Verantwortlichkeiten im Bereich Hochschulen ... 5

2 Unternehmertum und Gleichstellung in der Berufsbildung ... **7**
2.1 Unternehmertum und Innovation ... 7
2.2 Einfluss von HBB-Abschlüssen auf Führungsposition und Selbstständigkeit ... 8
2.3 Gleichstellung von Frau und Mann ... 10

3 Untersuchungsmethodik ... **12**

4 Situationsanalyse Bildungsgänge und Prüfungen in der höheren Berufsbildung ... **15**
4.1 Rahmenlehrpläne höhere Fachschulen (HF) ... 15
4.2 Prüfungsordnungen Berufsprüfungen (BP) ... 16
4.3 Prüfungsordnungen höhere Fachprüfungen (HFP) ... 16
4.4 Fazit der Situationsanalyse ... 17

5 Schlussfolgerungen aus der Erhebung ... **19**

6 Fazit – Unternehmertum und Gleichstellung in der Berufsbildung ... **21**

7 Anhang ... **22**
7.1 Postulat 20.4285 FDP-Liberale Fraktion ... 22
7.2 Liste der analysierten Bildungsgänge und Prüfungen ... 23
7.3 Grafische Auswertung der Stichproben ... 26
7.4 Glossar ... 29
7.5 Bibliographie ... 29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil Angestellte mit Führungsfunktion (BFS) ... 9
Abbildung 2: Anteil Selbstständigerwerbende nach Geschlecht (BFS) ... 10
Abbildung 3: Dimensionen der Unternehmensführung ... 13
Abbildung 4: Grafische Auswertung Beispiel «dipl. Industriemeister/in» ... 14
Abbildung 5: Grafische Auswertung Stichprobe gemischte Berufe HFP ... 17

Management Summary

Unternehmerische Kompetenzen sind – unabhängig vom Geschlecht – wichtig für viele Tätigkeiten und Karrieren und daher Bestandteil entsprechender Aus- und Weiterbildungen. Auch in der Berufsbildung hat das Unternehmertum einen wichtigen Stellenwert. Die Stärke der Berufsbildung ist ihre enge Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis. Ein Grossteil der Ausbildung findet in den Unternehmen statt. Dank der Dualität kommen die Jugendlichen in der beruflichen Grundbildung bereits früh mit dem Unternehmertum in Berührung: Durch ihre tägliche Arbeit in den Betrieben erleben sie die Bedeutung des Unternehmertums für den wirtschaftlichen Erfolg und die damit verbundenen Perspektiven.

In der höheren Berufsbildung ist die Ausbildung kompetenz- und arbeitsmarktorientiert. Gefördert werden das anwendungsbezogene Lernen, die rasche Umsetzung neuer Fachkenntnisse und ein hoher Innovationsrhythmus. Aspekte und Inhalte im Bereich Unternehmertum sind in den verschiedenen Bildungsangeboten in einem unterschiedlichen, auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmten Mass integriert.

In Erfüllung des Postulats 20.4285 hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) mit einer Situationsanalyse untersucht, welchen Stellenwert dem Unternehmertum in den Bildungsgängen und Prüfungen in der höheren Berufsbildung zukommt. Die Analyse fokussierte auf traditionelle «Männer-» und «Frauenberufe». Dazu wurden pro Geschlecht jeweils so viele der meistabsolvierten Berufsprüfungen, höheren Fachprüfungen sowie Bildungsgänge an Höheren Fachschulen untersucht, dass diese Auswahl mindestens zwei Drittel aller Prüfungen und Bildungsgänge ausmacht.

Die Analyse der ausgewählten 92 Berufsprofile hat gezeigt, dass in der höheren Berufsbildung in den meisten Fällen unternehmerische Kompetenzen vermittelt werden. Mit wenigen Ausnahme konnten in allen Berufsprofilen entsprechende Kompetenzen ausgemacht werden. Diese sind unterschiedlich auf die verschiedenen Bereiche der Unternehmensführung verteilt, je nachdem ob die Berufe eher generalistisch oder spezifisch auf Unternehmensführung ausgerichtet sind. Es kann auch festgestellt werden, dass auf der Stufe der Höheren Fachschulen die Ausbildungen mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt von beiden Geschlechtern anteilmässig gleich besucht werden. Das heisst, dass die Allokation zu unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Ausbildungen geschlechtsneutral ist. Dasselbe Phänomen zeigt sich auch bei den Berufsprüfungen. Die Frage, ob Frauen genügend Zugang zu Ausbildungen mit Schwerpunkten in der Unternehmensführung haben, kann anhand der aktuellen Daten somit bejaht werden.

Die bedarfsorientierte Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen ist seit langem Teil der Berufsbildung und insbesondere der höheren Berufsbildung. Auch diesbezüglich bewährt es sich, dass die Organisationen der Arbeitswelt für den Inhalt der Ausbildungen zuständig sind. Die Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen erfolgt unabhängig vom Geschlecht der Absolvierenden, gemäss den Anforderungen und Bedürfnissen des jeweiligen Berufs. Entsprechende Weiterbildungsangebote gibt es sowohl für traditionell stärker von Männern wie auch für mehrheitlich von Frauen absolvierte Ausbildungen. Dies gilt auch für die Fachhochschulen, die grundsätzlich autonom sind, ihr Bildungsangebot aber ebenfalls nach den Bedürfnissen der Arbeitswelt ausrichten.

Die Förderung der Chancengerechtigkeit ist seit langem ein wichtiges Anliegen des Bundes. Sie beginnt schon bei der Ausbildungswahl und im Unterricht an den auf die Sekundarstufe II und die Tertiärstufe zuführenden Schulen. In den letzten Jahren hat der Bund zusammen mit den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt verschiedenste Anstrengungen unternommen, um Benachteiligungen abzubauen und eine ausgewogene Berufswahl zu ermöglichen.

Der Bottom-up-Ansatz in der schweizerischen Berufsbildung und die Autonomie der Hochschulen haben sich bewährt. Der Staat unterstützt die private Initiative durch günstige Rahmenbedingungen und Freiräume wirksamer als durch inhaltliche Eingriffe und Vorgaben. Der Bundesrat sieht aufgrund der Zuständigkeiten und der bereits laufenden Massnahmen und Angebote zurzeit keinen zusätzlichen staatlichen Handlungsbedarf. Der Bund wird jedoch darauf achten, dass die aus der Analyse gewonnenen Erkenntnisse künftig in die Berufsentwicklungsprozesse einfliessen.

1 Hintergrund und Grundlagen

1.1 Parlamentarischer Auftrag

Der Nationalrat hat am 19.03.2021 das Postulat 20.4285 «Berufsbildung und Gleichstellung. Lust und Kompetenzen vermitteln, unternehmerisch tätig zu werden, Frauen wie Männern und in allen Branchen» der FDP-Liberale Fraktion angenommen. Damit wurde der Bundesrat beauftragt, «die Inhalte der vom Bund anerkannten Ausbildungsprogramme (Höhere Fachschulen, Fachhochschulen usw.) einem Vergleich zu unterziehen». Untersucht werden solle, welchen Stellenwert in diesen Programmen dem Unternehmertum zukommt. Dabei sollten insbesondere «traditionelle Frauen- und Männerberufe» auf diesen Aspekt hin verglichen werden. Der Bundesrat wurde zudem beauftragt, Lösungen vorzuschlagen, wie zu erreichen wäre, dass alle Ausbildungen diesen unternehmerischen Aspekten den ihnen gebührenden Stellenwert einräumen.

Unternehmerische Kompetenzen sind – unabhängig vom Geschlecht – wichtig für viele Tätigkeiten und Karrieren und daher Bestandteil entsprechender Aus- und Weiterbildungen. Der Bundesrat hat sich in seiner Stellungnahme auf das Postulat 20.4285 deshalb bereit erklärt, die unternehmerischen Kompetenzen – unter Berücksichtigung der Zuständigkeiten – zu analysieren und eine Auslegeordnung zu erstellen. Grundlage bildete eine Analyse der vom Bund anerkannten Ausbildungsprogramme (Rahmenlehrpläne bzw. Prüfungsordnungen) in der höheren Berufsbildung.

Nach der Überweisung des Postulats wurde das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) beauftragt, den entsprechenden Bericht zu verfassen.

1.2 Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung

Das Berufsbildungsgesetz (BBG; SR 412.10) beschreibt die Berufsbildung als verbundpartnerschaftliche Aufgabe (Art. 1). Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) arbeiten eng zusammen und sorgen für ein qualitativ hochstehendes Aus- und Weiterbildungssystem. Innerhalb der Verbundpartnerschaft sind die Verantwortlichkeiten klar geregelt.

Bund
Der Bund nimmt eine strategische Rolle ein und besitzt eine umfassende Regelungskompetenz. Mit Blick auf die Steuerung des Berufsbildungssystems ist er zuständig für die Qualitätssicherung, Weiterentwicklung, Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote. So ist er auch verantwortlich für den Erlass der rund 245 Verordnungen über die berufliche Grundbildung (BGB). In der höheren Berufsbildung (HBB) genehmigt der Bund die rund 420 Prüfungsordnungen der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen und 45 Rahmenlehrpläne für die Höheren Fachschulen (HF). Zudem ist der Bund verantwortlich für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien an den HF.

Kantone
Den Kantonen obliegen die Umsetzung der Berufsbildung und die Aufsicht über die Lehrverhältnisse und Berufsfachschulen sowie die Aufsicht über die höheren Fachschulen. Zudem bieten sie interessierten Personen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an.

Organisationen der Arbeitswelt
Zu den Organisationen der Arbeitswelt zählen Sozialpartner, Berufs- und Branchenverbände sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung. Sie sind an der strategischen, konzeptionellen und inhaltlichen Ausgestaltung der Berufsbildung massgeblich beteiligt. OdA legen unter anderem die Inhalte der Ausbildungen und die Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse der beruflichen Grundbildung fest. Die Berufsbildungsangebote orientieren sich an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsplätzen. Alle beruflichen Grundbildungen werden zudem mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden regelmässig überprüft und an

neue Entwicklungen angepasst. Zudem ist das Angebot an berufsorientierter Weiterbildung riesig. Neue Angebote können rasch installiert werden.

Die Unternehmen stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ausbildungsplätze für die Bildung in beruflicher Praxis bereit. Sie sichern dadurch ihren Nachwuchs an Fach- und Führungskräften. Ihre Beteiligung an der Berufsbildung ist grundsätzlich freiwillig. Über die Trägerschaft nehmen die Unternehmen Einfluss auf die berufliche Grundbildung. Auch im Bereich der Höheren Berufsbildung definieren die OdA sowohl die Bildungsinhalte an höheren Fachschulen als auch die nationalen Qualifikationsverfahren der eidgenössischen Berufsprüfungen und der höheren Fachprüfungen.

1.3 Verantwortlichkeiten im Bereich Hochschulen

Hochschulen, und damit auch die kantonalen Fachhochschulen (FH), sind autonom in der Gestaltung ihrer Ausbildungen (Hochschulautonomie). Der Bund verfügt im Bereich der Fachhochschulen über keine Kompetenzen, um die Inhalte der Ausbildungen zu regeln oder zu genehmigen.

Das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG; SR 414.20) gibt den Fachhochschulen einen profilorientierten Eckwert vor: praxisorientierte Studien anzubieten und Studierende durch anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung auf berufliche Tätigkeiten bzw. bereits auf der ersten Studienstufe in der Regel auf einen berufsqualifzierenden Abschluss vorzubereiten (Art. 26 HFKG). Die Hochschulautonomie erlaubt es Hochschulen, rasch auf neueste Entwicklungen und Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft zu reagieren und die Ausrichtung ihres Angebots mit den aktuellsten Erkenntnissen aus der Forschung zu verknüpfen.

Zu den Angeboten und Aktivitäten der Hochschulen im Bereich der «Entrepreneurship Education» gibt es keine umfassende Dokumentation. Jedoch kann festgehalten werden, dass der Themenbereich Entrepreneurship, Innovation und unternehmerisches Potential insbesondere in den Ausbildungen der Fachhochschulen sehr gut verankert ist, rege bearbeitet wird und immer wieder in den Blickpunkt rückt: Kreatives Entwickeln und Umsetzen von Ideen und unternehmerisches Handeln wird breit verstanden, von betriebswirtschaftlicher und technologischer bis zu sozialer, kreativer und künstlerischer Innovation. Entrepreneurship bzw. Innovation sind in zahlreichen Curricula der Aus- und Weiterbildungen in allen Fachbereichen implementiert. Teils werden sogar eigene Vertiefungsrichtungen angeboten wie beispielweise Design Entrepreneurship im Master Design an der Berner Fachhochschule. Entrepreneurship ist auch Gegenstand der Forschung an Hochschulen.

Gerade die Fachhochschulen, die sich durch ihre Nähe zur Arbeitswelt auszeichnen, befassen sich im Rahmen von Projekten auch mit der Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns in allen Bereichen der Gesellschaft. Dies beispielsweise mit dem Themenschwerpunkt «Unternehmerisches Handeln[1]» an der FH Graubünden oder dem Forschungsprojekt «Unternehmerisches Denken und Handeln an Berufsfachschulen[2]» an der Berner Fachhochschule. Zudem unterstützen Fachhochschulen innovative Köpfe darin, unternehmerisch tätig zu werden bzw. ein eigenes Unternehmen zu gründen: beispielsweise mit der «Swiss Startup Challenge[3]» der Fachhochschule Nordwestschweiz, dem Angebot der «Fachstelle Entrepreneurship[4]» an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW sowie der «Team Academy[5]» an der Westschweizer Fachhochschule HES-SO. Bei dieser Art von Angeboten wird das kreative Entwickeln und Umsetzen einer Idee und die unternehmerische Herangehensweise breit verstanden und über den Fachbereich der Betriebswirtschaftswissenschaften hinaus implementiert. Die Schweizerische Hochschulkonferenz unterstützt derzeit auch das Pilotprojekt «Entrepreneurial Competence in Science[6]» der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.

---

[1] https://www.fhgr.ch/themenschwerpunkte/unternehmerisches-handeln/
[2] https://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2020-142-107-013/
[3] https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/swiss-challenge-wettbewerbe/startupchallenge
[4] https://www.zhaw.ch/de/sml/institute-zentren/iie/entrepreneurship/
[5] https://www.teamacademy.ch/de/
[6] https://www.zhaw.ch/de/forschung/entrepreneurship/entrepreneurship/

Aufgrund des Bundesgesetzes über die Förderung der Forschung und der Innovation kann die Schweizerische Agentur für Innovationsförderung (Innosuisse)[7] Innovationsprojekte von Jungunternehmen fördern, wenn die Projektarbeiten zur Vorbereitung ihres erstmaligen Markteintritts erforderlich sind. Das gemeinsame Programm «BRIDGE»[8] des Schweizerischen Nationalfonds und der Innosuisse unterstützt vor allem auch Forschende an Fachhochschulen, ihre Resultate im Hinblick auf eine mögliche Markteinführung weiterzuentwickeln.

Unter Berücksichtigung der genannten Zuständigkeiten des Bundes beschränkt sich der nachfolgende Inhalt dieses Berichts auf den Bereich der höheren Berufsbildung. Die Untersuchung erstreckt sich dabei nicht nur auf die Höheren Fachschulen, sondern auf die gesamte höhere Berufsbildung und somit auch auf die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen. Aufgrund der Hochschulautonomie und fehlenden Regelungskompetenz des Bundes werden die Fachhochschulen nicht weiter betrachtet.

[7] https://www.innosuisse.ch/inno/de/home.html
[8] https://www.innosuisse.ch/inno/de/home/forderung-fur-schweizer-projekte/bridge.html

2 Unternehmertum und Gleichstellung in der Berufsbildung

2.1 Unternehmertum und Innovation

Die Stärke der Berufsbildung ist ihre enge Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis. Ein Grossteil der Ausbildung findet in den Unternehmen statt. Die Lerninhalte werden – wie vorgängig beschrieben – von den Branchen- und Berufsverbänden definiert. Die Nähe zur Praxis sorgt dafür, dass jene Qualifikationen vermittelt werden, die von der Wirtschaft nachgefragt werden. Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung sind deshalb in hohem Masse arbeitsmarktfähig.

Die Berufsbildung leistet in der Schweiz zudem einen wesentlichen Beitrag zur Innovation in Betrieben und zur Innovationsfähigkeit der Gesamtwirtschaft. Zu dieser Erkenntnis kommt die Studie «Beitrag der Berufsbildung zu Innovation»[9] der Universität Zürich, welche vom SBFI in Auftrag gegeben wurde:

> «In der **beruflichen Grundbildung** werden Fachkräfte mit profundem berufspraktischen Wissen und einem breiten Spektrum an professionellen Kompetenzen – inklusive Methoden- und Sozialkompetenzen – ausgebildet. Dazu gehören beispielsweise Teamfähigkeit, Selbstorganisation oder Kommunikationsfähigkeiten. Empirische Studien zeigen, dass der Lernort Betrieb hierbei besonders effektiv ist. Mit der systematischen Entwicklung von 'Soft Skills' im Rahmen der Berufsbildung werden Individuen also indirekt auch für Innovationen vorbereitet. Damit wird das Innovationsgeschehen unterstützt. Auch die Vielfalt der beruflichen Höherqualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten stellt aus der Perspektive der Innovationsfähigkeit eine Stärke des Schweizer Bildungssystems dar, da die Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten eine wichtige Voraussetzung zur Bewältigung sich ändernder und naturgemäss schwer vorhersehbarer Arbeitsplatzanforderungen darstellt. Die **höhere Berufsbildung** ist für diese Vielfalt ein wichtiger Bestandteil und leistet gleichzeitig einen wichtigen Beitrag in der tertiären Ausbildung. Schliesslich zeigen empirische Studien, dass Individuen mit gemischten Bildungspfaden mit höherer Wahrscheinlichkeit Unternehmer werden im Vergleich zu Individuen mit rein beruflichen oder rein akademischen Pfaden – und Unternehmertum ist eine wesentliche Komponente für die Innovationsfähigkeit einer Volkswirtschaft.»

Dank der dualen Berufsbildung in den Betrieben kommen die Jugendlichen bereits früh mit dem Unternehmertum unmittelbar in Berührung: Durch ihre tägliche Arbeit erleben sie die Bedeutung des Unternehmertums für den wirtschaftlichen Erfolg und die damit verbundenen Perspektiven. Ergänzend werden in der Berufsfachschule grundlegende Kompetenzen und Berufskenntnisse vermittelt. Unternehmerische Kompetenzen werden namentlich im allgemeinbildenden Unterricht thematisiert.

Die höhere Berufsbildung vermittelt Qualifikationen, die zum Ausüben einer anspruchs- und verantwortungsvollen Berufstätigkeit erforderlich sind. Sie ermöglicht eine Spezialisierung und ein Vertiefen des Fachwissens. Ausserdem können Qualifikationen im Bereich der Unternehmensführung erlangt werden. Höhere Fachprüfungen beispielsweise verfolgen zwei Ziele: Zum einen qualifizieren sie Berufsleute als Expertinnen und Experten in ihrem Berufsfeld. Zum anderen bereiten sie Absolvierende auf das Leiten eines Unternehmens vor.

Damit die Arbeitsmarktorientierung gewährleistet werden kann, muss sich die Berufsbildung sowohl inhaltlich wie systemisch laufend weiterentwickeln. Der Bund unterstützt die dazu erforderlichen Innovationen durch die Berufsbildungsforschung und die Projektförderung. Die Berufsbildungsforschung generiert Steuerungswissen für die laufende Weiterentwicklung und Anpassung der Berufsbildung an neue Herausforderungen. Die Projektförderung unterstützt die Akteure bei der Erprobung neuer, zukunftsorientierter Vorhaben. Bis zu zehn Prozent seiner Mittel für Berufsbildung setzt der Bund für die Förderung von Entwicklungsprojekten und die Unterstützung besonderer Leistungen im öffentlichen Interesse ein. Die Verwendung der Mittel ist in Artikel 54 und 55 des Berufsbildungsgesetzes geregelt.

[9] www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2020/f-i-studie-1.pdf.download.pdf/studie_1_langversion.pdf

Zu den vom Bund geförderten Projekten zählt beispielsweise das Projekt «Unternehmerisches Denken und Handeln an Berufsfachschulen der Schweiz»[10]. Im Zentrum des Projekts steht «myidea»[11], ein Lernprogramm zum Aufbau unternehmerischer Kompetenzen für Lernende an Berufsfachschulen. Das Projekt hat zum Ziel, unternehmerisches Denken und Handeln an Berufsfachschulen zu fördern und in den allgemeinbildenden Unterricht (ABU) einfliessen zu lassen. Es wurde von Vertreterinnen und Vertretern von Berufsfachschulen, Hochschulen und Wirtschaft lanciert. Das Projekt wurde vom Bund im Rahmen der Projektförderung gemäss BBG im Zeitraum 2018 bis 2022 unterstützt.

Ein weiteres Projekt sind die «EntrepreneurSkills». Damit unternehmerisches Denken und Handeln branchenunabhängig gefördert wird, fand an den «SwissSkills 2022» erstmals die viertägige Berufsmeisterschaft «EntrepreneurSkills»[12] als berufsübergreifende Disziplin statt. Gewinner-Teams erhalten so die Chance, auch internationale Wettkämpfe zu bestreiten. An den EuroSkills und WorldSkills finden in der Sparte Business-Development und Entrepreneurship internationale Wettbewerbe statt – bis anhin ohne Beteiligung von Teams aus der Schweiz. Der Bund unterstützt über die Stiftung SwissSkills die Durchführung der Berufsmeisterschaften.

2.2 Einfluss von HBB-Abschlüssen auf Führungsposition und Selbstständigkeit

In regelmässigen Abständen befragt das Bundesamt für Statistik (BFS) Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung vier Jahre nach dem Abschluss zur beruflichen Situation. Gemäss den im Juni 2022 publizierten Ergebnissen[13] gehen mit dem Abschluss einer höheren Berufsbildung deutliche Veränderungen in der beruflichen Situation einher. Im Vergleich zur beruflichen Situation vor Beginn der höheren Berufsbildung sind Absolventinnen und Absolventen deutlich häufiger in einer Führungsfunktion oder selbstständig erwerbend.

Viele HBB-Ausbildungen richten sich an künftige Führungskräfte
Schon bereits ein Jahr nach dem Abschluss kann im Vergleich zur Situation vor Beginn einer höheren Berufsbildung eine deutliche Zunahme des Anteils Angestellter mit Führungsfunktion festgestellt werden. So lag der Anteil an Angestellten mit Führungsfunktion vier Jahre nach dem Abschluss je nach Abschlussart zwischen 38% und 63%. Er nahm damit im Vergleich zur Situation vor Ausbildungsbeginn um 15 bis 25 Prozentpunkte zu, wie nachfolgende Abbildung 1 zeigt.

Befragt wurden Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2016. Bei der Erstbefragung 2017 haben rund 13’800 Absolventinnen und Absolventen teilgenommen, bei der Zweitbefragung 2021 knapp 11’000.

[10] www.udh-ch.ch/de/Initiative-UDH
[11] www.myidea.ch/
[12] https://www.entrepreneurskills.ch/de/
[13] «Berufliche Situation von Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung 2020, vier Jahre nach dem Abschluss - Ergebnisse der Erhebung zur höheren Berufsbildung des Prüfungsjahrgangs 2016», Bundesamt für Statistik, 2022

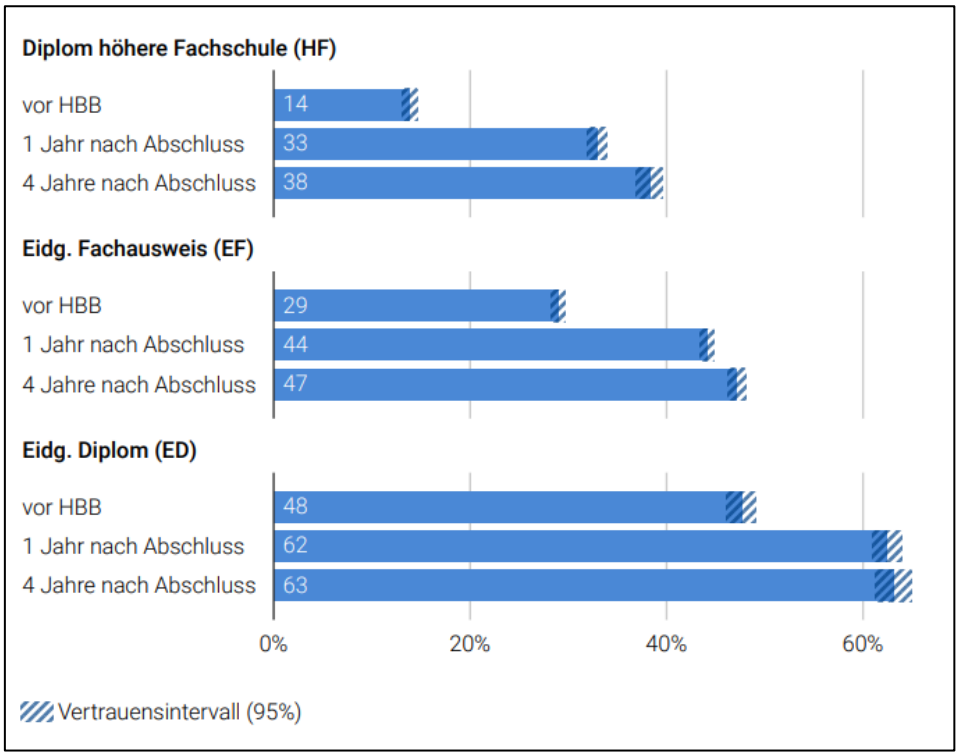


Abbildung 1: Anteil Angestellte mit Führungsfunktion (BFS)

Die Übernahme von Führungsfunktionen hängt dabei stark von der absolvierten Ausbildung ab: Gemäss Bundesamt für Statistik ist der höchste Anteil an Angestellten mit einer Führungsfunktion vier Jahre nach dem Abschluss mit 80% bei den eidgenössischen höheren Fachprüfungen im Bildungsfeld «Management und Verwaltung» zu beobachten, dicht gefolgt vom Bildungsfeld «Elektrizität und Maschinenbau» mit 78%.

Auch die anderen Abschlussarten verfügen über Bildungsfelder, die grösstenteils Führungskräfte hervorbringen: Bei den Höheren Fachschulen sind 73% der Absolventinnen und Absolventen des Bildungsfelds «Architektur und Baugewerbe» in einer Führungsfunktion angestellt, bei den eidgenössischen Berufsprüfungen beispielsweise sind es gemäss BFS 72% in «Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau».

Frauen sind häufiger selbstständigerwerbend als Männer

Bei den höheren Fachprüfungen sind knapp 20 Prozent (17,8%) der Absolventinnen und Absolventen vier Jahre nach dem HBB-Abschluss selbstständigerwerbend (vgl. Abbildung 2)**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**. Der Anteil liegt deutlich über dem Anteil Selbstständigerwerbender mit HF-Abschluss oder nach erfolgreich absolvierter Berufsprüfung (HF: 3%; BP: 5%). Der Anteil Selbstständigerwerbender variiert dabei stark nach Bildungsfeld. Zwei Drittel der HFP-Absolventinnen und -Absolventen in «Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Tiermedizin» sowie «Gesundheitswesen, ohne Humanmedizin und Pflegepersonal» sind selbstständigerwerbend.

Auch in den anderen Bildungsfeldern liegt der Anteil Selbstständigerwerbender bei den BP-Absolventinnen und -Absolventen über dem Anteil bei den Absolventinnen und Absolventen mit HFP oder HF-Diplom.

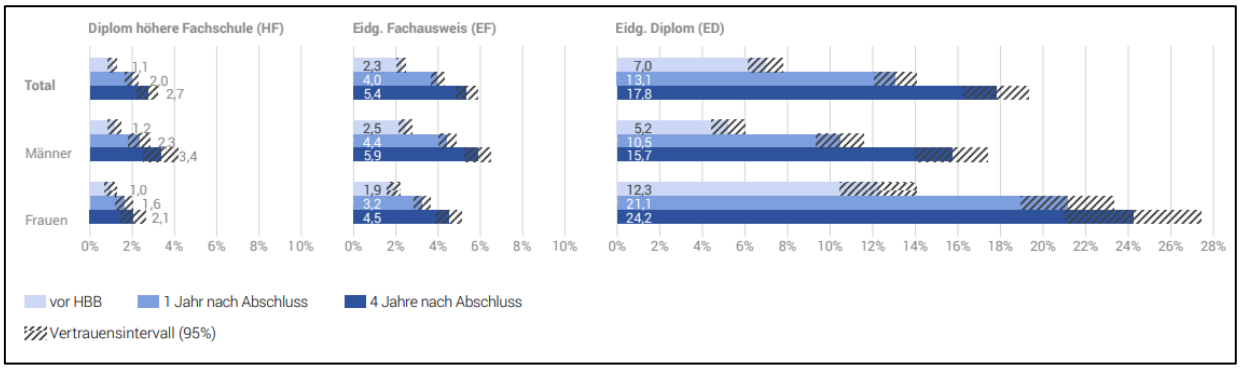


Abbildung 2: Anteil Selbstständigerwerbende nach Geschlecht (BFS)

Wie Abbildung 2 ebenfalls zeigt, sind Frauen häufiger selbstständigerwerbend als Männer. Dieser Unterschied ist auf das Bildungsfeld «Gesundheitswesen, ohne Humanmedizin und Pflegepersonal» zurückzuführen, in dem drei Viertel der Abschlüsse an Frauen vergeben werden. Schliesst man dieses Bildungsfeld aus den Betrachtungen aus, ist der Anteil Selbstständigerwerbender bei Frauen und Männern in etwa gleich gross.

2.3 Gleichstellung von Frau und Mann

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG, SR 151.1) sieht vor, dass es in der Schweiz am Arbeitsplatz keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts geben darf, weder direkt noch indirekt. Der Bund stellt Finanzhilfen für Projekte bereit, die die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben verbessern. Dazu stehen jährlich rund 4,5 Mio. Franken zur Verfügung. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ist für die Vergabe dieser Finanzhilfen zuständig.

Die Projekte können gemäss Art. 14 GIG unter anderem dazu dienen, die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen zu verbessern sowie die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu erleichtern. 2021 betrug die Finanzhilfe für Programme zur Förderung der gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern in Berufen und Branchen mit Fachkräftemangel knapp 0,9 Mio. Franken[14].

Chancengerechtigkeit ist auch ein wichtiges Anliegen in der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2021-2024[15]. Zu den prioritären Zielen zählt, dass der Bund durch die Förderung der Chancengleichheit und der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau einen wichtigen Beitrag leistet zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Auch die Förderung von geschlechtsuntypischen Berufswahlentscheiden steht im Fokus. Weiter wird im gesamten Berufsinformationsangebot[16] in Bild und Sprache systematisch auf Geschlechtsneutralität geachtet. Es steht zudem Informationsmaterial zu atypischer Berufswahl zur Verfügung.

Im Berufsbildungsgesetz ist verankert, dass die Berufsbildung die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann fördern und entwickeln soll. In den letzten Jahren hat der Bund zusammen mit den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) verschiedenste Anstrengungen unternommen, um Benachteiligungen abzubauen. So stehen zum Beispiel die Bildungsangebote der Berufsbildung allen Geschlechtern gleichermassen offen.

[14] Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Jahresbericht 2021. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
[15] BBl 2020 3681
[16] u.a.: www.berufsbildungplus.ch/

Im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030»[17] wird die Stossrichtung «Ausrichtung der Berufsbildung auf das lebenslange Lernen» priorisiert. Projekte in dieser Stossrichtung tragen dazu bei, die Berufsbildung noch durchlässiger zu gestalten und damit beispielsweise für Frauen mit unterbrochenen Bildungs- oder Erwerbskarrieren bessere Rahmenbedingungen zu bieten

Zudem werden in der höheren Berufsbildung seit 2018 Absolvierende von Kursen, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, vom Bund direkt finanziell unterstützt[18]. Dadurch ist der Erwerb von Fach- und Führungskompetenzen im Rahmen der höheren Berufsbildung weniger von den Arbeitgebenden abhängig. Dies erleichtert insbesondere Frauen, die den Um- und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt suchen, die Aus- und Weiterbildung. Der Bund wendete dazu im Jahr 2021 rund 100 Millionen Franken auf.

[17] https://berufsbildung2030.ch/projekte
[18] http://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/hbb/bundesbeitraege.htm

3 Untersuchungsmethodik

Angebote der höheren Berufsbildung gibt es in allen Berufsfeldern. Rund 500 verschiedene Abschlüsse stehen zur Auswahl. Jährlich erwerben rund 29‘000 (Stand 2021) Personen einen Abschluss der höheren Berufsbildung. Die Ausbildung in der höheren Berufsbildung ist kompetenz- und arbeitsmarktorientiert. Gefördert werden das anwendungsbezogene Lernen, die rasche Umsetzung neuer Fachkenntnisse und ein hoher Innovationsrhythmus. Aspekte und Inhalte im Bereich Unternehmertum sind in den verschiedenen Bildungsangeboten in einem unterschiedlichen Mass integriert. Deshalb ist mit einer Situationsanalyse untersucht worden, welchen Stellenwert dem Unternehmertum in den Bildungsgängen und Prüfungen in der höheren Berufsbildung zukommt.

Die Analyse fokussierte auf traditionelle «Männer-» und «Frauenberufe» sowie Abschlüsse, bei denen eine Gleichverteilung der Geschlechter vorliegt. Dazu wurde eine Auswahl getroffen: Das heisst, pro Geschlecht wurden jeweils so viele der meistabsolvierten Berufsprüfungen, meistabsolvierten höheren Fachprüfungen sowie meistabsolvierten Bildungsgänge an höheren Fachschulen untersucht[19], so dass diese Auswahl mindestens zwei Drittel aller Prüfungen und Bildungsgänge ausmacht (siehe Anhang). Für diese Analyse hat das SBFI das Bildungsunternehmen «I-K-T GmbH» beauftragt.

Bereiche und Dimensionen der Unternehmensführung
In einem ersten Schritt wurden sechs verschiedene Bereiche definiert und mit möglichen Schlüsselwörtern operationalisiert, wie Tabelle 1 zeigt.

Nr.	Bereich	Schlüsselwörter
1	**Unternehmensführung**	Normen und Werte; unternehmerische Verantwortung; Umweltmanagement; Umweltsphären; Unternehmenseinschätzung mit SWOT-Analyse; Strategieentwicklung; Veränderungsmanagement / Changemanagement; Unternehmensvertretung; Ressourcenmanagement; Unternehmensgründung; Geschäftsführung; Geschäftsprozesse; IT-Management; Unternehmenserfolg
2	**Führung; Personalmanagement**	Mitarbeiterführung; Mitarbeitergewinnung; Personalentwicklung; Zeitmanagement; interne Kommunikation; Konfliktmanagement; Diversity Management; Führungsstil; sich selber führen; Linienführung; Entscheidungskompetenz
3	**Organisation, Rahmenbedingungen**	Prozessmanagement; Organisationsformen; Ablauf- und Aufbauorganisationen; Personalwesen; Lohnwesen; Organisationsentwicklung; Projektmanagement; Projektleitung; Kontinuierlicher Verbesserungsprozess; Wissensmanagement; Qualitätsmanagement; Risikomanagement; Controlling
4	**Rechnungswesen**	Unternehmenskenngrössen; Finanzbuchhaltung; Kennzahlen; Steuern; Lohnbuchhaltung; Gewinn; Liquidität; Debitoren; Kreditoren; Budget
5	**Marketing, Verkauf, Lieferanten- und Kundenbeziehung; Logistik**	Trends; gesellschaftliche Entwicklungen/Veränderungen; Werbung; Marketinginstrumente; Verkauf; externe Kommunikation mit Kundinnen und Kunden; Netzwerken; Beschaffungswesen; Logistik; Kalkulation; Kostenbewusstsein
6	**Recht im Unternehmen**	Rechtsformen; Vertragswesen; Werkverträge; Urheberrecht; rechtsverbindliche Normen

Tabelle 1: Analyseinstrument: Bereiche und Schlüsselwörter

[19] Datengrundlage: Statistik der Bildungsabschlüsse 2020, Bundesamts für Statistik, 2022

Anschliessend wurden die identifizierten Bereiche aufgrund der Formulierung zusätzlich in verschiedene Dimensionen der Unternehmensführung eingestuft (siehe auch Abbildung 3):

Perspektive
- eher operativ; ausführend; handelnd
- eher strategisch; planend vorausschauend

Verantwortlichkeit
- in einer unterstützenden Funktion; zudienend
- in einer hauptverantwortlichen Funktion

Handlungsorientierung
- eher Orientierungswissen
- eher an eine Tätigkeit gekoppelt

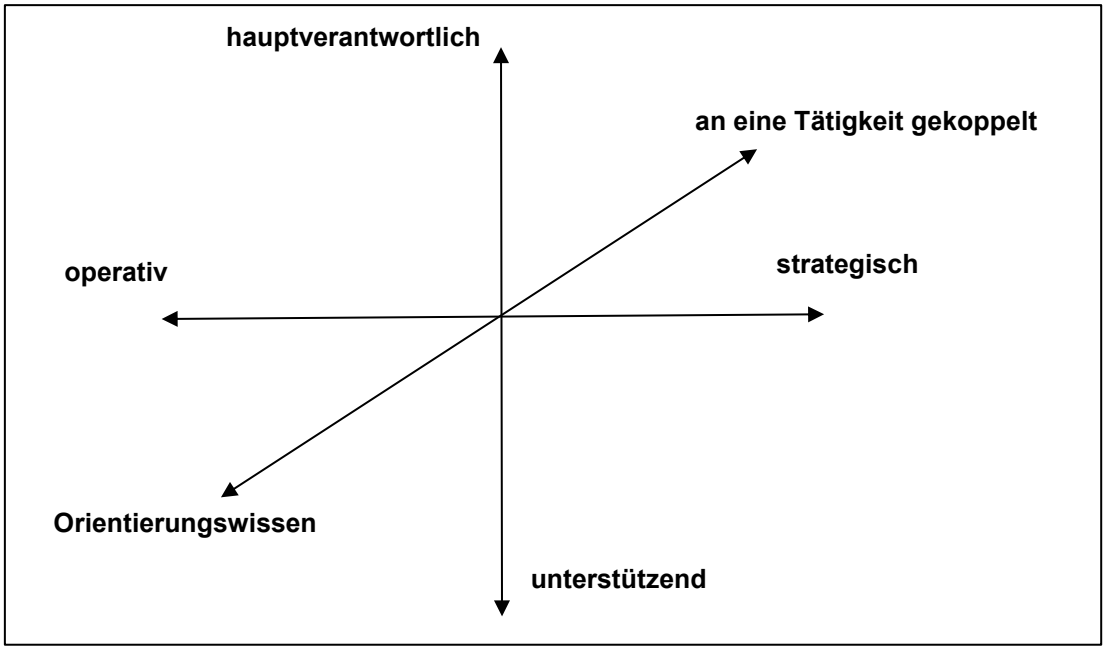


Abbildung 3: Dimensionen der Unternehmensführung

Die Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne wurden anschliessend nach Textstellen mit entsprechenden Schlüsselwörtern analysiert und den sechs Bereichen (siehe Tabelle 1) zugeordnet. Pro Textpassage erfolgte zudem eine Einstufung der Unternehmensführungsdimension (Abbildung 3).

Stichprobeneinteilung
Um die Unterschiede zwischen den Geschlechtern analysieren zu können, wurden die Berufsprofile zudem pro Stufe jeweils in drei Stichproben eingeteilt:

- «Typische Männerberufe»: deutliche Mehrzahl von männlichen Abschlüssen (≥ 66%)
- «Typische Frauenberufe»: deutliche Mehrzahl von weiblichen Abschlüssen (≥ 66%)
- «Gemischte Berufe» (zwischen 33% und 66% aller Prüfungen)

Beispiel grafische Auswertung

Alle ausgewählten Berufsprofile wurden zuerst einzeln und anschliessend als gesamte Stichprobe grafisch ausgewertet. Beim Beispiel «dipl. Industriemeister/in» aus der Stichprobe «typische Männerberufe» HFP können folgende Erkenntnisse aus der Abbildung 4 abgeleitet werden:

- Die Schwerpunkte liegen im Bereich Unternehmensführung und Organisation.
- Mit Ausnahme des Bereichs Recht sind alle Bereiche erwähnt.
- Die Bereiche der Unternehmensführung sind grossmehrheitliche handlungsnah und dementsprechend handlungskompetenzorientiert formuliert.
- Die Kompetenzbeschreibungen zeigen fast ausnahmslos die Hauptverantwortung auf.
- Die Industriemeisterinnen und Industriemeister agieren mehrheitlich operativ, ausser im Bereich Unternehmensführung, wo mit 29% auch strategische Kompetenzen angestrebt werden.

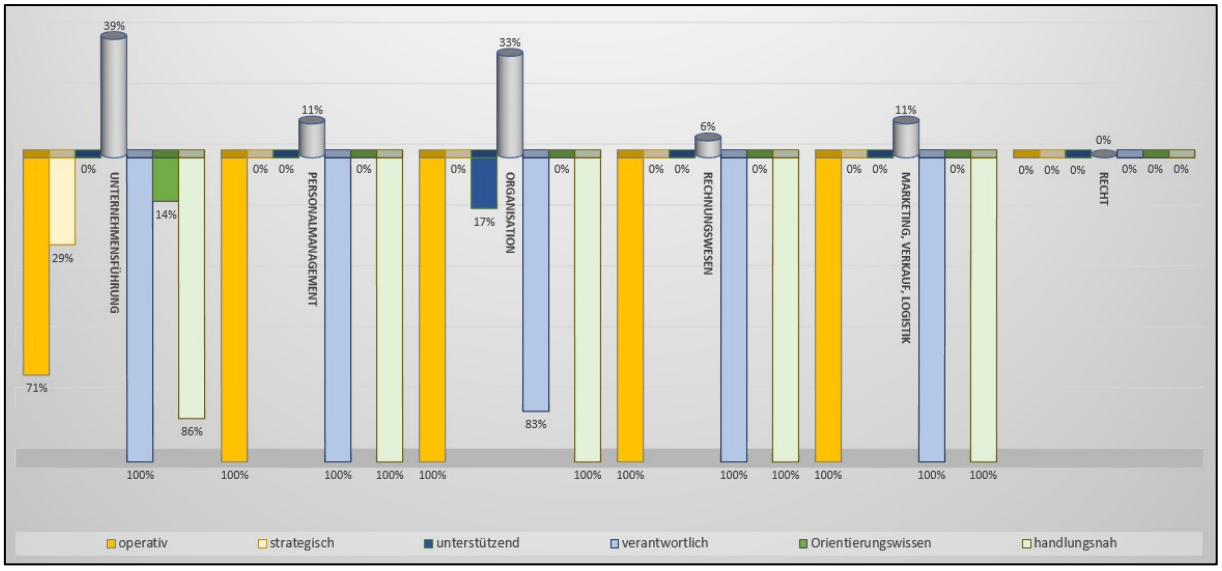


Abbildung 4: Grafische Auswertung Beispiel «dipl. Industriemeister/in»

Die Resultate der Analyse werden im nachfolgenden Kapitel pro Stufe (HF, BP und HFP) zusammengefasst und abschliessend generell gewürdigt.

4 Situationsanalyse Bildungsgänge und Prüfungen in der höheren Berufsbildung

4.1 Rahmenlehrpläne höhere Fachschulen (HF)

Die höheren Fachschulen bereiten auf eine anspruchsvolle Fach- oder Führungsverantwortung vor. Die Bildungsgänge fördern die Fähigkeit zu selbstständigem, methodischem und vernetztem Denken. Sie können berufsbegleitend, teilweise auch vollzeitlich absolviert werden. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten ein eidgenössisch anerkanntes Diplom mit dem Zusatz «HF».

Die Rahmenehrpläne (RLP) legen die Bildungsziele und -inhalte im Ablauf einer mehrjährigen Ausbildung fest und werden von den Organisationen der Arbeitswelt in Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern entwickelt sowie erlassen und vom SBFI genehmigt. Grundsätzlich sind die Rahmenlehrpläne der HF mit ausführlichen Berufsprofilen zum Arbeitsgebiet und Kontext sowie mit Arbeitsprozessen respektive Handlungskompetenzen beschrieben.

Zum Zeitpunkt der Analyse befanden sich einige der ausgewählten Rahmenlehrpläne im Revisionsprozess. Das bedeutet, dass in solchen Fällen die bestehenden rechtsgültigen Rahmenlehrpläne untersucht wurden.

Auswertung der Analyse
Das Untersuchungsvolumen umfasst 17 Rahmenlehrpläne. Über alle Stichproben hinweg lässt sich auf Stufe HF generell Folgendes festhalten:

- **Unternehmerische Kompetenzen** konnten **beinahe überall** ausgemacht werden. Am meisten in den Bereichen Organisation (24-44%), Personalmanagement (18-27%) und Unternehmensführung (13-24%). Fast keine unternehmerischen Kompetenzen waren jedoch in den beiden Bereichen Rechnungswesen (0-8%) und Recht (1-7%) zu finden.
- Bei den Berufsprofilen der Stufe HF sind die **Kompetenzen generell mehr operativ als strategisch** ausgerichtet und zudem eindeutig handlungsnah statt Orientierungswissen.
- Keine eindeutige Ausprägung gab es jedoch bei der Dimension unterstützende Tätigkeit versus Hauptverantwortung.

In Bezug auf die einzelnen Stichproben gibt es jedoch vereinzelt Auffälligkeiten. Bei der Stichprobe der «typischen Frauenberufe» (siehe Anhang) beispielsweise fällt auf, dass die meisten Rahmenlehrpläne den Schwerpunkt im Bereich «Organisation» haben. Der RLP Tourismus zeigt mit seinem Profil die stärkste generalistische Ausprägung, wobei die Bereiche «Rechnungswesen» und «Recht im Unternehmen» am wenigsten vorkommen. Generell zeigt diese Stichprobe bei der Dimension «Verantwortlichkeit» zudem tendenziell tiefere Werte in der Ausprägung «Hauptverantwortung». Zudem waren bei dieser Stichprobe deutlich weniger Kompetenzen im Bereich Unternehmensführung auszumachen (13%), als bei den «typischen Männerberufen» (21%).

Bei der Stichprobe der «typischen Männerberufe» ist auffallend, dass die Bereiche «Rechnungswesen» und «Recht im Unternehmen» praktisch gar nicht vertreten sind, obwohl Abgänger dieser Ausbildungen häufig im mittleren Kader anzutreffen sind. Am meisten konnten Textstellen in den Berufsprofilen dem Bereich «Organisation» zugeteilt werden, welche beispielsweise Schlüsselwörter wie Prozessmanagement, Projektleitung, Organisationsentwicklung oder Controlling enthielten. Zudem zeigt sich, dass die Kompetenzen im Bereich der Unternehmensführung generell mehr operativ als strategisch ausgerichtet sind.

Die gemischten Berufe zeigen in Bezug auf die Bereiche der Unternehmensführung ein ausgeglichenes Profil. Zudem geht aus der Untersuchung hervor, dass Ausbildungen mit dem Schwerpunkt Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensführung von beiden Geschlechtern ähnlich häufig absolviert

werden. Das heisst, dass die Wahl von beruflichen Ausbildungen mit Schwerpunkt Unternehmensführung geschlechtsneutral ist. Auch ist der Zugang zu betriebswirtschaftlichen Bildungsgängen an höheren Fachschulen beiden Geschlechtern gleichermassen möglich.

4.2 Prüfungsordnungen Berufsprüfungen (BP)

Berufsprüfungen richten sich an Berufsleute, die ihre fachlichen Kenntnisse gezielt vertiefen möchten und eine Führungsfunktion oder Unternehmensleitung anstreben. In jedem Berufsfeld gibt es entsprechende Abschlüsse. Die BP führen zu einem eidgenössischen Fachausweis.

Für jede eidgenössische Berufsprüfung hat die zuständige Trägerschaft bestehend aus einer oder mehreren Organisationen der Arbeitswelt eine Prüfungsordnung zu erstellen, die der Genehmigung des SBFI unterliegt. In den Prüfungsordnungen zu den Berufsprüfungen werden die Berufsbilder beschrieben: mit dem Arbeitsgebiet, den wichtigsten Handlungskompetenzen, der Berufsausübung und dem Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur.

Auswertung der Analyse
Das Untersuchungsvolumen umfasste 41 Berufsprofile. Auch bei den Berufsprüfungen ergab die Analyse generelle Erkenntnisse, über alle Stichproben hinweg:

- Die Analyse zeigt eine **relativ gleichmässige Verteilung** der Unternehmensführungsbereiche bei allen Stichproben, wobei auch hier die Bereiche «Rechnungswesen» und «Recht im Unternehmen» deutlich schwächer ausgeprägt sind, allerdings nicht so schwach wie bei der Stufe HF.
- Die Berufsprofile zeigen generell die Bedeutung der Berufsprüfungen deutlich. Es sind grundsätzlich **eher fachliche Spezialisierungen** – die Absolventinnen und Absolventen können etwas mit Unternehmensführung zu tun haben, müssen aber nicht. Die Berufsprüfung technische Kaufleute ist mit ihrem generalistisch ausgeprägten Berufsprofil eher eine Ausnahme.

Wie auf Stufe HF ergab die Analyse auch bei den Berufsprüfungen Auffälligkeiten. So liegen einzig in der Stichprobe der «typischen Männerberufe» Berufsprofile vor, die keinerlei Kompetenzen zur Unternehmensführung enthalten: Fahrlehrer, Grenzwächter, Polizist und Sicherheitsfachmann Bewachung. Andere Berufsprofile sind hingegen sehr spezifisch und zeigen einen oder zwei Schwerpunkte in Unternehmensführungsbereichen, beispielsweise Finanzplanerin/Finanzplaner.

Und auch hier kann festgestellt werden, dass die Wahl für betriebswirtschaftliche Ausbildungen grundsätzlich nichts mit dem Geschlecht zu tun hat. Bei der Stichprobe «typische Frauenberufe» finden sich vor allem Ausbildungen, die ihren Schwerpunkt in einem der Bereiche der Unternehmensführung haben wie Aussenhandel, Bereichsleitung, Finanz- und Rechnungswesen, HR oder Marketing. In allen Bereichen jedoch zeigt sich eine operative sowie handlungsnahe Ausprägung und mit Ausnahme des Bereichs «Recht im Unternehmen» auch einige Indikatoren, die auf eine hauptverantwortliche Funktion hinweisen.

4.3 Prüfungsordnungen höhere Fachprüfungen (HFP)

Auch die höheren Fachprüfungen richten sich an Berufsleute, die ihre fachlichen Kenntnisse gezielt vertiefen möchten und eine Führungsfunktion oder Unternehmensleitung anstreben. In jedem Berufsfeld gibt es entsprechende Abschlüsse. Die höheren Fachprüfungen führen zu einem eidgenössischen Diplom.

Für jede HFP hat die zuständige Trägerschaft eine Prüfungsordnung zu erarbeiten, die der Genehmigung des SBFI unterliegt. Als Titel für die Inhaberin bzw. den Inhaber des eidg. Diploms wird der Berufsbezeichnung der Zusatz «diplomiert» oder «mit eidg. Diplom» beigefügt.

In den Prüfungsordnungen zu den höheren Fachprüfungen werden die Berufsbilder beschrieben: mit dem Arbeitsgebiet, den wichtigsten Handlungskompetenzen, der Berufsausübung und dem Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur.

Auswertung der Analyse
Das Untersuchungsvolumen umfasst 33 Berufsprofile. Personen, die eine Ausbildung im Bereich der HFP absolvieren, sind schon vor Beginn ihrer Ausbildung im Berufsleben integriert. Mit der HFP spezialisieren sie sich häufig in ihrem Berufsfeld oder bereiten sich auf eine Führungsfunktion oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit vor. Letzteres ist vor allem bei den höheren Fachprüfungen der Fall. Entsprechend kommen in allen drei Stichproben vier prototypische Berufsprofile vor:

- Höhere gewerbliche Ausbildung zur **Führung eines eigenen Unternehmens**: typische Meisterausbildung wie diplomierte Coiffeure oder Malermeister
- **Leitung einer fachspezifischen Abteilung**: bspw. dipl. Industriemeisterin und Verkaufsleiter
- Fachliche Expertise mit Vorbereitung auf eine **selbständige Erwerbstätigkeit**: unter anderem Komplementärtherapeutin und Kunsttherapeut
- **Fachexpertise** ohne explizite spezifische Funktion im Bereich der Unternehmensführung: bspw. Expertin/Experte für Zytodiagnostik

Bei der Dimension Verantwortlichkeit lassen sich die drei Abschlüsse gut voneinander unterscheiden. Abschlüsse der höheren Berufsbildung attestieren grundsätzlich die Fähigkeit, eine bestimmte Funktion autonom und selbstständig auszuführen, was sich in der Verantwortlichkeit niederschlägt. Dies zeigt sich unter anderem auch bei der Einstufung in den Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung NQR. Berufsprüfungen sind mehrheitlich auf Niveau 5 und HF sowie HFP mehrheitlich auf Niveau 6 eingestuft. Diese Niveaus setzen eine hohe Selbstverantwortung und Autonomie voraus.

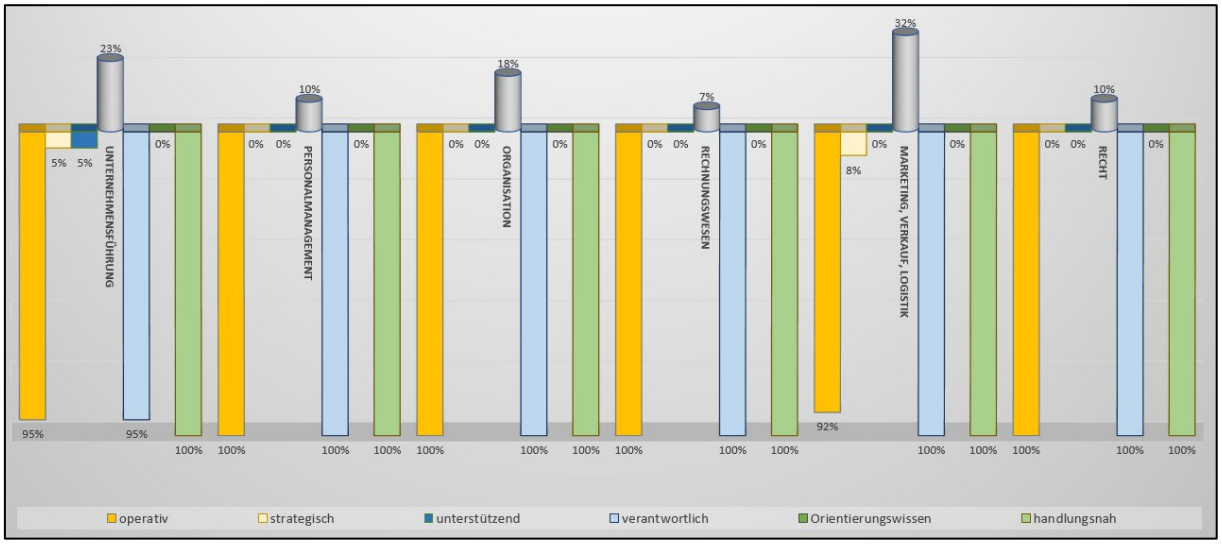


Abbildung 5: Grafische Auswertung Stichprobe gemischte Berufe HFP

Klar ersichtlich ist, dass bei den höheren Fachprüfungen die Unternehmensbereiche mehrheitlich in einer «hauptverantwortlichen» Tätigkeit beschrieben sind. Die Anteile sind durchwegs deutlich über 90% (siehe Abbildung 5).

Wie bei den anderen Stufen sind die Bereiche «Rechnungswesen» und «Recht im Unternehmen» prozentual am wenigsten ausgeprägt. Die Bereiche Unternehmensführung und Marketing, Verkauf und Logistik sind die am stärksten ausgeprägten Kategorien.

4.4 Fazit der Situationsanalyse

Generell lässt sich festhalten, dass die höhere Berufsbildung die Kompetenzen zur Unternehmensführung mit wenigen Ausnahmen breit abdeckt. Einzig in der Stichprobe der «typischen Männerberufe» bei den Berufsprüfungen liegen Berufsprofile vor, die keinerlei solche Kompetenzen enthalten: Fahrlehrer, Grenzwächter, Polizist und Sicherheitsfachmann Bewachung. Bei allen anderen untersuchten

Berufsprofilen konnten hingegen unternehmerische Kompetenzen identifiziert werden. Diese sind jedoch unterschiedlich auf die untersuchten Bereiche der Unternehmensführung verteilt – je nachdem ob die Berufe eher generalistisch oder spezifisch auf Unternehmensführung ausgerichtet sind.

Auffallend ist, dass auf Stufe HFP die Kompetenzen im Bereich der Unternehmensführung generell mehr operativ ausgerichtet sind. Obwohl es bei Handwerksberufen oftmals darum geht, ein Unternehmen führen zu können, wird die strategische Unternehmensführung gemäss Analyse weniger stark berücksichtigt. Mit der Formulierung von Handlungskompetenzen sind die untersuchten Berufsprofile jedoch sehr handlungsnah beschrieben.

Bei der Frage nach der Ausprägung in Sachen «Verantwortlichkeit» konnten typische Unterschiede zwischen den drei Ausbildungsstufen festgestellt werden. Die höheren Fachprüfungen beschreiben die höchste Verantwortlichkeit. Diese ist bei den Berufsprüfungen wie auch bei den höheren Fachschulen wesentlich tiefer.

Auf der Stufe Höhere Fachschulen kann festgestellt werden, dass die Ausbildungen mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt von beiden Geschlechtern anteilmässig gleich besucht werden. Dasselbe Bild zeigt sich bei den Berufsprüfungen, wo die Ausbildungen mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt ebenfalls von beiden Geschlechtern gleichverteilt besucht werden. Bei drei Ausbildungen «HR-Fachfrau», «Marketingfachfrau» und «Fachfrau Finanz- und Rechnungswesen» sind die Frauen auf Stufe Berufsprüfungen gegenüber den Männern stärker vertreten.

5 Schlussfolgerungen aus der Erhebung

Die Berufsbildung zeichnet sich durch ihre Praxisnähe aus. Sie wird massgeblich von den Unternehmen getragen. Erfolgreiches Unternehmertum schafft Arbeitsplätze und verlangt nach qualifizierten Fach- und Führungskräften. Es ist eine zentrale Voraussetzung für das Funktionieren der dualen Berufsbildung. Die Praxisorientierung zeigt sich auch in der Verantwortung für die Bildungsinhalte. Zuständig dafür sind die Organisationen der Arbeitswelt. Dadurch ist sichergestellt, dass die Angebote der Berufsbildung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt sind.

Unternehmerische Kompetenzen in der HBB sind gefragt – unabhängig vom Geschlecht
Die höhere Berufsbildung vermittelt Qualifikationen, die zum Ausüben einer anspruchs- und verantwortungsvollen Berufstätigkeit erforderlich sind. Das Spektrum der Bildungsangebote erstreckt sich von Fachspezialisierungen über Meisterausbildungen im Handwerk bis hin zu generalistisch ausgerichteten Bildungsgängen.

Die Analyse der ausgewählten 92 Berufsprofile – diese decken zwei Drittel der Abschlüsse der höheren Berufsbildung ab – hat gezeigt, dass in der höheren Berufsbildung in den meisten Fällen unternehmerische Kompetenzen vermittelt werden. Mit wenigen Ausnahmen konnten in allen Berufsprofilen entsprechende Kompetenzen ausgemacht werden. Diese sind unterschiedlich auf die verschiedenen Bereiche der Unternehmensführung verteilt, je nachdem ob die Berufe eher generalistisch oder spezifisch auf Unternehmensführung ausgerichtet sind.

Die Analyse zeigt im Weiteren, dass es in der höheren Berufsbildung nicht nur ausschliesslich darum geht, ein eigenes Unternehmen zu gründen und zu führen, sondern vor allem auch darum, in einem Unternehmen eine spezifische Funktion in der Unternehmensführung zu übernehmen. Entsprechend werden die Kompetenzen für die Gründung eines Unternehmens wenig erwähnt. Auch sind die Kompetenzen im Bereich der Unternehmensführung häufig mehr operativ als strategisch ausgerichtet. Es gibt jedoch auch spezifische Angebote mit Fokus auf die Unternehmensgründung wie die Berufsprüfung Fachfrau / Fachmann Unternehmensführung KMU. Bei der Thematik der Verantwortlichkeit können aufgrund der Analyse typische Unterschiede zwischen den drei Bereichen festgestellt werden: Die höheren Fachprüfungen – traditionell die Meisterausbildungen im Handwerk – beschreiben die höchste Verantwortlichkeit. Diese ist bei den Berufsprüfungen wie auch bei den höheren Fachschulen etwas tiefer.

Die im Postulat erwähnten «typischen Frauenberufe» der Stufe Höhere Fachschulen weisen im Vergleich zu den «typischen Männerberufen» über alle Berufe hinweg keine wesentlichen Unterschiede in Unternehmensführungsbereichen auf. Einzig im Bereich Unternehmensführung waren bei den «typischen Frauenberufen» weniger Kompetenzen auszumachen (13%) als bei den «typischen Männerberufen» (21%).

Die höhere Berufsbildung orientiert sich stark an der beruflichen Realität. Die Berufsprofile sind entsprechend arbeitsmarktorientiert gestaltet. Es wäre somit kontraproduktiv, normativ für alle Berufe Kompetenzen der Unternehmensführung vorzuschreiben. Die Tatsache, dass bei den gemischten Stichproben Ausbildungen mit unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Schwerpunkten vorherrschen, zeigt, dass die Allokation der Geschlechter zu diesen Ausbildungen ausgeglichen ist.

Es kann auch festgestellt werden, dass auf der Stufe HF die Ausbildungen mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt von beiden Geschlechtern anteilmässig gleich besucht werden. Das heisst, dass die Allokation zu unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Ausbildungen geschlechtsneutral ist. Dasselbe zeigt sich auch bei den Berufsprüfungen. Die Frage, ob Frauen genügend Zugang zu Ausbildungen mit Schwerpunkten in der Unternehmensführung haben, kann anhand der aktuellen Daten somit bejaht werden.

Weitere Erkenntnisse und mögliche Weiterentwicklung

Die Analyse zeigt, dass die in den Berufsprofilen explizit aufgeführten Kompetenzen in der Unternehmensführung – abgesehen von den traditionellen Meisterprüfungen HFP und der Berufsprüfung Fachfrau / Fachmann Unternehmensführung KMU – mehrheitlich operativ, handlungssorientiert und auf eine bestimmte Funktion zugeschnitten sind. Sogenannte «Intrapreneure» sind Mitarbeitende, die sich im eigenen Unternehmen wie eigenständige Unternehmerinnen und Unternehmer verhalten. Das heisst, sie entwickeln durch ihr innovationsorientiertes Denken, ihre Verantwortungsübernahme und Eigeninitiative neue Ideen, Produkte oder gar Geschäftsmodelle, die sie dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Die Nutzung dieses Potenzials setzt innerhalb des Betriebs jedoch eine entsprechende Unternehmenskultur voraus.

Aufgrund der ausgeprägten Arbeitsmarktorientierung der höheren Berufsbildung ist es fraglich, ob die Verankerung der strategischen Unternehmensführung in allen Bildungsangeboten zielführend wäre und auf Nachfrage stossen würde. Die höhere Berufsbildung ist verwertungs- und praxisorientiert. Berufsprüfungen wie auch höhere Fachprüfungen sind entsprechend geprägt: Handlungskompetenzen in Unternehmensführung sind in diesem Kontext keine allgemeinbildenden Teile, sondern erfüllen funktionsbedingte Anforderungen. Auch bei den höheren Fachschulen bereiten die eher generalistisch ausgerichteten Unternehmensführungskompetenzen auf eine künftige Kaderposition vor. Unternehmerisches Denken und Handeln setzt überfachliche Kompetenzen im Bereich der Abstraktion, Innovation und Kreativität voraus. Dies sind Grundlagen, die in höheren Fachschulen in der Allgemeinbildung künftig vermehrt Platz finden könnten.

Für eine einheitliche Handhabung von verwertungsorientierten Handlungskompetenzen und deren gegenseitige Anerkennung könnte eine Ausarbeitung einheitlicher Handlungskompetenzen im Bereich Unternehmensführung für die weitere Entwicklung der höheren Berufsbildung zielführend sein, mit einheitlich formulierten Handlungskompetenzen auf unterschiedlichen Niveaus. Als Basis dafür könnte beispielsweise die in diesem Bericht thematisierte Analyse dienen. Ein solch breit abgestützter Referenzrahmen könnte – nach Validierung durch die Organisationen der Arbeitswelt, Expertenorganisationen, Hochschulinstitute – in der Neuentwicklung von Berufsprofilen eingesetzt werden; sowohl in der beruflichen Grundbildung wie auch in der höheren Berufsbildung. Ein solcher Schritt wäre jedoch sorgfältig bottom-up zu prüfen und nur dann realistisch umsetzbar, wenn seitens Berufsverbände ein tatsächlicher Bedarf besteht.

6 Fazit – Unternehmertum und Gleichstellung in der Berufsbildung

Die bedarfsorientierte Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen ist seit langem Teil der Berufsbildung und insbesondere der höheren Berufsbildung. Auch diesbezüglich hat es sich bewährt, dass die Organisationen der Arbeitswelt für den Inhalt der Ausbildungen zuständig sind. Die Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen erfolgt unabhängig vom Geschlecht der Absolvierenden, gemäss den Anforderungen und Bedürfnissen des jeweiligen Berufs. Entsprechende Weiterbildungsangebote gibt es sowohl für traditionell stärker von Männern wie auch für mehrheitlich von Frauen absolvierte Ausbildungen. Dies gilt auch für die Fachhochschulen, die grundsätzlich autonom sind, ihr Bildungsangebot aber ebenfalls nach den Bedürfnissen der Arbeitswelt ausrichten.

Die Förderung der Chancengerechtigkeit ist ein wichtiges Anliegen des Bundes. Sie beginnt schon bei der Ausbildungswahl und im Unterricht an den auf die Sekundarstufe II und die Tertiärstufe zuführenden Schulen. Im Berufsbildungsgesetz ist verankert, dass die Berufsbildung die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann fördern und entwickeln soll. In den letzten Jahren hat der Bund zusammen mit den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt verschiedenste Anstrengungen unternommen, um Benachteiligungen abzubauen.

Der Bottom-up-Ansatz in der schweizerischen Berufsbildung und die Autonomie der Hochschulen haben sich bewährt. Der Staat unterstützt die private Initiative durch günstige Rahmenbedingungen und Freiräume wirksamer als durch inhaltliche Eingriffe und Vorgaben. Der Bundesrat sieht aufgrund der Zuständigkeiten und der bereits laufenden Massnahmen und Angebote zurzeit keinen zusätzlichen staatlichen Handlungsbedarf. Der Bund wird jedoch darauf achten, dass die aus der Analyse im vorliegenden Bericht gewonnenen Erkenntnisse künftig in die Berufsentwicklungsprozesse einfliessen.

7 Anhang

7.1 Postulat 20.4285 FDP-Liberale Fraktion

Berufsbildung und Gleichstellung. Lust und Kompetenzen vermitteln, unternehmerisch tätig zu werden, Frauen wie Männern, und in allen Branchen

Eingereichter Text

Der Bundesrat wird beauftragt, die Inhalte der vom Bund anerkannten Ausbildungsprogramme (höhere Fachschulen, Fachhochschulen usw.) einem Vergleich zu unterziehen. Untersucht werden soll, welchen Stellenwert in diesen Programmen dem Unternehmertum zukommt (Entwicklung von Managementkompetenzen, Führung von Teams, Buchhaltung usw.). Dabei sollen insbesondere traditionelle Männerberufe und traditionelle Frauenberufe auf diesen Aspekt hin verglichen werden.
Der Bundesrat wird zudem beauftragt, Lösungen vorzuschlagen, wie zu erreichen wäre, dass alle Ausbildungen diesen unternehmerischen Aspekten den ihnen gebührenden Stellenwert einräumen.

Begründung

Der Bund beaufsichtigt die Berufsbildung. Das SBFI ist namentlich zuständig für die Anerkennung der Rahmenlehrpläne an den höheren Fachschulen und den Fachhochschulen. Ein Vergleich zwischen diesen Studienplänen fördert leider zutage, dass in den traditionellen Männerberufen Managementaspekte stark betont werden, ganz im Gegensatz zu den traditionellen Frauenberufen. So lernt etwa ein Informatiker oder ein Techniker in Holztechnik, wie man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt, wie man Projekte plant und durchführt, wie man ein Unternehmen führt und wie man Buchhaltungssoftware verwendet. Auf der anderen Seite muss eine Kindererzieherin sehr wohl fähig sein, die Arbeit in einem Team zu führen; ihre Ausbildung ist jedoch in keiner Weise ausgerichtet auf die Entwicklung von Kompetenzen im Führen eines Betriebs oder in Buchhaltung. Das Gleiche gilt allgemein für die Berufe im sozialen Bereich, zum Beispiel für Pflegefachleute. Die zuletzt genannten Berufe sind jedoch keineswegs auf Angestellte öffentlicher Institutionen beschränkt. Die Offensiven für den Ausbau des Angebots an Institutionen der familienergänzenden Kinderbetreuung oder für die Beseitigung des Fachkräftemangels im Bereich der Pflegefachpersonen machen es nötig, dass in diesen Berufsausbildungen die Lust und die Fähigkeiten, unternehmerisch tätig zu werden, vermittelt werden. In einer Zeit, in der die Gesellschaft Lohn- und Chancenungleichheiten beklagt, erscheint es nicht mehr als zeitgemäss, dass aufgrund der Inhalte der einzelnen Studiengänge derart grosse Unterschiede in den Berufskompetenzen vermittelt werden, die sich keineswegs mit der unterschiedlichen Natur der Berufe rechtfertigen lassen. Der Bundesrat wird aufgefordert, diese Ungleichheiten genauer zu untersuchen und zu beseitigen mit dem Ziel, dass alle Ausbildungen in der Schweiz Lust auf und Fähigkeiten im Gründen und Führen von Betrieben und Unternehmen vermitteln.

Antrag des Bundesrates vom 03.02.2021

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

Chronologie

19.03.2021: Nationalrat, Annahme

7.2 Liste der analysierten Bildungsgänge und Prüfungen

«Typische Frauenberufe»

Abschlüsse HF	Total	weiblich	Anteil %
Biomedizinische Analytik HF	152	123	81
Kindererziehung HF	411	379	92
Operationstechnik HF	141	119	84
Pflege HF	1964	1729	88
Sozialpädagogik HF	791	522	66
Tourismus HF	256	214	84

Abschlüsse BP	Total	weiblich	Anteil %
Aussenhandelsfachmann/-frau EF	127	99	78
Bäuerlicher Haushaltleiter/in EF	233	233	100
Bereichsleiter/in Hotellerie - Hauswirtschaft EF	81	75	93
Betrieblicher/e Mentor/in EF	112	85	76
Direktionsassistent/in EF	256	253	99
Fachmann/-frau im Finanz und Rechnungswesen EF	606	422	70
Fachmann/-frau Langzeitpflege und Betreuung EF	134	116	87
HR-Fachmann/-frau EF	826	660	80
Marketingfachmann/-frau EF	377	277	73
Medizinische/r Masseur/in EF	114	84	74
Medizinischer/e Praxiskoordinator/-in EF	218	218	100
Strassentransport-Disponent/in EF	98	78	80
Teamleiter/in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen EF	122	108	89

Abschlüsse HFP	Total	weiblich	Anteil %
Coiffeur/euse, dipl.	24	22	92
Experte/in in biomedizinischer Analytik und Labormanagement, dipl.	15	10	67
Experte für Zytodiagnostik, dipl.	13	12	92
Fashiondesigner/in, dipl.	15	15	100
Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich, dipl.	36	24	67
Komplementärtherapeut/in, dipl.	90	79	88
Kunsttherapeut/-in, dipl.	32	28	88
Marketingleiter/in, dipl.	29	19	66
Naturheilpraktiker/in, dipl.	98	74	76

«Typische Männerberufe»

Abschlüsse HF	Total	männlich	Anteil %
Bauführung HF	221	217	98
Bauplanung HF	307	210	68
Elektrotechnik HF	260	258	99
Informatik HF	341	321	94
Maschinenbau HF	360	345	96
Unternehmensprozesse HF	470	450	96
Wirtschaftsinformatik HF	417	357	86

Abschlüsse BP	Total	männlich	Anteil %
Automobildiagnostiker/in EF	165	160	97
Bau-Polier/in EF	207	207	100
Betriebsleiter/in Landwirtschaft EF	228	202	89
Chefkoch/Chefköchin EF	100	88	88
Chefmonteur/in Sanitär EF	88	88	100
Elektroprojektleiter/in EF	139	137	99
Elektroprojektleiter/in Installation und Sicherheit EF	97	94	97
Elektro-Sicherheitsberater/in EF	88	87	99
Fachmann/-frau für Justizvollzug EF	148	121	82
Fahrlehrer/in EF	115	95	83
Finanzplaner/in EF	200	136	68
Gärtner/in EF	109	98	90
Grenzwächter/in EF	112	86	77
Hauswart/in EF	216	204	94
Instandhaltungsfachmann/-frau EF	154	154	100
Logistikfachmann/-frau EF	234	214	91
Polizist/in EF	742	541	73
Prozessfachmann/-frau EF	114	105	92
Sicherheitsfachmann/-frau Bewachung	131	115	88
Spezialist/in für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz EF	278	221	79
Technische/r Kaufmann/-frau EF	754	684	91

Abschlüsse HFP	Total	männlich	Anteil %
Bauleiter/in Hochbau, dipl.	89	76	85
Baumeister/in, dipl.	41	41	100
Brandschutzexperte/-in, dipl.	54	48	89
Elektroinstallateur/-in, dipl.	144	143	99
Finanz- und Anlageexperte/-expertin, dipl.	32	30	94
Finanzanalytiker/in und Vermögensverwalter/in, dipl.	46	35	76
Gärtnermeister/in	44	41	93
Industriemeister/in, dipl.	65	63	97
Küchenchef/in, dipl.	39	34	87
Landmaschinenmechanikermeister/in	31	31	100
Landwirt/in, Meister-	111	106	95
Leiter/in in Facility Management, dipl.	42	34	81
Malermeister/in	35	24	69
Metallbaumeister/in	30	30	100
Netzelektrikermeister/in	30	30	100
Sanitärmeister/in	44	44	100
Steuerexperte/-expertin, dipl.	62	43	69
Verkaufsleiter/in, dipl.	147	120	82
Wirtschaftsprüfer/in, dipl.	245	172	70

Gemischte Berufe

Abschlüsse HF	Total	männlich	weiblich
Betriebswirtschaft HF	1279	721	558
Marketingmanagement HF	167	66	101
Kommunikationsdesign HF	209	101	108
Hotellerie und Gastronomie HF	409	166	243

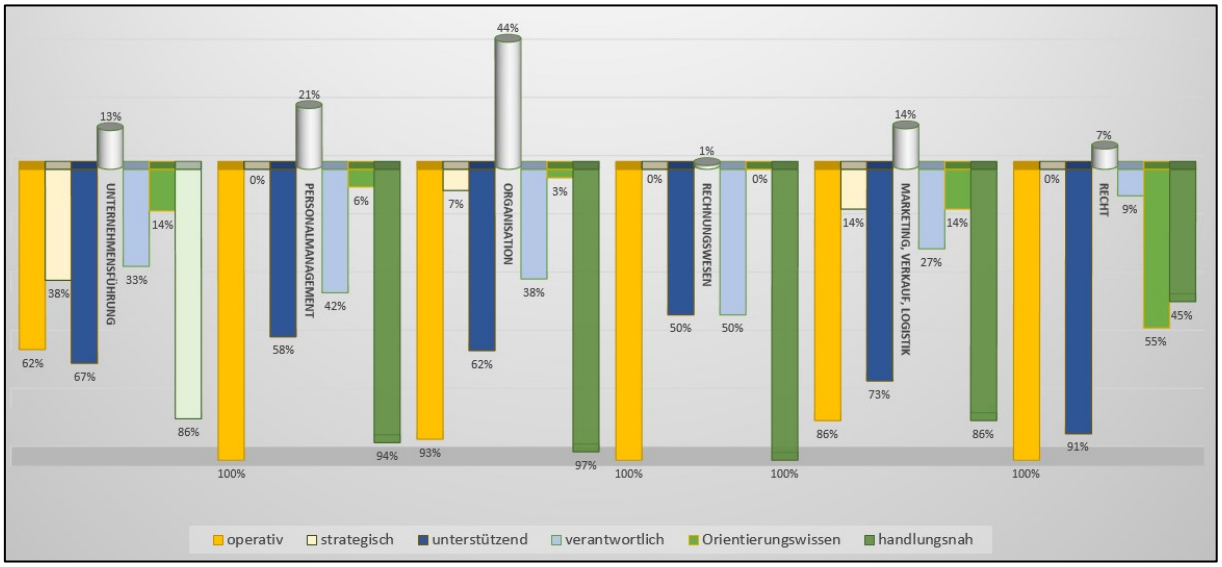
Abschlüsse BP	Total	männlich	weiblich
Ausbilder/in EF	519	204	315
Detailhandelsspezialist/in EF	256	114	142
Einkaufsfachmann/-frau EF	154	86	68
Fachfrau/-mann der biologisch-dynamischen Landwirtschaft EF	8	5	3
Führungsfachmann/-frau EF	275	140	135
Immobilienbewirtschafter/in EF	319	117	202
Treuhänder/in EF	145	60	85
Verkaufsfachmann/-frau EF	256	158	98

Abschlüsse HFP	Total	männlich	weiblich
Experte/Expertin in Rechnungslegung und Controlling, dipl.	134	88	46
Naturwissenschaftliche/r Labortechniker/in, dipl.	16	7	9
Sozialversicherungsexperte/-expertin, dipl.	21	9	12
Treuhandexperte/-expertin, dipl.	76	38	38
Web Projekt Manager/in, dipl.	20	10	10

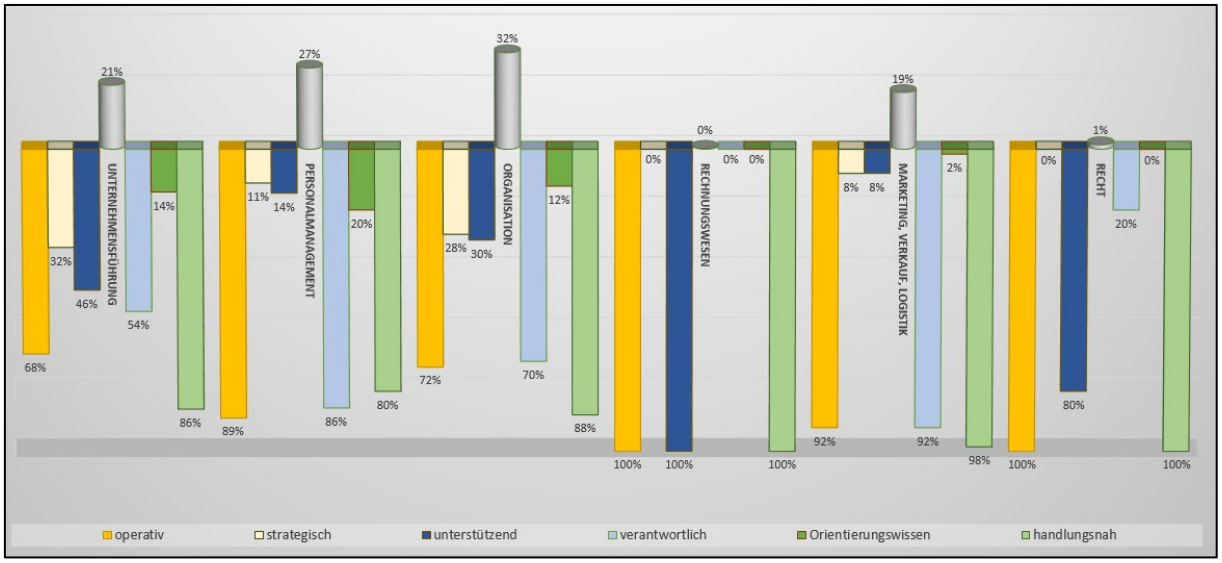
Quelle: Statistik der Bildungsabschlüsse 2020 / Bundesamt für Statistik, 2021

7.3 Grafische Auswertung der Stichproben

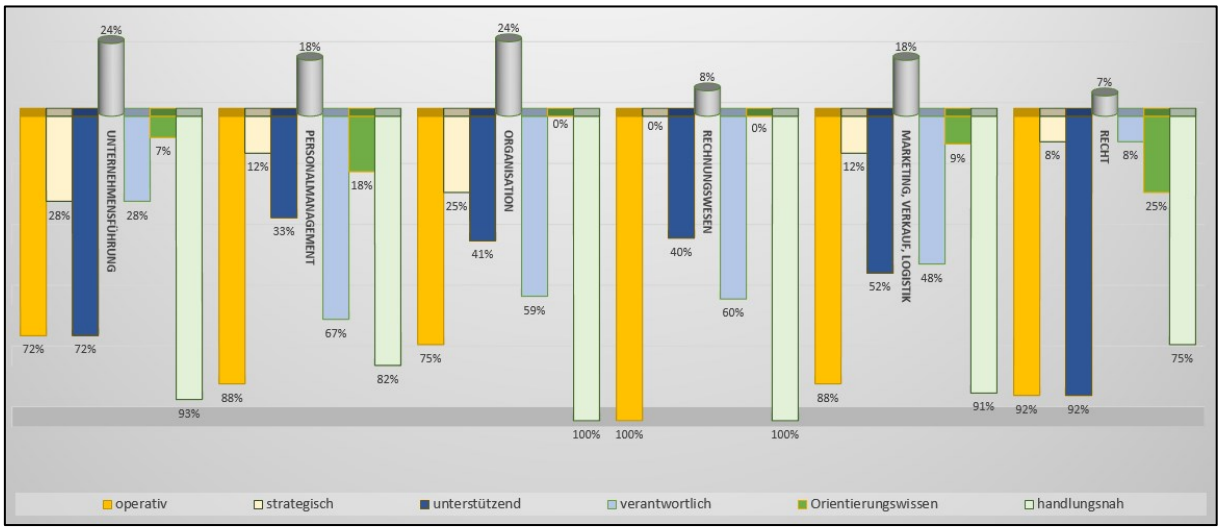
Stufe HF



Stichprobe «typische Frauen HF». Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH

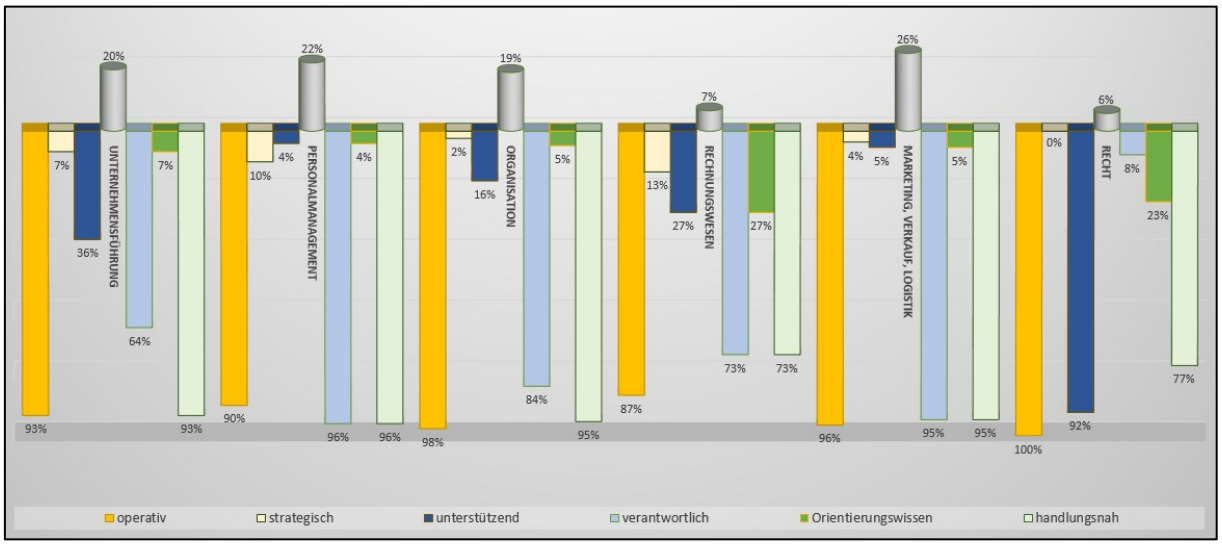


Stichprobe «typische Männerberufe HF». Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH

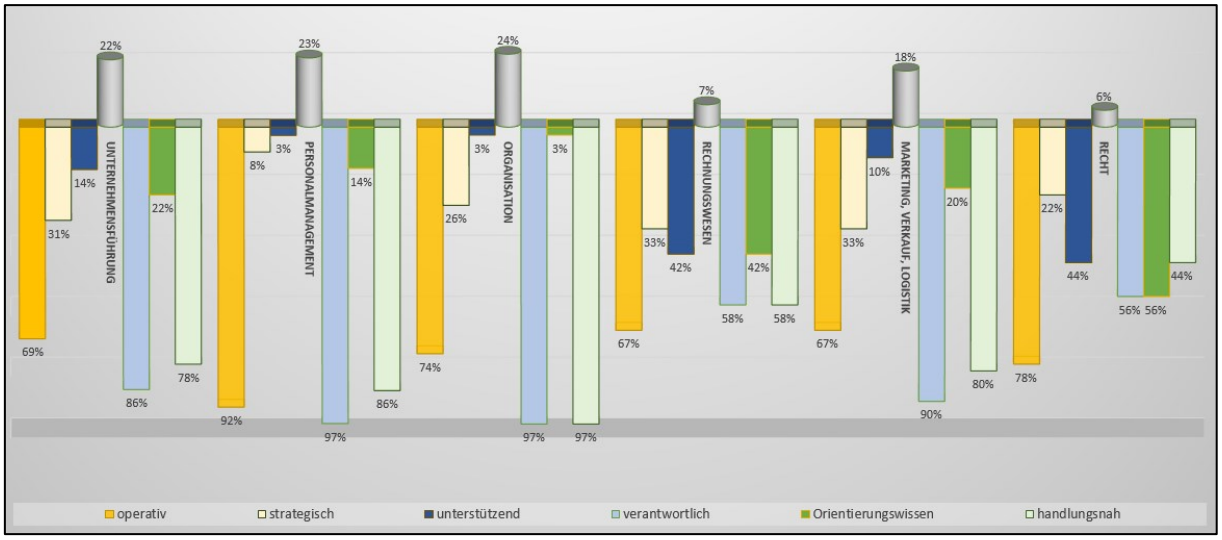


Stichprobe gemischte Berufe HF. Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH

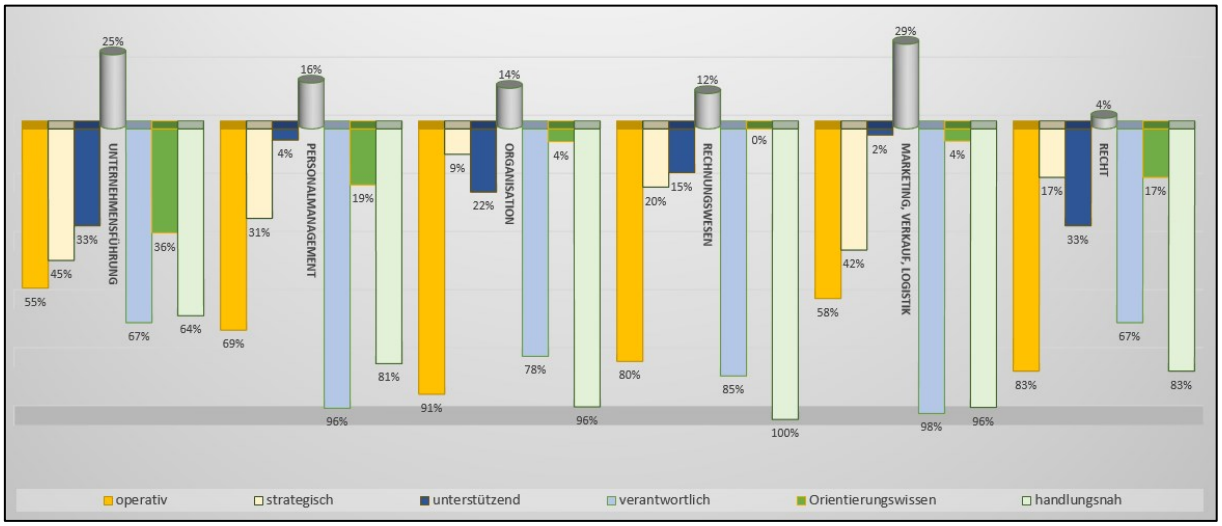
Stufe BP



Stichprobe «typische Frauen BP». Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH

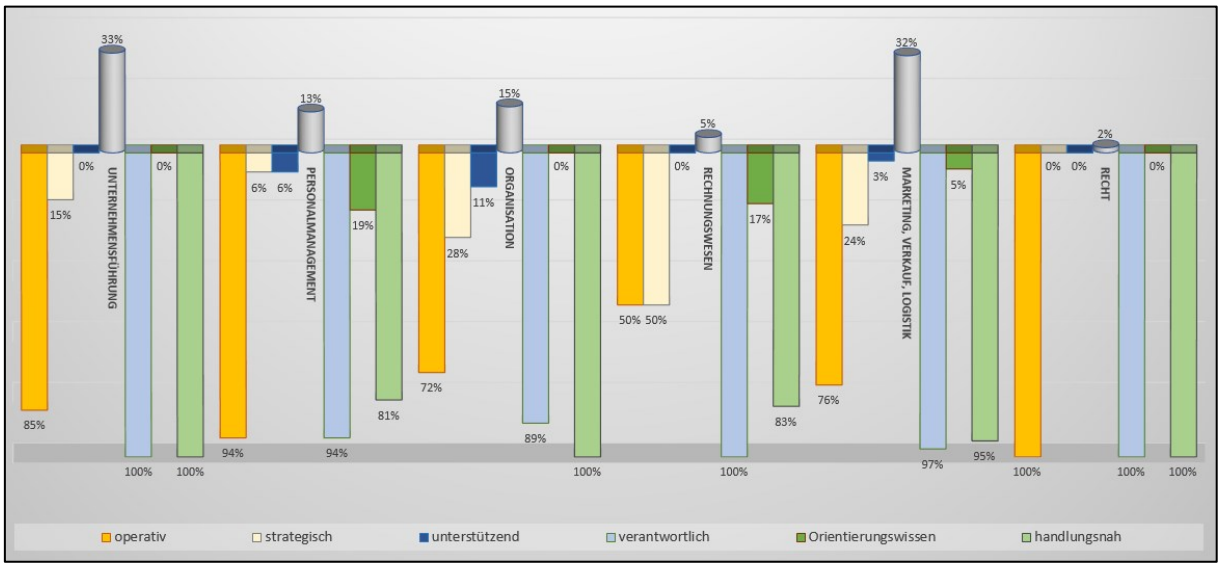


Stichprobe «typische Männerberufe BP». Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH

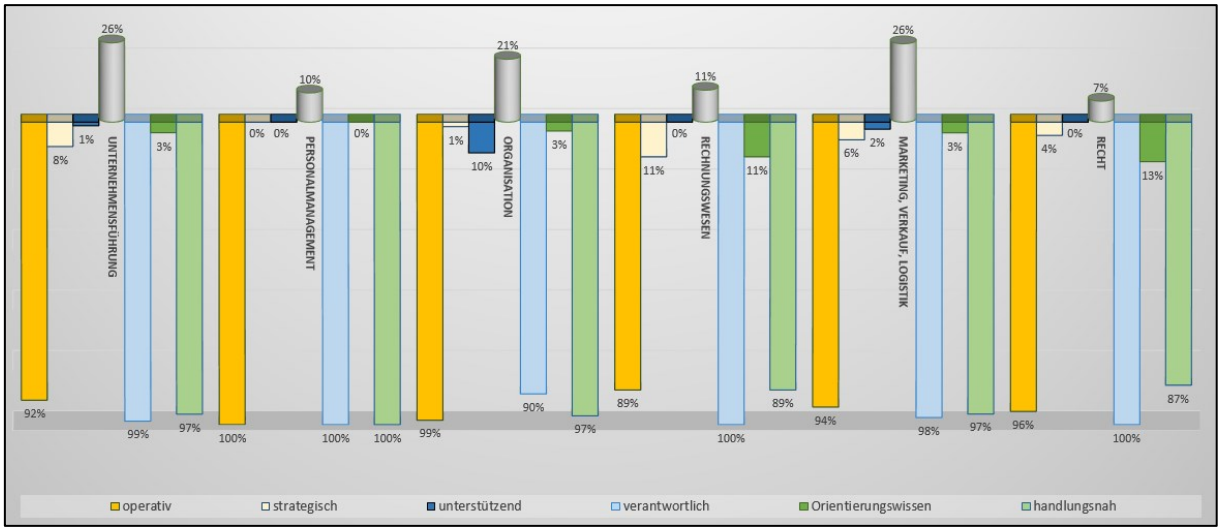


Stichprobe gemischte Berufe BP. Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH

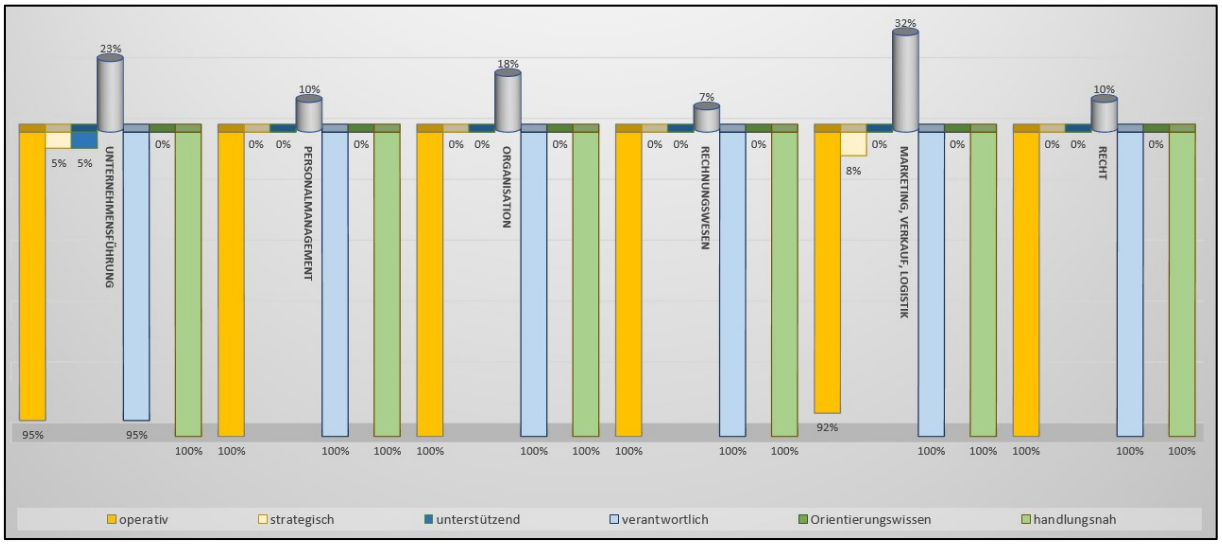
Stufe HFP



Stichprobe «typische Frauen HFP». Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH



Stichprobe «typische Männerberufe HFP». Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH



Stichprobe gemischte Berufe HFP. Quelle: Erhebung I-K-T- GmbH

7.4 Glossar

Abkürzung	Bedeutung
ABU	Allgemeinbildender Unterricht
BBG	Berufsbildungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
BGB	Berufliche Grundbildung
BP	Eidgenössische Berufsprüfung
dipl.	diplomierte/r
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
ED	Eidgenössisches Diplom nach höherer Fachprüfung
EF	Eidgenössischer Fachausweis nach Berufsprüfung
FH	Fachhochschule
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann
HBB	Höhere Berufsbildung
HF	Höhere Fachschule
HFKG	Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz
HFP	Höhere Fachprüfung
HR	Human Resources
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung
OdA	Organisation der Arbeitswelt
RLP	Rahmenlehrplan
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

7.5 Bibliographie

BFS: Berufliche Situation von Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung 2020, vier Jahre nach dem Abschluss. Ergebnisse der Erhebung zur höheren Berufsbildung des Prüfungsjahrgangs 2016, Neuenburg 2022

BFS: Statistik der Bildungsabschlüsse 2020, Neuenburg 2022

EBG: Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Jahresbericht 2021.

SBFI: Beitrag der Berufsbildung zu Innovation – Studie im Rahmen des Berichtes «Forschung und Innovation in der Schweiz 2020», Bern 2019

SBFI: Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen 2022, Bern 2022