

Weiterbildung in der Schweiz

Mehr Förderung für Geringqualifizierte

Auf der Basis des Bildungsberichts Schweiz 2014 werden im Folgenden einige Befunde zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung präsentiert und diskutiert. Am Beispiel der Weiterbildungsstatistik werden konzeptionelle Aspekte erörtert.



Autor |
Dr. sc. pol. Stefan Denzler,
Politologe, wissenschaftlicher
Mitarbeiter bei der
Schweizerischen Koordinationsstelle
für Bildungsforschung (SKBF);
u.a. verantwortlich für den Bereich
Weiterbildung

www.skbf-csre.ch

In den letzten Jahren nahmen jeweils etwa zwei Drittel der erwachsenen Wohnbevölkerung an Weiterbildung teil. Um diese Aussage interpretieren zu können muss zunächst geklärt werden, was mit Weiterbildung genau gemeint ist und wie gemessen wird.

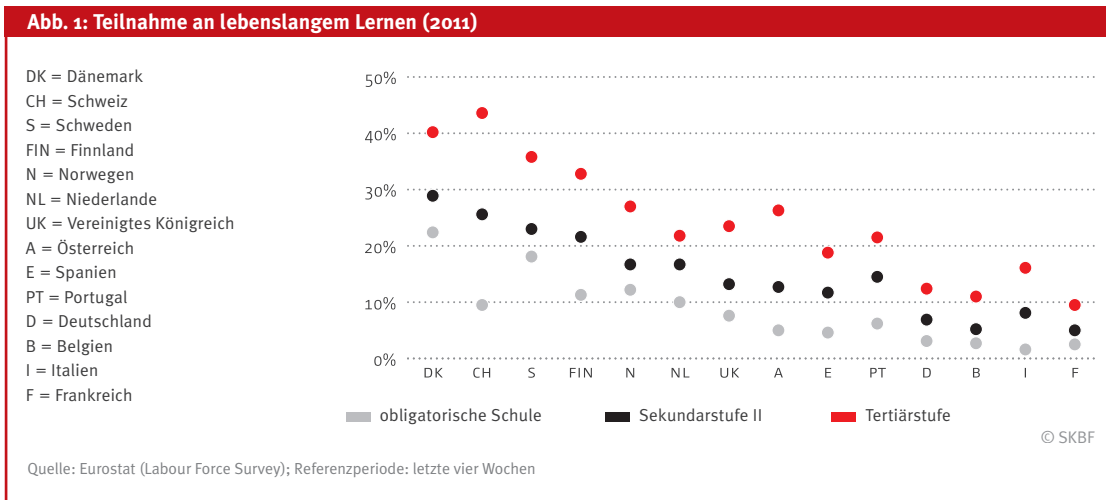
Unter Weiterbildung werden in der Regel gezielte Bildungsmaßnahmen verstanden, bei denen es darum geht, bestehende Kompetenzen zu entwickeln, zu erhalten und zu verbessern. Solche Aktivitäten finden nicht im formalen Bildungssystem statt. Daher spricht man von Weiterbildung als nichtformaler Bildung als organisiertem, strukturiertem Lernen außerhalb des formalen, hierarchisch aufgebauten Bildungssystems.

Abgrenzung nichtformaler Bildung

Mit der zunehmenden Formalisierung und der Einführung zertifizierter Bildungsgänge im Bereich der Weiterbildung wird die Unterscheidung zwischen formaler und nichtformaler Bildung allerdings schwierig. So stellen etwa die Schweizer Berufs- und höheren Fachprüfungen Vertiefungen und Spezialisierungen nach einer beruflichen Grundbildung dar. Zugleich erwirbt man sich – analog zu den verschiedenen Validierungsverfahren – mit diesen Prüfungen auch einen staatlich anerkannten Abschluss auf der Tertiärstufe B. Ähnlich erweist sich die Situation bei den Weiterbildungen an Hochschulen, bei denen heute die Mehrheit der Studiengänge zu Zertifikaten wie CAS, DAS oder MAS führt. Diese stellten ursprünglich Weiterbildungen für Hochschulabgänger dar; heute absolvieren sie aber auch Personen ohne Hochschulabschluss, die so zu einem Zertifikat auf Hochschulniveau gelangen. Diese Weiterbildungsabschlüsse sind, auch wenn sie mit ECTS-Punkten ausgewiesen werden, nicht mit den for-

malen und nach der Bologna-Systematik eingestuften Hochschulabschlüssen (Bachelor und Master) zu verwechseln. In den folgenden Ausführungen werden die auf eidgenössische Prüfungen vorbereitende höhere Berufsbildung sowie die Hochschulweiterbildung daher zur nichtformalen Weiterbildung gezählt.

Wenn viele Autoren dafür plädieren, im Verständnis des lebenslangen Lernens nicht mehr zwischen Aus- und Weiterbildung zu unterscheiden, so mag das aus einer individuellen Perspektive sinnvoll sein, da Angebote zum Nachholen formaler Abschlüsse, die Anerkennung informeller Bildungsleistungen oder die größere Durchlässigkeit zwischen formaler und nichtformaler Bildung die Chancengerechtigkeit für die Individuen erhöhen. Aus einer Systemperspektive hingegen, die auch institutionelle Aspekte und Fragen der Finanzierung berücksichtigen muss, interessiert dagegen sehr wohl, welche Aktivitäten formale (Erst-)Ausbildungen (auch kumulierte) und welche – im Hinblick auf berufliche Tätigkeiten – vertiefende und spezialisierte Qualifikationen darstellen. An Letzteren haben die Unternehmen ein großes Interesse, weswegen sie sich für diese auch finanziell engagieren. Beruflich orientierte Bildung ist entsprechend stark nach Beschäftigungssektoren segmentiert, was bei der sogenannten Nachholbildung viel weniger der Fall ist. Die unterschiedliche Funktion formaler und nichtformaler Bildung für den beruflichen Kontext zeigt sich auch in der Altersstruktur der Teilnehmerschaft. Während sich bei den bis Mitte 20-Jährigen zwei von drei Personen in formalen Bildungsgängen befinden und es in der Kohorte der 25- bis 34-Jährigen noch ein knappes Viertel ist, nimmt dieser Anteil danach stark ab. An nichtformalen Bildungsaktivitäten hingegen beteiligen sich bis weit über das Alter von 50 Jahren



hinaus stets etwa zwei Drittel der Bevölkerung (BFS 2013).

Hohe Teilnahmequoten in der Schweiz

Am häufigsten wird die Teilnahme an Bildungsaktivitäten anhand selbstdeklarerter Antworten erhoben. Entsprechend werden Quoten ausgewiesen, welche den Anteil jener Personen an einer bestimmten Referenzpopulation bezeichnen, die während einer bestimmten Zeit an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben. Jüngere Konzepte erfassen nicht nur Weiterbildungskurse, sondern sämtliche nichtformalen Bildungsaktivitäten. Das bedeutet, dass neben den Kursen (2011: 44 Prozent) im engeren Sinn (also einer Serie von Weiterbildungsaktivitäten) auch Kurzausbildungen (31 Prozent) (nicht regelmäßige, in der Regel eintägige Ausbildungen wie Tagungen, Seminare oder Workshops), aber auch Privatunterricht (8 Prozent) oder Ausbildungen am Arbeitsplatz (20 Prozent) mit berücksichtigt werden. Den größten Stellenwert haben nach wie vor aber die Weiterbildungskurse.

Die Teilnahmequoten stellen allerdings nur eine grobe Annäherung dar. Üblicherweise wird lediglich erfasst, wer während der Referenzperiode (vier Wochen oder ein Jahr) an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen hat, sei das nun ein eintägiges Seminar oder ein ganzer Nachdiplomstudiengang. Die große Heterogenität der Bildungsaktivitäten mit unterschiedlichem Ziel und Stellenwert macht es schwie-

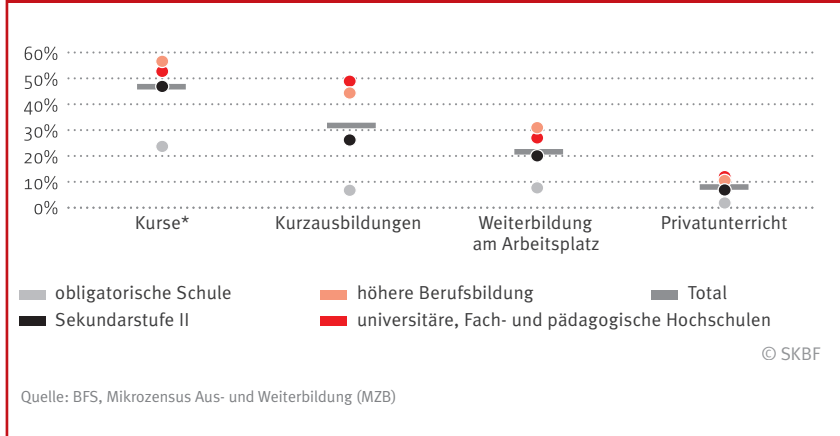
rig, das Phänomen Weiterbildung adäquat zu erfassen und zu beschreiben, ganz abgesehen davon, dass wegen der unscharfen Konzepte und der Selbstdeklaration durch die Befragten die Validität der Daten nicht wirklich gewährleistet ist.

Im internationalen Vergleich fällt die durchschnittlich hohe Teilnahmequote der schweizerischen Bevölkerung auf: Die Schweiz befindet sich damit zusammen mit den skandinavischen Ländern im obersten Feld (vgl. Abbildung 1). Fast jeder dritte Erwachsene nimmt an Bildungsaktivitäten teil. Der hohe Wert erklärt sich primär mit den hohen Quoten der Personen mit nachobligatorischer oder tertiärer Bildung. Geringqualifizierte weisen demgegenüber eine sehr niedrige Teilnahmequote auf. Sie haben im Vergleich zu Akademikern eine mehr als viermal geringere Chance, an Weiterbildung teilzunehmen. Hier offenbart sich die für Weiterbildung typische Problematik der Chancengerechtigkeit beim Zugang zu nichtformaler Bildung.

Große Unterstützung durch Arbeitgeber

Auf der Basis des seit 2011 eingeführten Mikrozensus Aus- und Weiterbildung sind genauere Aussagen über das Weiterbildungsverhalten möglich. So lässt sich etwa auch mehr über den Umfang absolvierter Weiterbildung sagen: Der Median-Teilnehmer partizipiert an zwei Weiterbildungsaktivitäten pro Jahr, die sich über zwei Wochen zu etwa sieben Stunden erstrecken; er absolviert mit anderen Worten etwa zwei Kurstage pro

Abb. 2: Teilnahme an Weiterbildung nach höchster Ausbildung (2011)



Jahr. Drei Viertel in der Verteilung der Bevölkerung tragen keine direkten Kosten aus ihrer Weiterbildung. Für das oberste Quartil betragen die jährlichen Ausgaben 400 Franken, und nur ein kleiner Teil der Bevölkerung trägt höhere Kosten.

Das bedeutet, dass die Arbeitgeber viel in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer investieren. Aus dem Mikrozensus geht auch hervor, dass drei von vier Personen bei beruflich orientierter nichtformaler Bildung vom Arbeitgeber unterstützt werden, sei es in finanzieller Form oder durch das Anrechnen der Weiterbildung als Arbeitszeit. Letzteres erweist sich als zentraler Faktor für den Teilnahmeentscheid (vgl. Tuor/Backes-Gellner 2009). Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie Kurzausbildungen (Tagungen, Workshops usw.) und Kurse werden mehrheitlich durch die Arbeitgeber finanziert. Dies ist insofern konsistent mit der ökonomischen Theorie, als es sich bei diesen Weiterbildungen in der Regel um firmenspezifische Bildungsmaßnahmen handelt, deren Nutzen primär beim Arbeitgeber anfällt.

Gemessen in direkten Aufwendungen für berufliche Weiterbildung belaufen sich – laut Auskunft der Unternehmen – die Investitionen der Unternehmen auf durchschnittlich etwas weniger als 1400 Franken pro Teilnehmenden, was 0,8 Prozent der Arbeitskosten der Unternehmen entspricht (BFS 2014). Dazu kommen die zeitlichen Vergütungen, die rasch einen ähnlichen Umfang aufweisen können wie die Beiträge zu den direkten Kosten. Bei den in Form von Zeit vollständig unterstützten Kursen sind es – gemäß den Deklarationen der Teilnehmenden selbst – im Median etwa 20

Stunden, welche die Unternehmen ihren sich weiterbildenden Angestellten vergüten (BFS 2014).

Wer nimmt an Weiterbildung teil?

Die weiterbildungsaktiven Personen sind nicht gleichmäßig über die Bevölkerung verteilt, sondern unterscheiden sich stark in Bezug auf ihren Bildungshintergrund. Die Disparität in der Weiterbildungsteilnahme zwischen Wenig- und Hochqualifizierten ist bei den – für Kadermitarbeiter viel häufigeren – Kurzausbildungen und beim Privatunterricht am stärksten (vgl. Abbildung 2). Akademiker nehmen fast dreimal so oft an Weiterbildungskursen teil wie Personen ohne nachobligatorische Bildung und achtmal so häufig an Kurzausbildungen oder Privatunterricht. Vergleicht man hingegen die Akademiker mit Personen, die mindestens über eine nachobligatorische Ausbildung verfügen, so reduziert sich die Disparität stark: Akademiker haben noch eine knapp doppelt so hohe Chance, in den Genuss von Kurzausbildungen oder Privatunterricht zu kommen. Bei den Kursen gibt es bereits keine großen Unterschiede mehr.

Bei niedrig qualifizierten Personen ist die Möglichkeit zur Weiterbildungsteilnahme kaum gegeben. Das liegt zum einen daran, dass sich Niedrigqualifizierte mehrheitlich in Sektoren und Anstellungsverhältnissen befinden, in denen Weiterbildung weniger zentral für den Kompetenzerhalt und die Anstellung ist. Auch ist eine Teilnahme für Geringqualifizierte normalerweise mit höheren Kosten (auch psychischer Art) verbunden, und sie vermögen in der Regel den Nutzen solcher Anstrengungen weniger gut vorherzusehen. Letzteres liegt auch daran, dass der Nutzen nicht privat in Form höherer Löhne anfällt, sondern viel eher als gesellschaftlicher Nutzen, externalisiert, in Form besserer Arbeitsmarktfähigkeit. Zum anderen werden besser qualifizierte Personen durch ihre Arbeitgeber auch wesentlich häufiger für Bildungsaktivitäten ausgewählt (Pfeifer 2008). Das Problem liegt beim Teilnahmeentscheid respektive bei der Selektion durch die Arbeitgeber. Ist die Unterstützung durch die Arbeitgeber gegeben, spielt der Bildungshintergrund keine große Rolle mehr (Abbildung 3).

Unternehmen organisieren Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend ihrem Qualifikationsbedarf. Dieser kann auch durch Neurekrutierungen gedeckt wer-

Abb. 3: Unterstützung durch den Arbeitgeber nach höchster Ausbildung (2011)

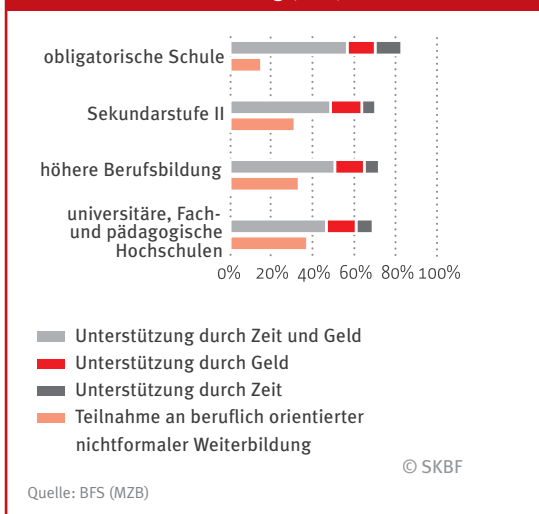
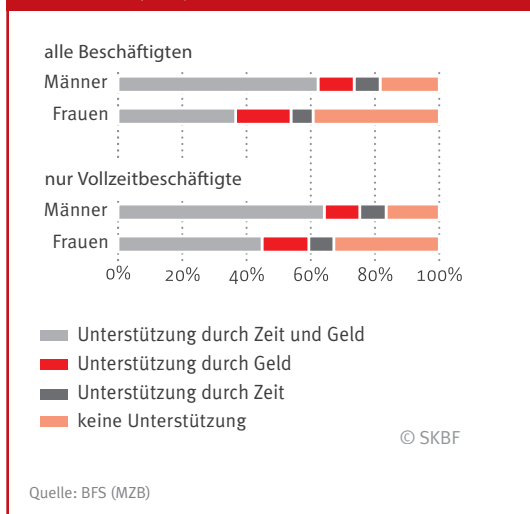


Abb. 4: Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Geschlecht (2011)



den – eine Option, die häufig von kleineren Betrieben gewählt wird, die nicht über die Ressourcen verfügen, systematisch in die Weiterbildung ihrer Angestellten zu investieren. Ein anderer Grund für fehlende Weiterbildungsaktivitäten durch die Unternehmen liegt aber auch darin, dass viele Betriebe Mühe bekunden, den Qualifizierungsbedarf ihrer Arbeitnehmer einzuschätzen (BFS 2014). Hinzu kommt, dass die Unternehmen wenig Interesse haben, Geringqualifizierte, die Routearbeiten ohne Anforderungen ausführen, mittels umfassender Weiterbildungsprogramme nachzuqualifizieren.

Frauen werden weniger unterstützt

Unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit lässt sich eine Ungleichbehandlung aufzeigen. Frauen werden, obwohl sie generell höhere Partizipationsraten als Männer aufweisen, in geringerem Maß durch ihre Arbeitgeber unterstützt. Das gilt sogar dann, wenn man nur in Vollzeit arbeitende Personen betrachtet. Das liegt vor allem daran, dass der Anteil derjenigen, die beide Arten der Unterstützung erhalten, bei den Männern um etwa 40 Prozent größer ist als bei den Frauen (vgl. Abbildung 4). Würden die Frauen sich nur dann weiterbilden, wenn ihre Kurse durch den Arbeitgeber finanziert werden oder wenn sie sich während der Arbeitszeit weiterbilden könn-

ten, so läge ihre Teilnahmequote deutlich tiefer. Frauen kompensieren die Ungleichbehandlung durch die Arbeitgeber, indem sie die Mittel für ihre Weiterbildung selbst aufbringen.

Früher und wirksamer qualifizieren

Abschließend kann festgehalten werden, dass die schweizerische Wohnbevölkerung bei der Weiterbildung eine hohe Teilnahmequote aufweist. Die Mehrheit nimmt regelmäßig an Weiterbildungen teil. Von den Aufwendungen für Weiterbildung wird ein großer Teil durch die Unternehmen getragen.

Die Problematik liegt aus gesellschaftlicher Sicht primär in der Nichtteilnahme von Geringqualifizierten. Diese wird durch den (zumindest in der subjektiven Wahrnehmung) fehlenden Nutzen sowohl für das Individuum wie für das Unternehmen verstärkt. In diesen Situationen, in denen wir es eigentlich mit einem Marktversagen zu tun haben, wären präventive staatliche Weiterbildungsmaßnahmen eine effizientere Alternative. Wenn Unternehmen frühzeitig auf Qualifizierungslücken ihrer Arbeitnehmer hingewiesen und für langfristige Weiterbildungsstrategien bei Geringqualifizierten sensibilisiert würden, könnten Bildungsmaßnahmen, die häufig erst nach einem Stellenverlust angeordnet werden, früher und unter Umständen auch wirksamer eingesetzt werden.

Literatur |

- BFS (Bundesamt für Statistik): Lebenslanges Lernen in der Schweiz – Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011. Neuchâtel 2013
- BFS (Bundesamt für Statistik): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen der Schweiz. Ergebnisse der Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (SBW). Neuchâtel 2014
- Pfeifer, H.: Train to gain. The benefits of employee-financed training in Germany. Swiss Leading House on Economics of Education Working Paper, No. 37, 2008
- SKBF (Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung): Bildungsbericht Schweiz 2014. Aarau 2014
- Tuor, S./Backes-Gellner, U.: Time – even more costly than money. Training costs of workers and firms. Swiss Leading House on Economics of Education Working Paper, No. 46, 2009