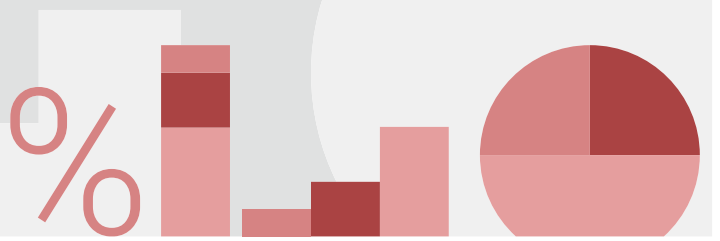


## BFS Aktuell



15 Bildung und Wissenschaft

Neuchâtel, Januar 2024

### Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021

# Arbeitgeberunterstützte Weiterbildung

Im Jahr 2021 nahmen 54,4% der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren in der Schweiz an mindestens einer Weiterbildung teil. Fast die Hälfte davon (49,4%) bildete sich aus beruflichen Gründen weiter, wobei die grosse Mehrheit (93,0%) von ihrem Arbeitgeber unterstützt wurde.

Insgesamt wurden 152 Millionen Stunden für beruflich orientierte Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet, die weitgehend (79,9%) vom Arbeitgeber mitgetragen wurden. Die Mediandauer der unterstützten Weiterbildungen lag bei 8 Stunden. Am meisten Unterstützung erhielten Weiterbildungsaktivitäten der Themenbereiche Informatik und Bürotechnik, Produktion, Industrie und Dienstleistungen sowie Verwaltung, Finanzen und Versicherungen. Die Arbeitgeber leisten mehr Unterstützung für Themen, die im Zusammenhang mit dem Wirtschaftsabschnitt stehen, in dem sie tätig sind.

Die Unterstützung hängt stark von berufs- und betriebs-spezifischen Faktoren ab. Vollzeitbeschäftigte, Personen, die seit mehr als einem Jahr in ihrer Stelle sind, oder solche mit einer leitenden Funktion haben grössere Chancen auf Unterstützung. Grossbetriebe bieten in der Regel ebenfalls mehr Unterstützung an. Auch unter Berücksichtigung dieser Faktoren werden Frauen sowie Migrantinnen und Migranten der ersten Generation etwas weniger unterstützt als Männer und Personen ohne Migrationshintergrund.

Die vorliegende Publikation bietet einen Überblick über die arbeitgeberunterstützten beruflichen Weiterbildungen<sup>1</sup>, die die 25- bis 64-jährigen Erwerbstätigen der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz<sup>2</sup> 2021 absolvierten. Sie konzentriert sich auf die Erwerbstätigen, die ihre Kenntnisse und Kompetenzen erhalten und erneuern müssen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. Personen unter 25 Jahren, einschliesslich Lernende, gelten als Personen in Ausbildung und wurden von der Analyse ausgeschlossen. Die Daten stammen aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) 2021.

Die Publikation präsentiert den Umfang und die Form der Unterstützung sowie einige Merkmale der unterstützten Weiterbildungsaktivitäten und analysiert die Erklärungsfaktoren der Arbeitgeberunterstützung, die im Zusammenhang mit den Personen, ihrem Beruf und dem Betrieb, in dem sie arbeiten, stehen.

<sup>1</sup> Berücksichtigt werden die Weiterbildungen, die in den zwölf Monaten vor der Erhebung im zweiten Semester 2021 absolviert wurden. Die Ergebnisse decken somit einen Zeitraum ab, in dem Präsenzunterricht aufgrund der Covid-19-Pandemie oft nicht möglich war.

<sup>2</sup> Der im Folgenden verwendete Begriff «Erwerbstätige» umfasst die Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren.

### Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB)

Im Rahmen des MZB wird die ständige Wohnbevölkerung zwischen 15 und 74 Jahren gefragt, ob sie in den zwölf Monaten vor der Erhebung an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen hat.

Mit dem MZB werden Daten zu den befragten Personen und zu jeder von diesen Personen besuchten Weiterbildungen erhoben.

Die Teilnehmenden geben für jede Weiterbildungsaktivität an, ob sie diese aus beruflichen Gründen oder aus ausserberuflichen Gründen bzw. als Freizeitbeschäftigung besuchten.

Der Arbeitgeber ist eine Institution (z. B. Unternehmen, Gesellschaft, Stiftung, Verein, Verwaltung), die angestellte oder selbstständigerwerbende Personen beschäftigt.

Bei den Angaben zur Weiterbildungsunterstützung durch den Arbeitgeber handelt es sich um eine Selbsteinschätzung der Teilnehmenden. Die Unterstützung kann in finanzieller Form und/oder in Form von Arbeitszeit gewährt werden.

Eine Weiterbildungsaktivität gilt als unterstützt, wenn sie auf die eine oder die andere oder beide Arten unterstützt wird.

Eine teilnehmende Person gilt als unterstützt, wenn mindestens eine der Weiterbildungsaktivitäten, an der sie teilnahm, unterstützt wurde.

Mit dem MZB kann in Erfahrung gebracht werden, ob eine Person unterstützt wird oder nicht; die Frage, ob die betreffende Person die Unterstützung des Arbeitgebers beantragt hat, kann nicht beantwortet werden.

## 1 Umfang und Formen der Unterstützung

Im Jahr 2021 gaben 54,4% der Erwerbstätigen an, in den zwölf Monaten vor der Erhebung aus beruflichen Gründen oder in der Freizeit mindestens eine Weiterbildung besucht zu haben. Knapp die Hälfte (49,4%) der Erwerbstätigen nahm nach eigenen Angaben an mindestens einer beruflichen Weiterbildungsaktivität teil und 15,7% besuchten mindestens eine Weiterbildung aus ausserberuflichen Gründen oder als Freizeitbeschäftigung (Grafik G1).

Personen, die aus beruflichen Gründen an einer Weiterbildung teilnehmen, werden von ihrem Arbeitgeber stärker unterstützt. 46,0% der Erwerbstätigen nahmen an mindestens einer beruflich orientierten Weiterbildungsaktivität teil, die vom Arbeitgeber unterstützt wurde, während 3,5% ohne Unterstützung teilnahmen.

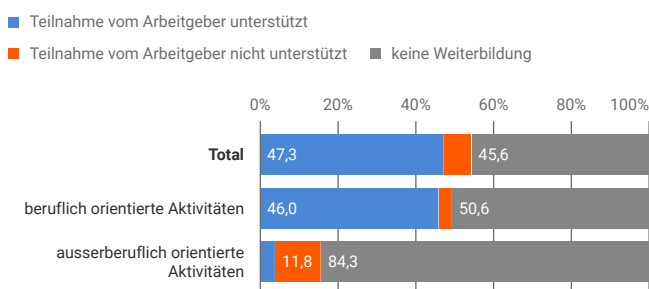
Anders sieht es bei den ausserberuflich motivierten Weiterbildungen aus, die von den Arbeitgebern kaum unterstützt werden. Nur 3,9% der Erwerbstätigen geben an, dass sie sich im Zusammenhang mit ihren Freizeitaktivitäten weiterbildeten und dabei von ihrem Arbeitgeber unterstützt wurden.

Die Mehrheit der Personen, die an einer beruflich orientierten Weiterbildung teilnahmen, wurde für mindestens eine Weiterbildungsaktivität von ihrem Arbeitgeber unterstützt. So gaben 93,0% an, Unterstützung erhalten zu haben (Grafik G2). Diese erfolgte mehrheitlich sowohl finanziell als auch in Form von Arbeitszeit.

### Teilnahme an Weiterbildung nach Arbeitgeberunterstützung und Zweck, 2021

G1

In Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren



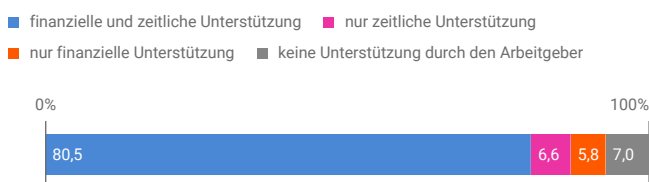
Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

### Formen der Arbeitgeberunterstützung der Weiterbildungsteilnehmenden, 2021

G2

In Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren mit Teilnahme an beruflich orientierter Weiterbildung



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

Eine Person gilt als unterstützt, wenn sie für mindestens eine ihrer beruflich orientierten Weiterbildungen Unterstützung erhält. Eine Betrachtung der von diesen Personen besuchten Weiterbildungen zeigt, dass diese mehrheitlich (89,0%) vom Arbeitgeber unterstützt werden, was den Umfang der Unterstützung noch deutlicher macht. Für die Mehrheit dieser Aktivitäten wurde Unterstützung sowohl in finanzieller Form als auch in Form von Arbeitszeit gewährt (Grafik G3).

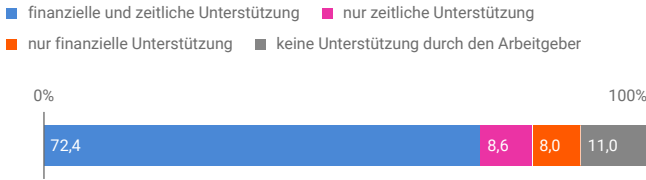
### Fehlende Arbeitgeberunterstützung als Teilnahmehindernis

Von den Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die an mindestens einer beruflich orientierten Weiterbildung teilnahmen, gaben 20,0% an, dass sie keine weiteren Weiterbildungen besuchen konnten, obwohl sie dies gewünscht hätten. Bei 7,7% dieser Personen war die fehlende Unterstützung des Arbeitgebers einer der Gründe, von weiteren Weiterbildungen abzusehen. Die Hauptgründe für einen Verzicht der Erwerbstätigen auf eine Weiterbildung waren fehlende Zeit, familiäre Verpflichtungen und – als Besonderheit im Jahr 2021 – die Covid-19-Pandemie.

### Formen der Arbeitgeberunterstützung von Weiterbildungen, 2021

G3

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

Die gewährte Unterstützung bewegt sich zwischen den beiden Extremen der vollen Unterstützung oder keiner Unterstützung. Für nahezu drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten wurde eine volle finanzielle Unterstützung gewährt (73,5%). Aktivitäten, die gar nicht (19,3%) finanziell unterstützt wurden, sind in der Minderheit.

Bei der Unterstützung in Form von Arbeitszeit gaben die Teilnehmenden an, dass mehr als die Hälfte der beruflich orientierten Weiterbildungsaktivitäten ausschliesslich während der Arbeitszeit stattfanden (56,2%). 25% davon wurden teilweise unterstützt und nur ein kleiner Teil fand ausschliesslich ausserhalb der Arbeitszeit statt (18,7%).

Die beiden Unterstützungsformen sind eng gekoppelt. Je grösser die Unterstützung der Weiterbildungsaktivitäten in Form von Arbeitszeit ist, desto grösser ist auch die finanzielle Unterstützung. Wenn umgekehrt keine Unterstützung geleistet wird, so trifft dies sowohl auf die Kosten als auch auf die Arbeitszeit zu (Grafik G4).

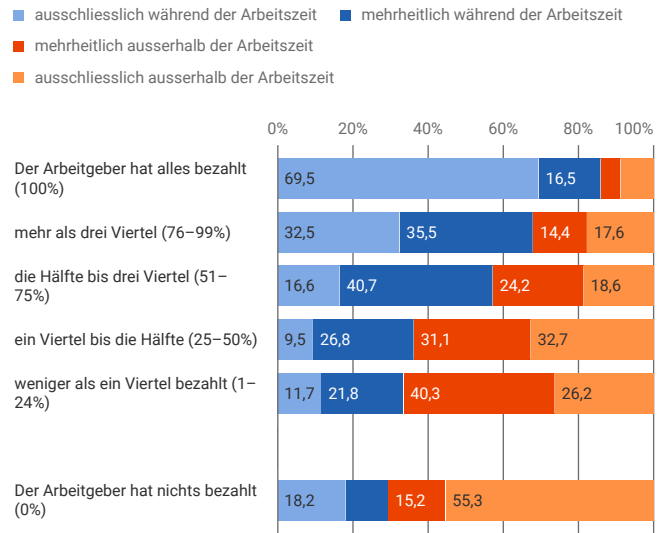
Die beruflich orientierten Weiterbildungsaktivitäten, an denen die Erwerbstätigen 2021 teilnahmen, entsprachen einem Volumen von rund 152,2 Millionen Stunden. Diese Stunden wurden mehrheitlich vom Arbeitgeber unterstützt (79,9%), über die Hälfte sowohl finanziell als auch in Form von Arbeitszeit (58,4%). Die ausschliesslich finanzielle Unterstützung (10,4%) und die Unterstützung ausschliesslich in Form von Arbeitszeit (11,0%) machen einen etwa gleich hohen Anteil am Stundenvolumen aus, unabhängig davon, ob die Unterstützung voll oder teilweise erfolgt (Grafik G5).

Die beruflich orientierten Weiterbildungen mit voller finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers entsprechen etwas mehr als der Hälfte des Stundenvolumens (54,3%). Insgesamt werden über zwei Drittel (69%) der Weiterbildungsstunden voll oder teilweise finanziell unterstützt (Grafik G6).

### Verteilung der zeitlichen Unterstützung nach der finanziellen Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber, 2021

G4

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren



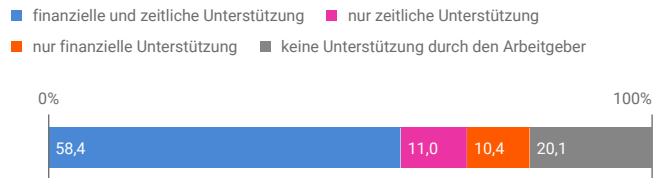
Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

### Formen der Arbeitgeberunterstützung der Weiterbildungsstunden, 2021

G5

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungsstunden der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren



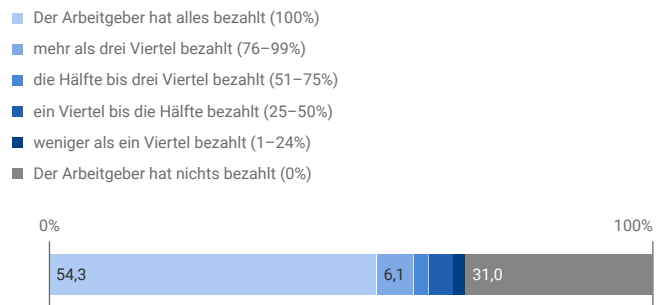
Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

### Intensität der finanziellen Arbeitgeberunterstützung der Weiterbildung, 2021

G6

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungsstunden der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

### Vom Arbeitgeber angebotene Kurse

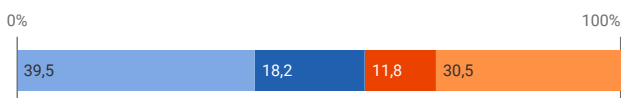
Es gilt zu beachten, dass es sich bei den Antworten um Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden handelt. Bei einer vom Arbeitgeber organisierten Weiterbildung, die zudem am Arbeitsort stattfindet, hat die teilnehmende Person keine Kenntnis der tatsächlichen Kosten, weil sie sich weder für die Weiterbildung anmelden noch ihrem Arbeitgeber eine Rechnung zustellen musste. Es ist daher möglich, dass sie angegeben hat, dass der Arbeitgeber nichts bezahlt hat, obwohl dieser die Weiterbildung finanziell unterstützt hat.

## Intensität der zeitlichen Arbeitgeberunterstützung der Weiterbildung, 2021

G7

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungsstunden der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren

- ausschliesslich während der Arbeitszeit
- mehrheitlich während der Arbeitszeit
- mehrheitlich ausserhalb der Arbeitszeit
- ausschliesslich ausserhalb der Arbeitszeit



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

Gut ein Drittel (39,5%) der Weiterbildungsstunden wird von den Arbeitgebern in Form von Arbeitszeit unterstützt. Der Grossteil des Stundenvolumens (69,5%) für beruflich orientierte Weiterbildungen wird teilweise oder ganz während der Arbeitszeit absolviert (Grafik G7).

## 2 Merkmale der Weiterbildungsaktivitäten

Dieses Kapitel befasst sich mit den Themen und der Dauer der beruflich orientierten Weiterbildungsaktivitäten, an denen die Erwerbstätigen in den zwölf Monaten vor der Erhebung teilnahmen.

### Themen der unterstützten Weiterbildungen

Die beruflich orientierten Weiterbildungen, die die Erwerbstätigen besuchten, betrafen hauptsächlich die Themenbereiche Verwaltung, Finanzen und Versicherungen, Gesundheit und Medizin, Informatik und Bürotechnik sowie Produktion, Industrie und Dienstleistungen (G8).

Die Weiterbildungsaktivitäten zu den Themen Informatik und Bürotechnik, Produktion, Industrie und Dienstleistungen sowie Verwaltung, Finanzen und Versicherungen wurden sowohl in Form von Arbeitszeit als auch finanziell am meisten unterstützt.

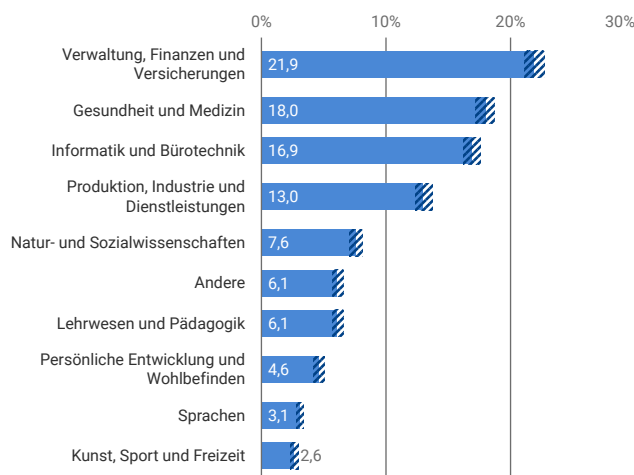
Am wenigsten Unterstützung erhielten beruflich orientierte Weiterbildungen der Themenbereiche Kunst, Sport und Freizeit und insbesondere Sprachen (Grafik G9).

## Verteilung der Weiterbildungen nach Thema, 2021

G8

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren

▨ Vertrauensintervall (95%)



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

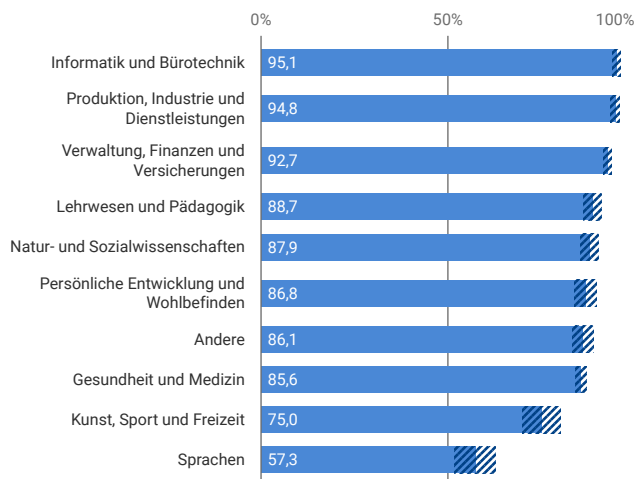
© BFS 2024

## Anteil der arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen nach Thema, 2021

G9

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren des jeweiligen Themas

▨ Vertrauensintervall (95%)



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

Erwartungsgemäss leisten die Arbeitgeber eine grössere Unterstützung für Weiterbildungsthemen, die mit dem Wirtschaftsabschnitt korrelieren, in dem sie tätig sind.

Arbeitgeber der Wirtschaftsabschnitte Industrie, Verkehr oder Wasser- und Energieversorgung beispielsweise unterstützten insbesondere Weiterbildungsaktivitäten des Themenbereichs Produktion, Industrie und Dienstleistungen. Im Kreditgewerbe tätige

## Themen der arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen nach Wirtschaftsabschnitt, 2021

In % der unterstützten beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren des jeweiligen Wirtschaftsabschnitts

T1

	Total	Sprachen		Informatik und Büro-technik		Verwaltung, Finanzen und Versicherung		Produktion, Industrie und DL		Natur- u. Sozialwissenschaften		Lehrwesen u. Pädagogik		Kunst, Sport und Freizeit		Gesundheit und Medizin		Persönliche Entwicklung u. Wohlbefinden		Andere	
		%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>2,0</b>	<b>0,3</b>	<b>18,0</b>	<b>0,8</b>	<b>22,7</b>	<b>0,9</b>	<b>13,9</b>	<b>0,7</b>	<b>7,5</b>	<b>0,5</b>	<b>6,1</b>	<b>0,5</b>	<b>2,2</b>	<b>0,3</b>	<b>17,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,5</b>	<b>0,4</b>	<b>5,9</b>	<b>0,5</b>
<b>Wirtschaftsabschnitt</b>																					
Baugewerbe, Bau	100	3,5	1,3	21,3	2,7	25,5	2,8	21,8	2,7	6,0	1,5	2,0	1,0	1,0	0,7	9,0	1,9	4,8	1,4	5,2	1,5
Industrie	100	3,6	1,9	11,8	2,9	20,4	3,8	42,2	4,7	2,4	1,4	2,4	1,4	0,1	0,2	8,6	2,6	4,0	1,9	4,5	2,0
Verkehr, Wasser- und Energieversorgung	100	0,3	0,4	17,7	4,5	18,1	4,4	48,6	5,8	3,0	2,0	2,1	1,5	1,4	1,2	1,9	1,4	3,9	2,3	3,0	1,9
Handel, Reparaturgewerbe	100	3,1	1,3	13,4	2,4	38,9	3,6	16,3	2,8	3,8	1,3	1,6	0,9	2,4	1,1	10,9	2,2	4,2	1,5	5,4	1,6
Gastgewerbe	100	3,3	3,1	12,9	6,2	21,4	7,4	21,3	7,4	6,4	4,0	3,0	3,7	1,6	1,8	12,9	6,0	1,5	1,4	15,7	6,7
Information u. Komm., Kunst, Unterhalt.	100	2,6	1,3	35,6	4,0	21,9	3,4	6,4	2,0	8,5	2,3	1,2	0,9	6,7	2,1	6,3	2,1	4,7	1,7	6,1	2,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	100	1,6	0,7	22,5	3,0	48,7	3,5	2,5	1,1	8,5	2,0	1,3	0,9	0,7	0,6	7,1	1,9	4,7	1,5	2,3	1,0
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	100	3,2	1,7	13,2	2,8	25,2	3,7	18,7	3,3	10,8	2,7	2,5	1,3	1,9	1,1	10,8	2,5	5,2	1,8	8,6	2,4
Freiberufliche, wissen. u. techn. DL	100	1,8	0,9	23,2	2,8	31,1	3,0	11,7	2,2	12,8	2,2	1,0	0,7	1,0	0,7	8,4	1,8	4,5	1,3	4,4	1,4
Gesundheits- u. Sozialwesen	100	0,3	0,2	9,8	1,4	11,6	1,6	6,6	1,2	5,1	1,1	3,4	0,8	1,3	0,6	50,9	2,4	4,8	1,0	6,1	1,1
Öff. Verwaltung, Erziehung und Unterricht	100	1,8	0,6	18,8	1,8	11,5	1,5	6,7	1,2	10,2	1,5	22,9	2,0	4,3	1,0	12,2	1,5	4,8	1,0	6,9	1,2
Andere	100	0,8	1,7	15,4	6,7	7,8	4,7	18,8	7,1	6,4	4,3	1,9	2,6	3,3	3,4	23,6	8,4	1,6	2,2	20,4	7,5

<sup>1</sup> 95% Konfidenzintervall

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021

© BFS 2024

## Themen der arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen nach beruflicher Stellung, 2021

In % der unterstützten beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren der jeweiligen Gruppen

T2

	Total	Informatik und Bürotechnik		Verwaltung, Finanzen und Versicherung		Produktion, Industrie und DL		Natur- und Sozialwissenschaften		Lehrwesen und Pädagogik		Gesundheit und Medizin		Persönliche Entwicklung und Wohlbefinden		Andere	
		%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>	%	± <sup>1</sup>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>18,0</b>	<b>0,8</b>	<b>22,7</b>	<b>0,9</b>	<b>13,9</b>	<b>0,7</b>	<b>7,5</b>	<b>0,5</b>	<b>6,1</b>	<b>0,5</b>	<b>17,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,5</b>	<b>0,4</b>	<b>10,1</b>	<b>0,6</b>
<b>berufliche Stellung</b>																	
Direktionsmitglied	100	13,0	2,6	36,0	3,8	12,4	2,7	10,8	2,6	3,8	1,5	11,6	2,6	2,7	1,3	9,7	2,3
Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion	100	17,7	1,7	31,9	2,0	14,1	1,5	7,5	1,1	3,8	0,8	12,1	1,4	3,6	0,8	9,2	1,3
Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion	100	19,3	1,1	17,8	1,0	13,7	0,9	7,2	0,7	7,9	0,7	19,0	1,1	5,3	0,6	9,7	0,8

<sup>1</sup> 95% Konfidenzintervall

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021

© BFS 2024

Betriebe unterstützten Weiterbildungen im Bereich Verwaltung, Finanzen und Versicherungen, während im Wirtschaftsabschnitt Gesundheits- und Sozialwesen vor allem Weiterbildungen im Bereich Gesundheit und Medizin unterstützt wurden (Tabelle T1).

Die Verteilung der unterstützten Weiterbildungen auf die verschiedenen Themen unterscheidet sich je nach beruflicher Stellung der Teilnehmenden. Bei Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion und Mitgliedern der Geschäftsleitung sind 31,9%, respektive 36,0%, der unterstützten Weiterbildungen im Thema Verwaltung,

Finanzen und Versicherungen angesiedelt. Im Vergleich dazu sind es bei Personen ohne Vorgesetztenfunktion nur 17,8%. Bei Personen ohne Vorgesetztenfunktion ist dieser Anteil hingegen in den Themen Gesundheit und Medizin sowie Lehrwesen höher (Tabelle T2).<sup>3</sup>

<sup>3</sup> «Andere» umfasst weitere Themen, bei denen die berufliche Stellung kaum oder keinen Einfluss auf die Verteilung hat, namentlich Sprachen, Sport und Freizeit, Kunst und Kreatives.

## Dauer der unterstützten Weiterbildungen

Die Teilnehmenden gaben die Dauer der Weiterbildung in Form der Gesamtzahl der Stunden an, die sie für jede besuchte Weiterbildung aufgewendet haben. Die Mediandauer der Weiterbildungsaktivitäten insgesamt (beruflich und ausserberuflich) lag bei 8,9 Stunden; bei Weiterbildungen, die aus beruflichen Gründen besucht wurden, belief sie sich auf 8 Stunden. Bei Frauen war die Mediandauer der Weiterbildungen tiefer (8 Std.) als bei Männern (9,6 Std.). Diese Zahl bleibt in etwa gleich (8 Std. bei den Frauen und 9,6 Std. bei den Männern), wenn nur die arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen, die aus beruflichen Gründen besucht wurden, betrachtet werden.

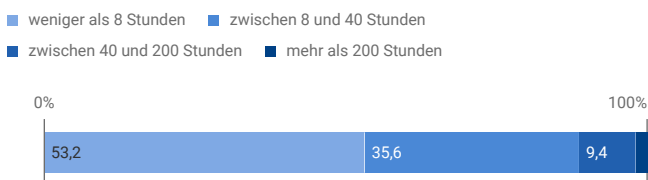
Die Mediandauer der beruflich orientierten Weiterbildungen, die unterstützt werden, lag bei 8 Stunden und jene der nicht unterstützten Weiterbildungen 15,9 Stunden.

Eine Zusammenfassung dieser Stunden in Kategorien zeigt, dass die kumulierte Dauer der meisten unterstützten Weiterbildungsaktivitäten weniger als ein Tag ( $\leq 8$  Std.) bis eine Woche betrug (zwischen 8 und 40 Std.). Unterstützte Weiterbildungen mit einer Dauer von mehr als einem Monat ( $\geq 200$  Std.) sind selten (Grafik G 10).

## Gesamtdauer der arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen, 2021

G 10

In Prozent der unterstützten beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

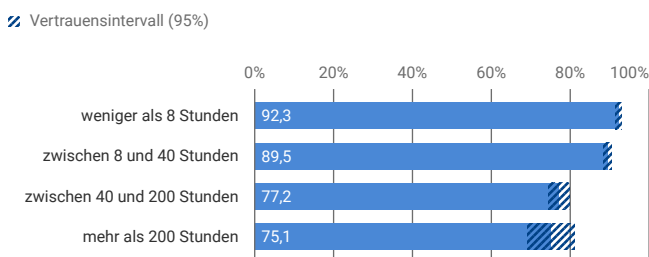
Diese Anteile lassen sich mehr oder weniger unabhängig von den Themen der Weiterbildungsaktivitäten beobachten. Eine Ausnahme bildet das Thema Sprachen. Von den arbeitgeberunterstützten Sprachkursen dauerten nur 14,3% lediglich einen Tag. Die Mehrheit dieser Kurse dauerte eine Woche (48,2%) bis einen Monat (28,2%) und 9% dauerten mehr als einen Monat.

Je länger die Dauer der Weiterbildungsaktivitäten ausfällt, desto kleiner ist der Anteil der unterstützten Aktivitäten – wobei dieser mit rund 80% immer noch hoch ausfiel (Grafik G 11).

## Anteil der vom Arbeitgeber unterstützten Weiterbildungen nach Gesamtdauer, 2021

G 11

In Prozent der beruflich orientierten Weiterbildungen der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren der jeweiligen Gruppe



Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

## 3 Merkmale der unterstützten Personen

In diesem Kapitel geht es um die Merkmale der Personen, die in den zwölf Monaten vor der Erhebung an mindestens einer beruflich orientierten Weiterbildung teilnahmen. Die Merkmale werden in drei Gruppen unterteilt: individuell, beruflich, betriebspezifisch. Um die Faktoren, die einen Einfluss auf die Teilnahme an einer Weiterbildung und auf deren Unterstützung haben, besser zu verstehen, wurden die Merkmale in einer Voranalyse zunächst einzeln untersucht. Anschliessend wurde die Analyse mit logistischen Regressionen ergänzt, um die Faktoren zu ermitteln, die einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass eine erwerbstätige Person an einer unterstützten Weiterbildung teilnimmt oder dass eine teilnehmende Person Unterstützung erhält.

### Individuelle Merkmale

In der Grafik G 12 sind die individuellen und soziodemografischen Merkmale der Personen dargestellt.

### Geschlecht

Bei der Teilnahme an unterstützten beruflichen Weiterbildungen war der Unterschied zwischen den Geschlechtern mit 45,2% Frauen und 46,7% Männern sehr gering. Die nicht unterstützte Weiterbildungsteilnahme war bei den Frauen allerdings leicht höher (4,8%) als bei den Männern (2,3%). Dennoch wurde mit 90,4% der Frauen und 95,4% der Männer die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden unterstützt. Ausserdem nahmen 19,2% der Frauen und 12,4% der Männer an ausserberuflich motivierten Weiterbildungen teil, für die sich die Unterstützung der Arbeitgeber auf 20,7% bei den Frauen und 31,0% bei den Männern belief.

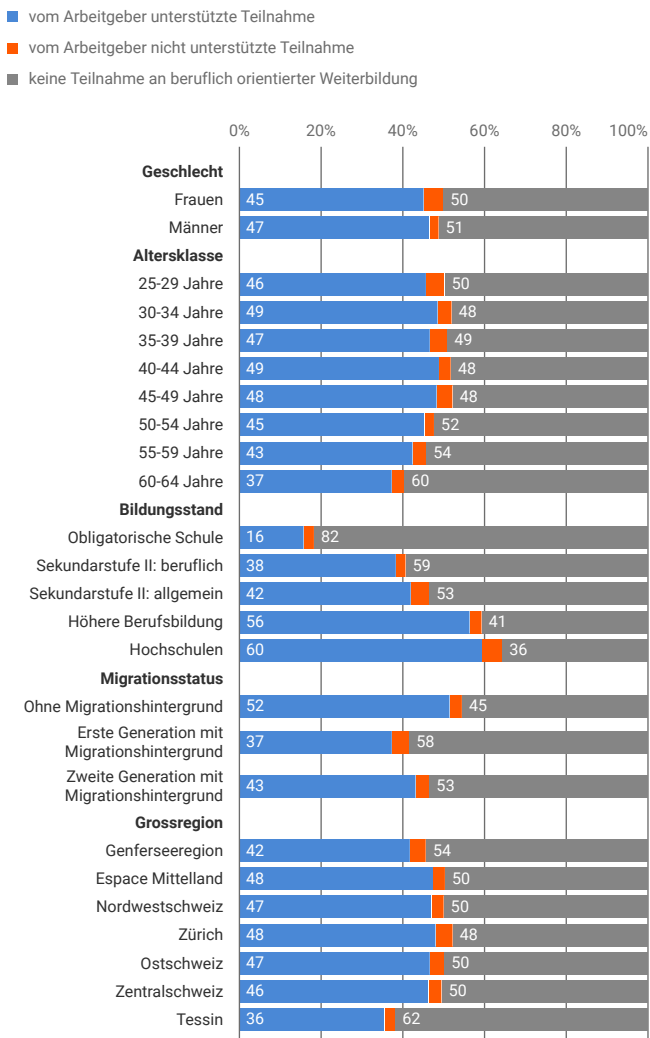
### Altersgruppen

Bei den Altersgruppen unter 50 Jahren lässt sich mit einer Teilnahmequote von über 50% eine gewisse Konstanz in der Weiterbildungsteilnahme erkennen. Nach 50 Jahren nimmt die Teilnahme schrittweise ab: Zwischen der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen und jener der 60- bis 64-Jährigen geht die Teilnahme von 45,9% auf 40,5% zurück. Die Unterstützung der Arbeitgeber für ältere Arbeitnehmende bleibt jedoch vergleichbar mit jener der



## Teilnahme an beruflich orientierter Weiterbildung nach Arbeitgeberunterstützung und soziodemografischen Merkmalen, 2021 G12

In Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren der jeweiligen Gruppe<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Wegen Rundungsdifferenzen kann das Total leicht von 100% abweichen.

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

jüngeren Altersgruppen. Je älter die Arbeitnehmenden sind und je mehr sie auf das Rentenalter von 65 Jahren zugehen, desto seltener nehmen sie aus beruflichen Gründen an Weiterbildungen teil, auch wenn diese vom Arbeitgeber weiterhin in gleichem Umfang unterstützt werden (mehr als 92% der Teilnehmenden zwischen 55 und 64 Jahren erhielten Unterstützung von ihrem Arbeitgeber).

### Bildungsstand

Die Teilnahme an beruflich orientierten Weiterbildungen variiert je nach Bildungsstand stark. Personen mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe (höhere Berufsbildung und Hochschulen) wiesen eine höhere Teilnahmequote auf als Personen mit einem tieferen

### Seniorinnen und Senioren

Im Jahr 2021 waren 18,4% der Personen ab 65 Jahren nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt aktiv. 23,1% davon bildeten sich aus beruflichen Gründen weiter. Die Weiterbildungsteilnahme fiel erwartungsgemäss deutlich geringer aus als in den tieferen Altersgruppen (42,5% bei den 55- bis 59-Jährigen, 37,4% bei den 60- bis 64-Jährigen). Etwa 19% der Seniorinnen und Senioren wurden von ihrem Arbeitgeber unterstützt, was 82,1% der Teilnehmenden dieser Altersgruppe entspricht. Dieses Ergebnis ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die untersuchte Population sehr klein ist, was die Genauigkeit der Schätzungen beeinträchtigen kann (das Vertrauensintervall bei 95% liegt bei +/- 9,4%).

In dieser Altersgruppe sind 52,6% der Teilnehmenden an beruflich orientierten Weiterbildungen Selbstständigerwerbende; die verbleibenden 47,4% sind Arbeitnehmende.

Bildungsstand (Sekundarstufe II und obligatorische Schule). In der Gruppe der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung war die Teilnahme an unterstützten Weiterbildungen am tiefsten (15,9%). Personen dieser Gruppe nahmen auch mit geringerer Wahrscheinlichkeit an einer Weiterbildung teil.

### Migrationsstatus<sup>4</sup>

Personen ohne Migrationshintergrund nahmen am häufigsten an unterstützten beruflichen Weiterbildungen teil (51,6%), an zweiter Stelle folgen Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (43,3%) und schliesslich jene der ersten Generation (37,5%).

### Grossregionen

Personen aus den deutschsprachigen Regionen besuchten häufiger unterstützte Weiterbildungen (über 46%) als im Tessin wohnhafte Personen (35,6%). Mit 41,9% wies die Genferseeregion ebenfalls eine höhere Teilnahmequote auf als das Tessin, aber eine deutlich tiefere als der Espace Mittelland (47,5%) oder Zürich (48,1%).

### Berufsspezifische Merkmale

In der Grafik G13 sind die Merkmale im Zusammenhang mit dem Beruf der Personen dargestellt.

### Berufliche Stellung

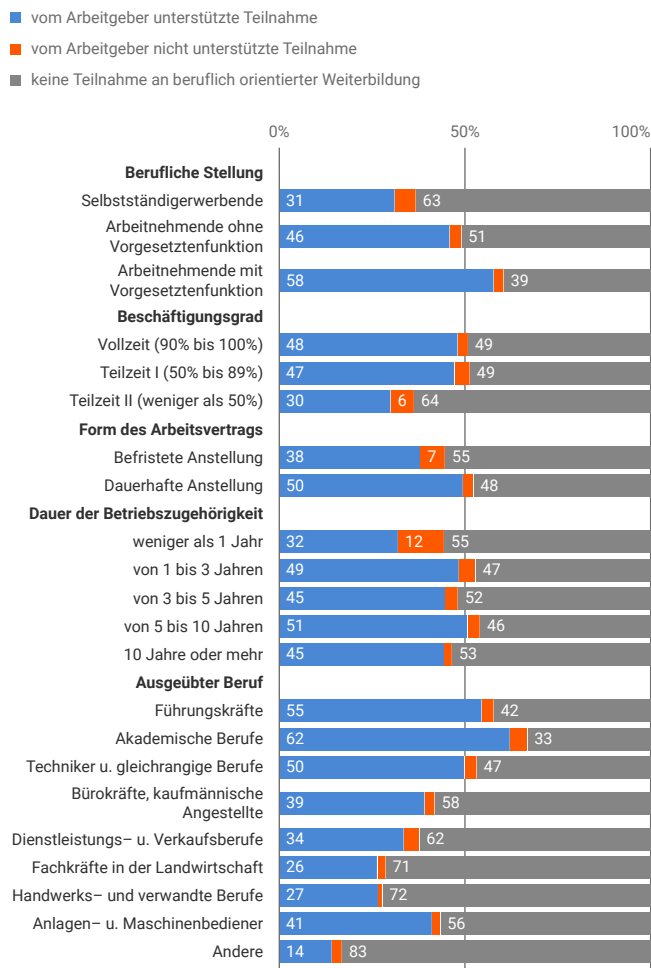
Bei den Arbeitnehmenden nahmen 57,9% der Vorgesetzten an arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen teil, gegenüber 46,0% bei den Arbeitnehmenden ohne leitende Funktion. Bei den Selbstständigerwerbenden waren es 31,2%. Mehr als 93% der Arbeitnehmenden mit oder ohne leitende Funktion, die eine Weiterbildung besuchten, erhielten dafür eine Unterstützung, während dieser Anteil bei den Selbstständigerwerbenden bei 84,6% lag. Diese Daten zeigen, dass Vorgesetzte leichter Zugang zu Weiterbildungen haben und die Arbeitgeber diese Gruppe besonders

<sup>4</sup> Kategorien des Migrationsstatus: [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) → Statistiken finden → Bevölkerung → Migration und Integration → Bevölkerung nach Migrationsstatus

## Teilnahme an beruflich orientierter Weiterbildung nach Arbeitgeberunterstützung und berufsspezifischen Merkmalen, 2021

G 13

In Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren der jeweiligen Gruppe<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Wegen Rundungsdifferenzen kann das Total leicht von 100% abweichen.

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

gerne unterstützen. Auch viele Selbständigerwerbende nehmen, wenn auch weniger häufig als Arbeitnehmende, an beruflichen Weiterbildungen teil, die häufig während der Arbeitszeit besucht werden bzw. von ihrem Betrieb und nicht über ihre persönlichen Ressourcen finanziert werden. Die Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten durch den Arbeitgeber oder den Betrieb der selbständigerwerbenden Person kann als Investition in die Erfüllung der beruflichen Aufgaben betrachtet werden.

### Beschäftigungsgrad

Vollzeitbeschäftigte und Personen, die mehr als 50% arbeiten, nahmen in etwa gleich häufig an Weiterbildungen teil (rund 51%). Bei den Personen mit einem Beschäftigungsgrad unter 50% war die Teilnahmequote hingegen deutlich tiefer (36,4%). Wenn der Beschäftigungsgrad unter 50% liegt, geht auch der Anteil der Teilnehmenden zurück, die vom Arbeitgeber unterstützt wurden

(82,6%), während er bei Personen, die 50% oder mehr arbeiten, konstant bleibt (über 92%). Diese Ergebnisse zeigen, dass die zur Verfügung stehende Arbeitszeit einen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme und die Arbeitgeberunterstützung hat, insbesondere bei Personen, die Teilzeit arbeiten.

### Arbeitsvertrag

Die Daten zeigen, dass 52,4% der Personen mit einem unbefristeten Vertrag an Weiterbildungsaktivitäten teilnahmen, während es bei jenen mit einem befristeten Vertrag 44,7% waren. Im Zusammenhang mit der Arbeitgeberunterstützung lässt sich erkennen, dass bei den Teilnehmenden mit einem unbefristeten Vertrag 94,7% unterstützt wurden, verglichen mit 85,2% bei jenen mit einem befristeten Vertrag. Weiter geht aus den Daten hervor, dass die Teilnahme an unterstützten Weiterbildungen bei einer stabilen Erwerbstätigkeit grösser ist.

### Dauer der Hauptbeschäftigung

Die Beschäftigungsdauer hat eher einen Einfluss auf die Arbeitgeberunterstützung als auf die Teilnahme selber. Mitarbeitende mit weniger als einem Dienstjahr nehmen seltener an unterstützten Weiterbildungen (32,1%) und häufiger an nicht unterstützten Weiterbildungen (12,4%) teil als Mitarbeitende, die länger in ihrer Stelle sind (45–51% an unterstützten Weiterbildungen und 2–4% an nicht unterstützten Weiterbildungen). Dies zeigt, dass die Bereitschaft besteht, sich auch ohne Arbeitgeberunterstützung weiterzubilden.

### Ausgeübter Beruf<sup>5</sup>

Bei den Berufen, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern, ist die Teilnahme an unterstützten Weiterbildungen höher. Die Gruppe «akademische Berufe» zeichnet sich mit 62,2% durch die höchste Teilnahmequote aller Berufshauptgruppen aus. Anschliessend folgen die Gruppen «Führungskräfte» und «Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe», die Quoten von 54,6% beziehungsweise 50,0% aufweisen. Umgekehrt lassen sich bei den Gruppen «Handwerks- und verwandte Berufe» und «Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei» mit rund 26% die tiefsten Quoten erkennen.

### Betriebspezifische Merkmale

In der Grafik G 14 schliesslich sind die Merkmale im Zusammenhang mit dem Betrieb dargestellt, in dem die Personen tätig sind.

### Betriebsgrösse

Die Teilnahme an unterstützten Weiterbildungen nimmt mit der Grösse des Betriebs zu. Grossbetriebe scheinen eher geneigt, in die Ausbildung ihrer Angestellten zu investieren. 57,2% der Personen, die in einem Betrieb mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten, nahmen an einer von ihrem Arbeitgeber unterstützten Weiterbildung teil. Bei den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lag dieser Anteil lediglich bei 33,4%. Die Teilnahme an nicht unterstützten Weiterbildungen war ungeachtet der Betriebsgrösse gering, was zeigt, dass die Mehrheit der Weiterbildungen vom Arbeitgeber veranlasst oder unterstützt wird.

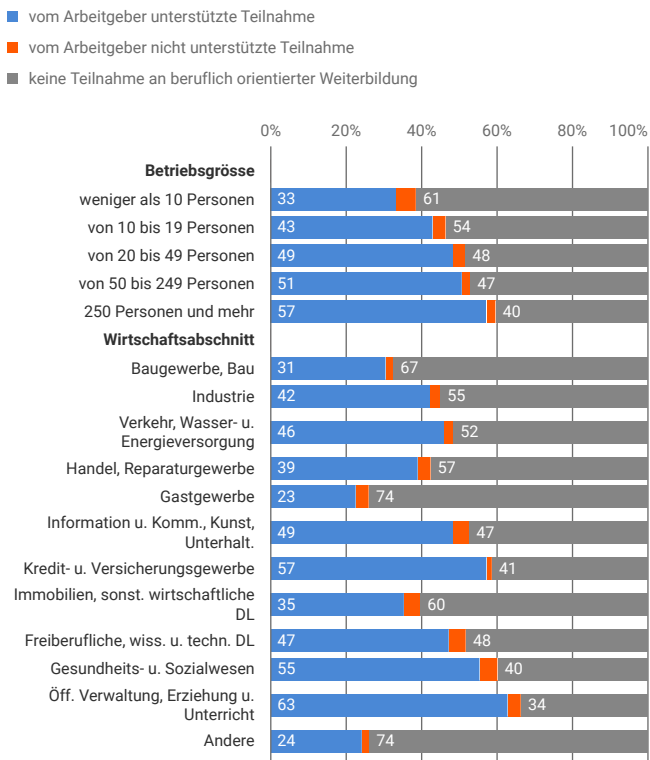
<sup>5</sup> gemäss der Schweizer Berufsnomenklatur CH-ISCO-19



## Teilnahme an beruflich orientierter Weiterbildung nach Arbeitgeberunterstützung und betriebspezifischen Merkmalen, 2021

G14

In Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren der jeweiligen Gruppe<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Wegen Rundungsdifferenzen kann das Total leicht von 100% abweichen.

Quelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

© BFS 2024

### Wirtschaftsabschnitt des Betriebs

Die arbeitgeberunterstützte Weiterbildungsteilnahme ist je nach Wirtschaftsabschnitt sehr unterschiedlich. Die Wirtschaftsabschnitte «Öffentliche Verwaltung/Erziehung und Unterricht» (62,9%), «Gesundheits- und Sozialwesen» (55,5%) und «Kreditgewerbe» (57,3%) verzeichneten eine hohe unterstützte Weiterbildungsteilnahme, während die Abschnitte «Gastgewerbe» (22,7%) und «Baugewerbe» (30,6%) die tiefste unterstützte Teilnahme aufwiesen.

### Einfluss der Faktoren auf die Teilnahme und die Unterstützung

Nach der Analyse der verschiedenen individuellen sowie berufs- und betriebspezifischen Merkmale sollen in diesem Kapitel die Faktoren ermittelt werden, die einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, an einer arbeitgeberunterstützten Weiterbildung teilzunehmen bzw. im Fall einer Weiterbildungsteilnahme von ihm unterstützt zu werden.

Zuerst wird die Teilnahme an unterstützten beruflichen Weiterbildungen untersucht und mit einer nicht unterstützten Teilnahme oder Nichtteilnahme verglichen. Auf der Grundlage der gesamten

Erwerbsbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren sollen dabei in erster Linie die Faktoren ermittelt werden, die einen Einfluss auf eine arbeitgeberunterstützte Teilnahme haben.

Die zweite Analyse betrachtet ausschliesslich die Personen, die eine berufliche Weiterbildung besucht haben, wobei der Fokus auf die Arbeitgeberunterstützung gelegt wird. Mit diesem Ansatz lassen sich die entscheidenden Faktoren für eine Unterstützung ermitteln.

Die unabhängigen Variablen wurden in drei Kategorien eingeteilt: erstens die individuellen Faktoren, wie Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Migrationsstatus und Grossregion, in der die betreffende Person wohnt; zweitens die beruflichen Faktoren, also die berufliche Stellung, der Beschäftigungsgrad, die Dauer der Hauptbeschäftigung und der ausgeübte Beruf; und drittens die betriebspezifischen Faktoren, wie die Grösse und der Wirtschaftsabschnitt des Betriebs.

Diese Gruppen von Faktoren wurden in drei aufeinanderfolgenden Schritten in die logistischen Regressionsanalysen integriert. Zu Beginn wurden alle Variablen in die Modelle einbezogen. Mit jedem Schritt wurden die statistisch nicht signifikanten Variablen aus den Modellen entfernt. Dieses Verfahren wurde wiederholt, bis alle verbleibenden Variablen einen statistisch signifikanten Effekt hatten.<sup>6</sup> Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse basieren auf dem Endmodell der beiden Analysen, das alle Faktoren einschliesst.<sup>7</sup>

Die beiden Analysen zeigen unterschiedliche Dynamiken auf: Die individuellen, beruflichen und betriebspezifischen Faktoren wirken sich unterschiedlich aus, je nachdem, ob es um die Teilnahme an einer unterstützten Weiterbildung oder um den Erhalt von Unterstützung des Arbeitgebers geht.

### Individuelle Faktoren

Die Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen variiert je nach Bildungsstand stark: Verglichen mit Personen ohne nachobligatorische Ausbildung ist die Chance, an einer unterstützten Weiterbildung teilzunehmen, für Personen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II doppelt so hoch; bei Personen mit einem Abschluss der Tertiärstufe sind die Chancen dreimal so gross. Ein weiterer Faktor ist der Migrationsstatus: Migrantinnen und Migranten der ersten Generation haben eine um 35% kleinere Chance, an einer arbeitgeberunterstützten Weiterbildungsteilnahme teilzunehmen, als Personen ohne Migrationshintergrund. Das Alter wirkt sich weniger stark aus, aber bei den 40- bis 54-Jährigen lässt sich tendenziell eine höhere Teilnahme erkennen als bei den 25- bis 29-Jährigen. Bei den anderen Altersgruppen sind die Unterschiede nicht signifikant. Das Geschlecht scheint keine wesentlichen Auswirkungen auf die Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen zu haben.

<sup>6</sup> mit einem p-Wert unter 5%

<sup>7</sup> Die detaillierten Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen stehen im Anhang zur Verfügung.

Wenn an einer Weiterbildung teilgenommen wird, scheinen das Geschlecht und der Migrationsstatus dagegen einen Einfluss auf die Unterstützung des Arbeitgebers zu haben. Dies trifft auch nach der Bereinigung um die beruflichen und betriebspezifischen Faktoren zu. Für Frauen ist die Chance, von ihrem Arbeitgeber unterstützt zu werden, verglichen mit den Männern um 39% kleiner. Ebenso ist diese Chance bei Migrantinnen und Migranten der ersten Generation nur halb so gross wie bei Personen ohne Migrationshintergrund.

### **Berufliche Faktoren**

Alle beruflichen Faktoren haben einen Einfluss auf die Teilnahme an unterstützten Weiterbildungen. Verglichen mit den Arbeitnehmenden ohne leitende Funktion haben Vorgesetzte eine um 36% grössere Chance, an arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen teilzunehmen. Bei den Selbstständigerwerbenden ist die Chance rund ein Viertel kleiner. Die Beschäftigungsdauer im Betrieb hat ebenfalls einen Einfluss: Personen mit mindestens einem Dienstjahr in ihrer Hauptbeschäftigung tendieren deutlich häufiger dazu, an unterstützten Weiterbildungen teilzunehmen, als solche, die ihre Stelle seit weniger als einem Jahr innehaben. Die längere Beschäftigungsdauer erhöht die Chance der Teilnahme um mindestens 60%. Auch der Beschäftigungsgrad ist ein Einflussfaktor: Personen, die weniger als 50% arbeiten, haben eine halb so grosse Chance auf eine Teilnahme an einer von ihrem Arbeitgeber unterstützten Weiterbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Von Bedeutung ist auch der ausgeübte Beruf: Die Chancen, eine unterstützte Weiterbildung zu besuchen, sind in den Berufshauptgruppen mit hohen Qualifikationsanforderungen, wie «Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe» oder «Führungskräfte», höher.

Der ausgeübte Beruf ist kein entscheidendes Kriterium für den Erhalt von Arbeitgeberunterstützung für Weiterbildungen. Mit anderen Worten: Wenn an einer Weiterbildung teilgenommen wurde, verlieren die Berufshauptgruppen als Faktor für den Erhalt von Unterstützung an Bedeutung. Andere Aspekte wie die berufliche Stellung, der Beschäftigungsgrad und die Dauer der Hauptbeschäftigung werden dagegen wichtiger. Beispielsweise haben Teilnehmende, die weniger als 50% arbeiten, eine halb so grosse Chance auf Unterstützung wie Vollzeitbeschäftigte. Zudem ist die Chance, vom Arbeitgeber unterstützt zu werden, bei Personen, die seit mindestens einem Jahr in ihrer Stelle sind, viermal grösser als bei jenen mit weniger als einem Dienstjahr.

### **Betriebspezifische Faktoren**

Die Betriebsgrösse und der Wirtschaftsabschnitt spielen eine wichtige Rolle für die Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen. In Grossbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) beschäftigte Personen haben eine um 75% grössere Chance, unterstützte Weiterbildungen zu besuchen, als diejenigen, die in Kleinbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) arbeiten.

Der Wirtschaftsabschnitt «Öffentliche Verwaltung und Erziehung und Unterricht», der in der logistischen Regressionsanalyse als Referenz verwendet wurde, bietet die besten Chancen, an einer vom Arbeitgeber unterstützten Weiterbildung teilzunehmen. Im Gegensatz dazu sind die Chancen in den anderen Wirtschaftsabschnitten (ausser «Gesundheits- und Sozialwesen») geringer.

### **Zusammenfassung**

Zusammenfassend zeigen die einfachen vergleichenden Analysen bei der Teilnahme an unterstützten beruflichen Weiterbildungen keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht. Hingegen wirken sich Faktoren wie der Bildungsstand, das Alter und der Migrationsstatus erheblich auf die Teilnahmequote aus. Personen mit einer Ausbildung der Tertiärstufe nehmen häufiger an Weiterbildungen teil, wobei die Häufigkeit jedoch mit zunehmendem Alter, insbesondere ab 50 Jahren, zurückgeht. Personen ohne Migrationshintergrund bilden sich häufiger weiter als Migrantinnen und Migranten der ersten Generation. Berufliche Faktoren wie die berufliche Stellung, der Beschäftigungsgrad, die Vertragsart und die Beschäftigungsdauer haben ebenfalls einen Einfluss auf eine arbeitgeberunterstützte Weiterbildung. Arbeitnehmende mit leitender Funktion und Vollzeitbeschäftigte besuchen häufiger Weiterbildungen als Selbstständigerwerbende und Personen mit einem befristeten Vertrag. Die Betriebsgrösse ist ein Schlüsselfaktor: Grossbetriebe leisten tendenziell mehr Unterstützung. Während bestimmte Wirtschaftsabschnitte einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme haben, bleibt die Betriebsgrösse das massgebende Kriterium für die Unterstützung des Arbeitgebers; der Wirtschaftsabschnitt hat hier einen geringeren Einfluss.

Die logistischen Regressionsanalysen zeigen jedoch, dass alle untersuchten Faktoren, mit Ausnahme des Geschlechts, einen Einfluss auf die Teilnahme an arbeitgeberunterstützten Weiterbildungen haben. Der Bildungsstand und die Betriebsgrösse stellen besonders einflussreiche Faktoren dar. Bei der Unterstützung durch den Arbeitgeber verlieren die Faktoren Alter, Bildungsstand, Grossregion, ausgeübter Beruf und Wirtschaftsabschnitt des Betriebs an Bedeutung. Entscheidend sind hier berufliche Aspekte wie die berufliche Stellung, der Beschäftigungsgrad und die Dauer der Hauptbeschäftigung sowie die Betriebsgrösse. Auch unter Berücksichtigung dieser Faktoren haben Frauen sowie Migrantinnen und Migranten der ersten Generation geringere Chancen, von ihrem Arbeitgeber Unterstützung für beruflich orientierte Weiterbildungen zu erhalten, als Männer und Personen ohne Migrationshintergrund.

## Anhang

## Regressionsmodell zur Teilnahme an einer vom Arbeitgeber unterstützten beruflich orientierten Weiterbildung – Teil 1

Binäre logistische Regression, Erwerbstätige im Alter von 25 bis 64 Jahren

TA 1.1

Individuelle Faktoren	Odds ratio	95% Konfidenzintervall		p-Werte	
<b>Geschlecht.</b>					n.i
<b>Altersklasse</b>					
25–29 (Referenz)	Ref.				
30–34	1,1	0,9	1,4	0,381	n.r.
35–39	1,2	1,0	1,5	0,098	n.r.
40–44	1,4	1,1	1,8	0,003	**
45–49	1,4	1,1	1,7	0,004	**
50–54	1,3	1,1	1,7	0,015	*
55–59	1,1	0,9	1,4	0,356	n.r.
60–64	0,9	0,7	1,2	0,639	n.r.
<b>Bildungsstand</b>					
obligatorische Schule (Referenz)	Ref.				
Sekundarstufe II: allgemein	2,3	1,7	3,1	<,0001	***
Sekundarstufe II: beruflich	2,0	1,6	2,6	<,0001	***
höhere Berufsbildung	3,1	2,3	4,0	<,0001	***
Hochschule	3,3	2,5	4,3	<,0001	***
<b>Migrationsstatus</b>					
ohne Migrationshintergrund (Referenz)	Ref.				
erste Generation mit Migrationshintergrund	0,6	0,6	0,7	<,0001	***
zweite Generation mit Migrationshintergrund	0,7	0,6	0,9	0,002	**
<b>Grossregion</b>					
Zürich (Referenz)	Ref.				
Espace Mittelland	1,1	1,0	1,4	0,151	n.r.
Nordwestschweiz	1,1	0,9	1,3	0,417	n.r.
Ostschweiz	1,1	0,9	1,3	0,455	n.r.
Genferseeregion	0,9	0,7	1,0	0,114	n.r.
Tessin	0,7	0,5	0,9	0,002	**
Zentralschweiz	1,1	0,9	1,3	0,522	n.r.

Hinweis: Die Interpretation der Koeffizienten (Odds Ratio) erfolgt immer im Vergleich zu einer Referenzgruppe, wobei die anderen im Modell enthaltenen Faktoren ansonsten gleich bleiben. Ein Odds Ratio von 1 bedeutet keinen Unterschied, ein Wert kleiner als 1 eine geringere Chance und ein Wert größer als 1 eine höhere Chance. Das Quotenverhältnis bezieht sich immer auf die Referenzgruppe.

n.i.: Variable, deren Effekt statistisch nicht signifikant ist und die nicht in das Modell integriert wurde

n.r.: Kategorie, die sich statistisch nicht signifikant von der Referenzkategorie unterscheidet

Signifikanzniveau: \*\*\* p<,0001; \*\* p<,0,001 ; \* p<,0,05

## Regressionsmodell zur Teilnahme an einer vom Arbeitgeber unterstützten beruflich orientierten Weiterbildung – Teil 2

Binäre logistische Regression, Erwerbstätige im Alter von 25 bis 64 Jahren

TA 1.2

Berufsspezifische Faktoren	Odds ratio	95% Konfidenzintervall		p-Werte	
<b>Berufliche Stellung.</b>					
<i>Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion	1,4	1,2	1,6	<,0001	***
Selbstständigerwerbende	0,8	0,6	0,9	0,002	**
<b>Beschäftigungsgrad</b>					
<i>Vollzeit (90% bis 100%) (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
Teilzeit I (50% bis 89%)	0,8	0,7	0,9	0,001	**
Teilzeit II (weniger als 50%)	0,6	0,5	0,7	<,0001	***
<b>Dauer der Betriebszugehörigkeit</b>					
<i>weniger als 1 Jahr (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
von 1 bis 3 Jahren	2,0	1,5	2,8	<,0001	***
von 3 bis 5 Jahren	1,6	1,2	2,3	0,004	**
von 5 bis 10 Jahren	2,1	1,5	2,9	<,0001	***
10 Jahre oder mehr	1,6	1,2	2,2	0,005	**
<b>Ausgeübter Beruf (Hauptgruppe ISCO)</b>					
<i>Führungskräfte (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	1,0	0,6	1,9	0,907	n.r.
Handwerks- und verwandte Berufe	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
andere (Hilfsarbeits- und Streitkräfte)	0,3	0,2	0,5	<,0001	***
Anlagen- und Maschinenbediener	1,1	0,8	1,5	0,755	n.r.
Bürokräfte, kaufm. Angestellte	0,7	0,5	0,9	0,001	**
Dienstleistungs- und Verkaufsberufe	0,7	0,6	0,9	0,006	**
akademische Berufe	1,2	1,0	1,5	0,045	*
Techniker und gleichrangige Berufe	0,9	0,7	1,1	0,195	n.r.

Hinweis: Die Interpretation der Koeffizienten (Odds Ratio) erfolgt immer im Vergleich zu einer Referenzgruppe, wobei die anderen im Modell enthaltenen Faktoren ansonsten gleich bleiben. Ein Odds Ratio von 1 bedeutet keinen Unterschied, ein Wert kleiner als 1 eine geringere Chance und ein Wert größer als 1 eine höhere Chance. Das Quotenverhältnis bezieht sich immer auf die Referenzgruppe.

n.i.: Variable, deren Effekt statistisch nicht signifikant ist und die nicht in das Modell integriert wurde

n.r.: Kategorie, die sich statistisch nicht signifikant von der Referenzkategorie unterscheidet

Signifikanzniveau: \*\*\* p<,0001; \*\* p<,0,001 ; \* p<,0,05

## Regressionsmodell zur Teilnahme an einer vom Arbeitgeber unterstützten beruflich orientierten Weiterbildung – Teil 3

Binäre logistische Regression, Erwerbstätige im Alter von 25 bis 64 Jahren

TA 1.3

Berufsspezifische Faktoren	Odds ratio	95% Konfidenzintervall		p-Werte	
<b>Betriebsgröße</b>					
weniger als 10 Personen (Referenz)	Ref.				
von 10 bis 19 Personen	1,3	1,0	1,5	0,016	*
von 20 bis 49 Personen	1,5	1,2	1,7	<,0001	***
von 50 bis 249 Personen	1,6	1,3	1,8	<,0001	***
250 Personen und mehr	1,8	1,5	2,1	<,0001	***
<b>Wirtschaftsabschnitt</b>					
Öffentliche Verwaltung/Erziehung und Unterricht (Referenz)	Ref.				
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,7	0,6	1,0	0,024	*
Immobilien, sonstige wirtschaftliche DL	0,6	0,5	0,8	0,000	**
freiberufliche, wissenschaftliche und technische DL	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
andere	0,3	0,2	0,5	<,0001	***
Handel, Reparaturgewerbe	0,6	0,5	0,8	0,000	**
Baugewerbe/Bau	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
Gastgewerbe	0,4	0,2	0,5	<,0001	***
Industrie	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
Information und Kommunikation; Kunst, Unterhaltung	0,6	0,5	0,8	<,0001	***
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	0,8	1,2	0,927	n.r.
Verkehr; Wasser- und Energieversorgung	0,7	0,5	0,9	0,006	**

Hinweis: Die Interpretation der Koeffizienten (Odds Ratio) erfolgt immer im Vergleich zu einer Referenzgruppe, wobei die anderen im Modell enthaltenen Faktoren ansonsten gleich bleiben. Ein Odds Ratio von 1 bedeutet keinen Unterschied, ein Wert kleiner als 1 eine geringere Chance und ein Wert größer als 1 eine höhere Chance. Das Quotenverhältnis bezieht sich immer auf die Referenzgruppe.

n.i.: Variable, deren Effekt statistisch nicht signifikant ist und die nicht in das Modell integriert wurde

n.r.: Kategorie, die sich statistisch nicht signifikant von der Referenzkategorie unterscheidet

Signifikanzniveau: \*\*\* p<,0001; \*\* p<,0001 ; \* p<,0,05

## Regressionsmodell zur Unterstützung der beruflich orientierten Weiterbildungsteilnahme

Binäre logistische Regression, Erwerbstätige im Alter von 25 bis 64 Jahren mit Teilnahme an einer beruflich orientierten Weiterbildung

TA2

Individuelle, berufs- und betriebsspezifische Faktoren	Odds ratio	95% Konfidenzintervall		p-Werte	
<b>Geschlecht</b>					
<i>Männer (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
Frauen	0,6	0,4	0,9	0,004	**
<b>Altersklasse</b>					
					n.i
<b>Bildungsstand</b>					
					n.i
<b>Migrationsstatus</b>					
<i>ohne Migrationshintergrund (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
erste Generation mit Migrationshintergrund	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
zweite Generation mit Migrationshintergrund	0,7	0,4	1,3	0,271	n.r.
<b>Grossregion</b>					
					n.i
<b>Berufliche Stellung</b>					
<i>Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion	1,1	0,8	1,7	0,516	n.r.
Selbstständigerwerbende	0,5	0,3	0,7	<,0001	***
<b>Beschäftigungsgrad</b>					
<i>Vollzeit (90% bis 100%) (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
Teilzeit I (50% bis 89%)	0,8	0,5	1,1	0,195	n.r.
Teilzeit II (weniger als 50%)	0,4	0,3	0,6	<,0001	***
<b>Dauer der Betriebszugehörigkeit</b>					
<i>weniger als 1 Jahr (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
von 1 bis 3 Jahren	4,1	2,4	7,0	<,0001	***
von 3 bis 5 Jahren	4,1	2,3	7,5	<,0001	***
von 5 bis 10 Jahren	5,2	3,0	9,0	<,0001	***
10 Jahre oder mehr	7,5	4,3	13,0	<,0001	***
<b>Ausgeübter Beruf (Hauptgruppe ISCO)</b>					
					n.i
<b>Betriebsgrösse</b>					
<i>weniger als 10 Personen (Referenz)</i>	<i>Ref.</i>				
von 10 bis 19 Personen	1,5	0,9	2,3	0,098	n.r.
von 20 bis 49 Personen	1,6	1,1	2,5	0,027	*
von 50 bis 249 Personen	2,5	1,6	3,9	<,0001	***
250 Personen und mehr	2,4	1,5	3,7	0,000	**
<b>Wirtschaftsabschnitt</b>					
					n.i

Hinweis: Die Interpretation der Koeffizienten (Odds Ratio) erfolgt immer im Vergleich zu einer Referenzgruppe, wobei die anderen im Modell enthaltenen Faktoren ansonsten gleich bleiben. Ein Odds Ratio von 1 bedeutet keinen Unterschied, ein Wert kleiner als 1 eine geringere Chance und ein Wert größer als 1 eine höhere Chance. Das Quotenverhältnis bezieht sich immer auf die Referenzgruppe.

n.i.: Variable, deren Effekt statistisch nicht signifikant ist und die nicht in das Modell integriert wurde

n.r.: Kategorie, die sich statistisch nicht signifikant von der Referenzkategorie unterscheidet

Signifikanzniveau: \*\*\* p<,0001; \*\* p<,0,001; \* p<,0,05





---

**Herausgeber:** Bundesamt für Statistik (BFS)  
**Auskunft:** [weiterbildung@bfs.admin.ch](mailto:weiterbildung@bfs.admin.ch)  
Wayra Caballero Liardet, BFS, Tel. +41 58 463 64 81  
[wayra.caballero@bfs.admin.ch](mailto:wayra.caballero@bfs.admin.ch)  
Nadia Streit, BFS, Tel. +41 58 467 24 30  
[nadia.streit@bfs.admin.ch](mailto:nadia.streit@bfs.admin.ch)

**Redaktion:** Wayra Caballero Liardet, BFS; Nadia Streit, BFS  
**Reihe:** Statistik der Schweiz  
**Themenbereich:** 15 Bildung und Wissenschaft  
**Originaltext:** Französisch  
**Übersetzung:** Sprachdienste BFS  
**Layout:** Publishing und Diffusion PUB, BFS  
**Grafiken:** Publishing und Diffusion PUB, BFS  
**Online:** [www.statistik.ch](http://www.statistik.ch)  
**Print:** [www.statistik.ch](http://www.statistik.ch)  
Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel,  
[order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch), Tel. +41 58 463 60 60  
Druck in der Schweiz

**Copyright:** BFS, Neuchâtel 2024  
Wiedergabe unter Angabe der Quelle  
für nichtkommerzielle Nutzung gestattet

**BFS-Nummer:** 1465-2400

**Die Informationen in dieser Publikation tragen zur Messung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) bei.**



#### Indikatorensystem MONET 2030

[www.statistik.ch](http://www.statistik.ch) → Statistiken finden → Nachhaltige Entwicklung → Das MONET 2030-Indikatorensystem