

15

Bildung und Wissenschaft

1392-1500

# Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015

Kennzahlen



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Bundesamt für Statistik BFS

Neuchâtel 2017

<b>Herausgeber:</b>	Bundesamt für Statistik (BFS)
<b>Auskunft:</b>	Emanuel von Erlach, BFS, Tel. 058 463 62 23
<b>Redaktion:</b>	Lena Liechti, BFS
<b>Inhalt:</b>	Lena Liechti, BFS
<b>Reihe:</b>	Statistik der Schweiz
<b>Themenbereich:</b>	15 Bildung und Wissenschaft
<b>Originaltext:</b>	Deutsch
<b>Layout:</b>	Sektion DIAM, Prepress/Print
<b>Grafiken:</b>	Sektion DIAM, Prepress/Print
<b>Titelseite:</b>	BFS; Konzept: Netthoewel & Gaberthüel, Biel; Foto: © gradt – Fotolia.com
<b>Druck:</b>	in der Schweiz
<b>Copyright:</b>	BFS, Neuchâtel 2017 Wiedergabe unter Angabe der Quelle für nichtkommerzielle Nutzung gestattet
<b>Bestellungen Print:</b>	Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel, Tel. 058 463 60 60, Fax 058 463 60 61, <a href="mailto:order@bfs.admin.ch">order@bfs.admin.ch</a>
<b>Preis:</b>	gratis
<b>Download:</b>	<a href="http://www.statistik.ch">www.statistik.ch</a> (gratis)
<b>BFS-Nummer:</b>	1392-1500



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<hr/>		
<b>2</b>	<b>Stellenwert der beruflichen Weiterbildung</b>	<b>6</b>
<hr/>		
2.1	Weiterbildungsaktivitäten	8
2.2	Rahmenbedingungen	9
<b>3</b>	<b>Umfang der beruflichen Weiterbildung</b>	<b>10</b>
<hr/>		
3.1	Anteil unterstützte Mitarbeitende	10
3.2	Direkte Kosten der beruflichen Weiterbildung	12
3.3	Teilnahmestunden	14
<b>4</b>	<b>Weiterbildungsverzicht</b>	<b>16</b>
<hr/>		
<b>5</b>	<b>Öffentliche Verwaltung</b>	<b>17</b>
<hr/>		
<b>6</b>	<b>Vergleich mit dem Jahr 2011</b>	<b>19</b>
<hr/>		
<b>7</b>	<b>Wichtige Definitionen</b>	<b>21</b>
<hr/>		



# 1 Einleitung

Diese Broschüre zeigt die wichtigsten Resultate der Erhebung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen (SBW). Sie informiert anhand einer Reihe von Indikatoren über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen zugunsten ihrer Beschäftigten. Die Erhebung wurde Ende 2016 zum zweiten Mal durchgeführt und die präsentierten Ergebnisse beziehen sich auf das Referenzjahr 2015. Befragt wurden private und öffentliche Unternehmen sowie öffentliche Verwaltungen aus dem zweiten und dritten Sektor mit mindestens 10 Beschäftigten.

Das zweite Kapitel dieser Broschüre gibt Aufschluss über den Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen und die Verbreitung von unterschiedlichen Weiterbildungsaktivitäten. Zudem wird die Bedeutung verschiedener Aspekte dargelegt, die die Weiterbildung in Unternehmen regeln.

Im dritten Kapitel werden verschiedene Indikatoren präsentiert, die Aufschluss über den Umfang der beruflichen Weiterbildung geben. Dies betrifft sowohl den Anteil der unterstützten Beschäftigten als auch den finanziellen und zeitlichen Aufwand für die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten.

Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit den Unternehmen, die im Referenzjahr nicht weiterbildungsaktiv waren. Die zentralen Gründe des Weiterbildungsverzichts werden präsentiert.

Das fünfte Kapitel präsentiert die wichtigsten Resultate für die öffentlichen Verwaltungen.

Im sechsten Kapitel werden schliesslich ausgewählte Ergebnisse der aktuellen Erhebung mit denjenigen aus dem Jahr 2011 verglichen.

## **Berufliche Weiterbildung**

Die berufliche Weiterbildung umfasst alle Ausbildungen (Kurse, Seminare, innerbetriebliche Schulungen usw.), die von den Beschäftigten der Unternehmen absolviert werden und die folgenden Kriterien erfüllen:

- Die Ausbildung wurde mindestens teilweise oder indirekt durch das Unternehmen finanziert (z.B. durch die Möglichkeit, die Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren).
- Die Ausbildung wurde im Voraus geplant und dient ausdrücklich einem Lernziel (unbeabsichtigte, unbewusste Lernprozesse werden nicht berücksichtigt).

## 2 Stellenwert der beruflichen Weiterbildung

Im Jahr 2015 haben rund 89% der Unternehmen in der Schweiz Weiterbildungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt (Grafik G1). Damit hat nur eine Minderheit der Unternehmen (11%) auf jegliche Form von beruflichen Weiterbildungsaktivitäten verzichtet.

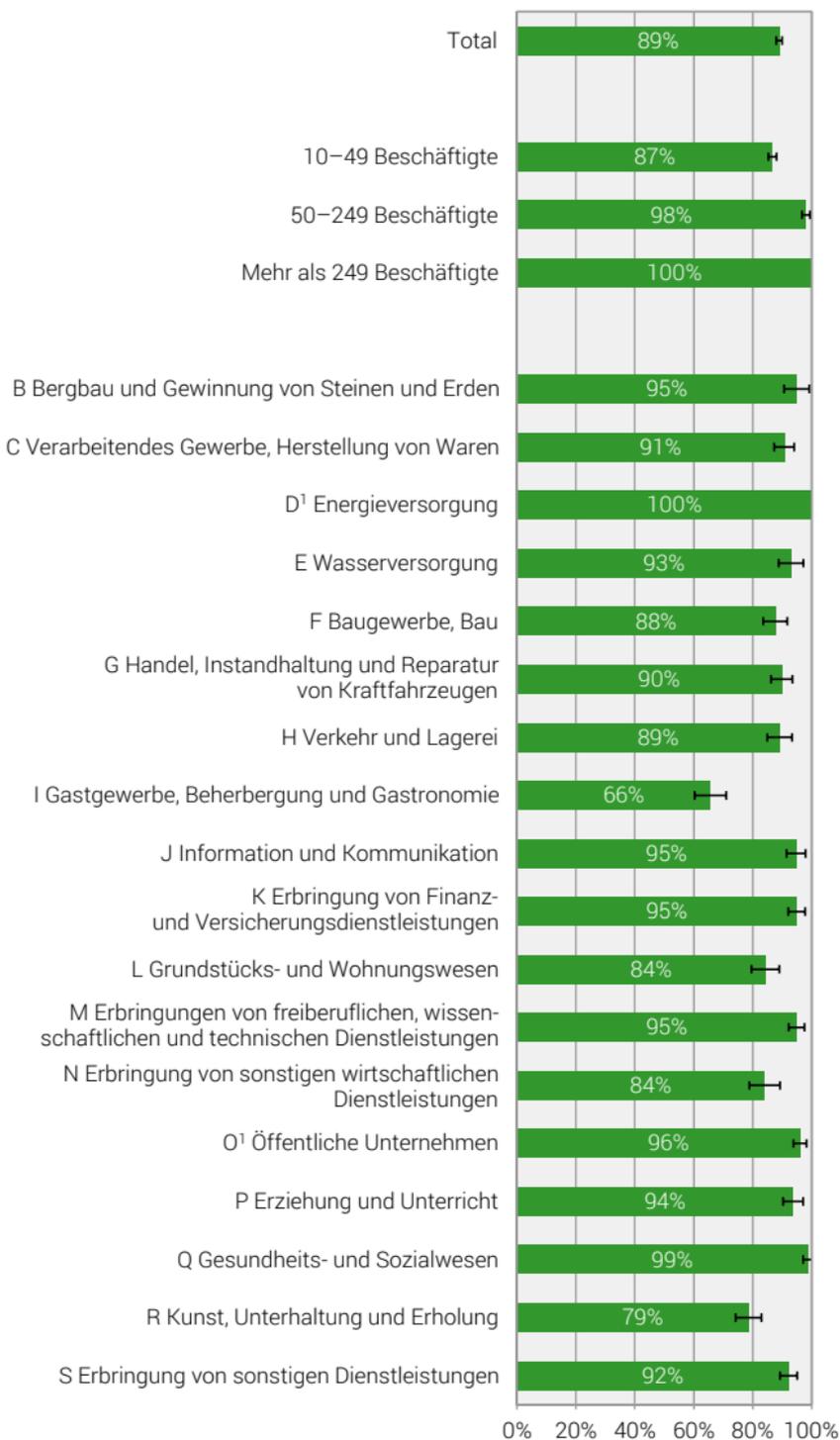
Praktisch sämtliche Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten sind weiterbildungsaktiv. Bei den kleineren Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) sind es 87%. Die Weiterbildungsaktivität variiert auch zwischen den Wirtschaftsabschnitten (NOGA-Abschnitten). Der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen bewegt sich zwischen 100% (Energieversorgung) und 66% (Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie).

# Weiterbildungsaktive Unternehmen, 2015

Nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt

G1

In % aller Unternehmen



— Vertrauensintervall (95%)

<sup>1</sup> Siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 7.

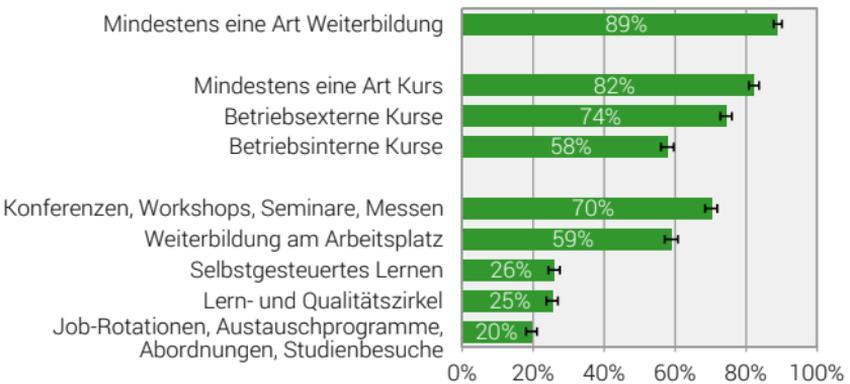
## 2.1 Weiterbildungsaktivitäten

Berufliche Weiterbildungsaktivitäten können unterschiedliche Formen annehmen. Wie Grafik G 2 zeigt, werden in 82% der Unternehmen Weiterbildungskurse unterstützt. Dabei werden die Kurse häufiger nicht vom betreffenden Unternehmen, sondern von einer externen Organisation geplant und durchgeführt (74%). Mehr als die Hälfte der Unternehmen (58%) führt aber auch selbst Weiterbildungskurse für ihre Mitarbeitenden durch. Bei den weniger stark formalisierten beruflichen Weiterbildungsaktivitäten ist die Teilnahme an Konferenzen, Workshops, Messen oder Seminaren mit 70% am stärksten vertreten. Weiterbildungsaktivitäten in Form von Job-Rotationen, Austauschprogrammen, Abordnungen oder Studienbesuchen werden dagegen nur in zwei von zehn Unternehmen durchgeführt.

### Von den Unternehmen unterstützte Weiterbildungsaktivitäten, 2015

G 2

In % aller Unternehmen



— Vertrauensintervall (95%)

Quelle: BFS – SBW 2015

© BFS 2017

## 2.2 Rahmenbedingungen

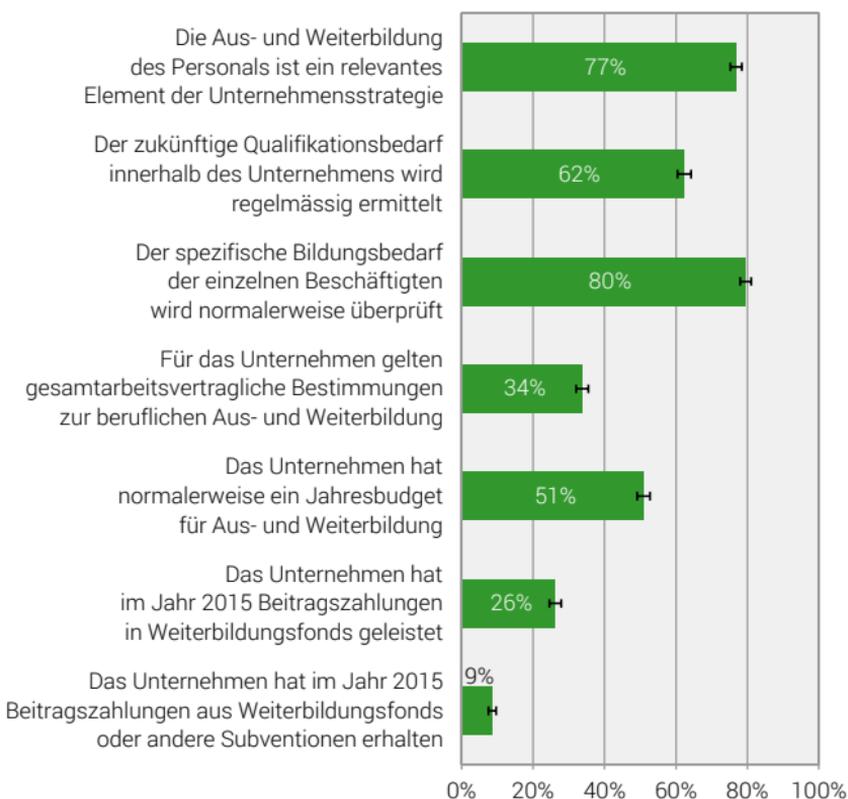
Grafik G3 zeigt die Bedeutung von verschiedenen Aspekten, die die berufliche Weiterbildung in Unternehmen regeln. Bei über drei Vierteln der Unternehmen (77%) hat die Aus- und Weiterbildung des Personals eine wichtige oder sehr wichtige Bedeutung für die Unternehmensstrategie. Entsprechend häufig wird der Qualifikationsbedarf auf Unternehmensebene (62%) und für die einzelnen Beschäftigten (80%) ermittelt. Allerdings unterliegt lediglich ein Drittel (34%) der Unternehmen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, die die berufliche Aus- und Weiterbildung zum Gegenstand haben.

Die Hälfte (51%) der Unternehmen verfügt normalerweise über ein Jahresbudget für die Aus- und Weiterbildung. Wie sich für das Jahr 2015 zeigt, spielen Fonds zur Finanzierung von beruflicher Weiterbildung eine moderate Rolle; 26% der Unternehmen haben Beitragszahlungen an solche Fonds geleistet und nur knapp eins von zehn Unternehmen (9%) hat finanzielle Beiträge erhalten.

### Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen, 2015

G3

In % aller Unternehmen



— Vertrauensintervall (95%)

## 3 Umfang der beruflichen Weiterbildung

Bei der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen ist nicht nur relevant, ob und in welcher Form Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt werden, sondern auch in welchem Umfang in die Weiterbildung der Beschäftigten investiert wird. Dies umfasst Angaben zur Anzahl der Beschäftigten mit Zugang zur beruflichen Weiterbildung, aber auch zum Ausmass der Unterstützung durch den Arbeitgeber. Letzteres kann direkt durch die Übernahme der Weiterbildungskosten erfolgen, oder indirekt durch die Gewährung von Arbeitszeit für den Besuch von Weiterbildungskursen.

### 3.1 Anteil unterstützte Mitarbeitende

Im Jahr 2015 wurde in der Schweiz die Kursteilnahme von 44% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten unterstützt (Grafik G 4).

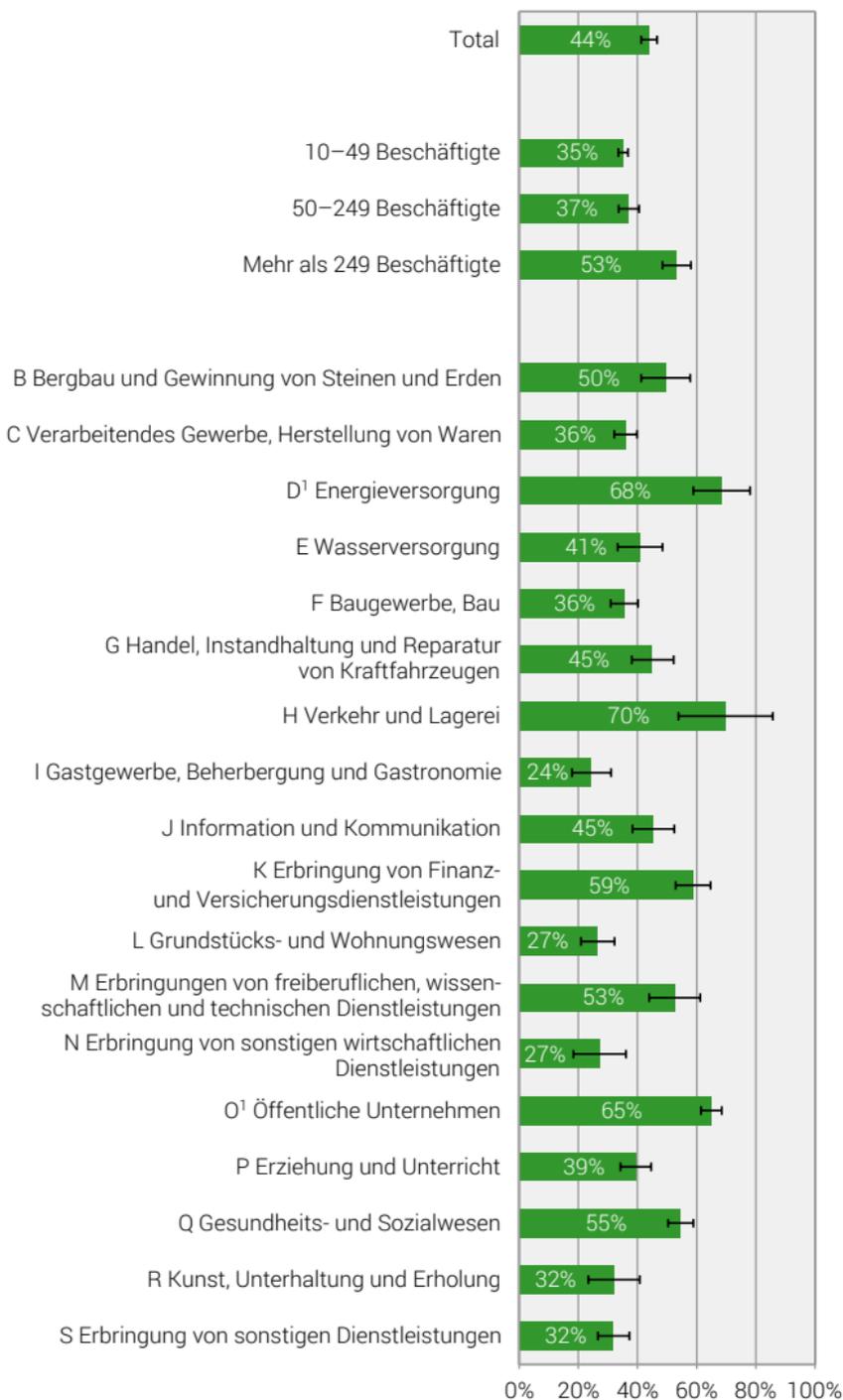
In Unternehmen ab 250 Beschäftigten ist dieser Anteil signifikant höher als in kleineren Unternehmen. Die Teilnahmequote variiert zudem stark zwischen den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten. So nahmen etwa im Bereich Verkehr und Lagerei 70% und im Bereich Energieversorgung 68% der Beschäftigten an mindestens einem Weiterbildungskurs teil, während sich im Gastgewerbe (24%), im Grundstücks- und Wohnungswesen (27%) sowie bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (27%) nur rund eine von vier Personen weitergebildet hat.

## Teilnahme der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Kursen, 2015

Nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt

G4

### Teilnahmequote in % der Beschäftigten aller Unternehmen



— Vertrauensintervall (95%)

<sup>1</sup> Siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 7.

## 3.2 Direkte Kosten der beruflichen Weiterbildung

Grafik G 5 zeigt die direkten Weiterbildungskosten als Anteil der Kosten für berufliche Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben. Dieser beläuft sich im Durchschnitt auf 0,8%.

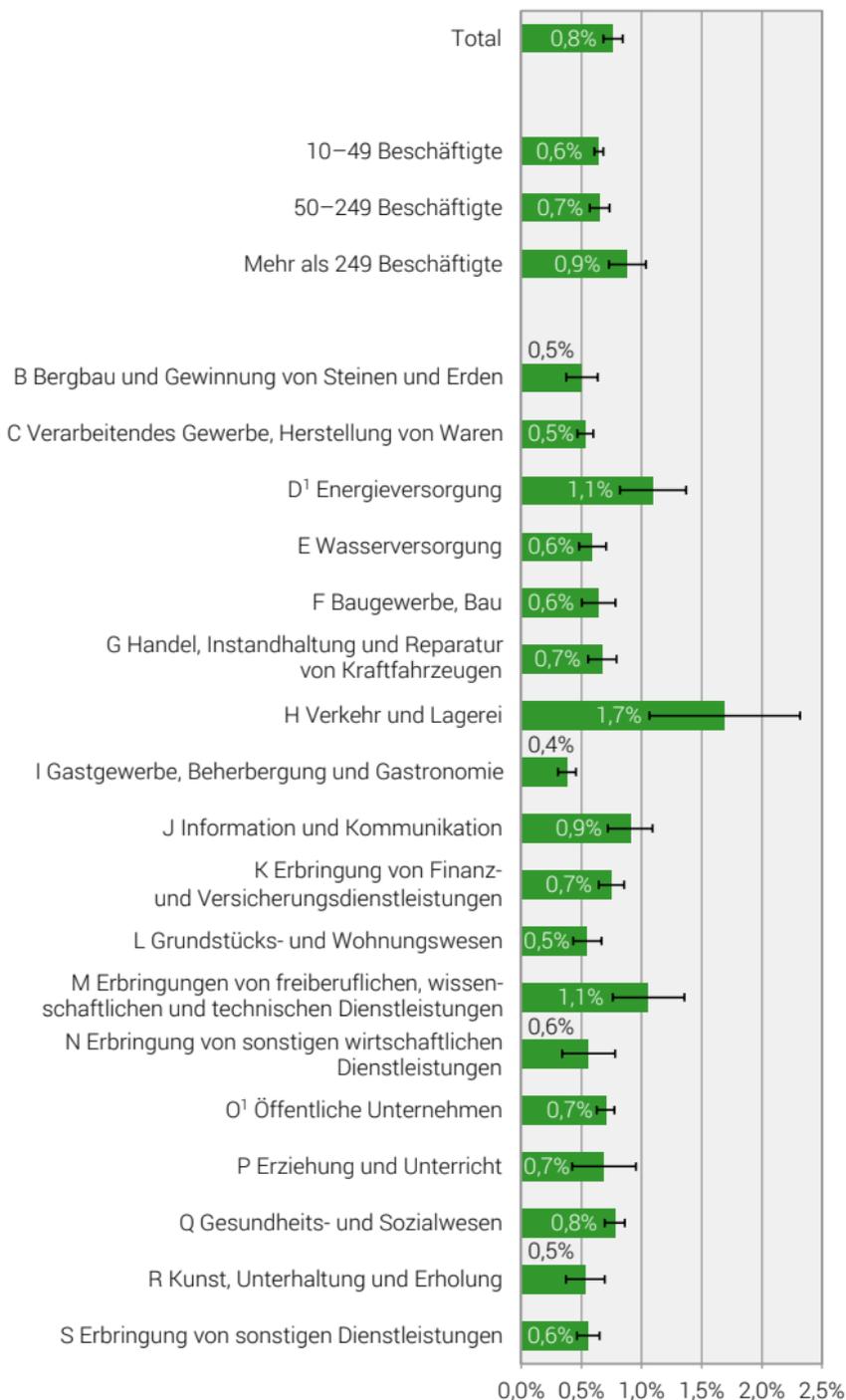
Es zeigt sich, dass die Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten anteilmässig mehr finanzielle Mittel in die berufliche Weiterbildung der Belegschaft investieren als kleinere Unternehmen. Die Energieversorgung (1,1%), die Erbringungen von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (1,1%) sowie Verkehr und Lagerei (1,7%) sind Bereiche mit überdurchschnittlichen Weiterbildungsausgaben. Das Gastgewerbe weist den niedrigsten Anteil der Weiterbildungskosten an den Personalausgaben auf (0,4%).

## Anteil der direkten Kosten der Weiterbildungskurse an den gesamten Personalausgaben, 2015

Nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt

G5

In % der gesamten Personalausgaben aller Unternehmen



— Vertrauensintervall (95%)

<sup>1</sup> Siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 7.

### 3.3 Teilnahmestunden

In Grafik G6 werden die Teilnahmestunden an beruflichen Weiterbildungskursen als Anteil an den total geleisteten Arbeitsstunden ausgewiesen. Die insgesamt für Weiterbildungskurse aufgewendete Zeit entspricht 0,8% der jährlich geleisteten Arbeitsstunden.

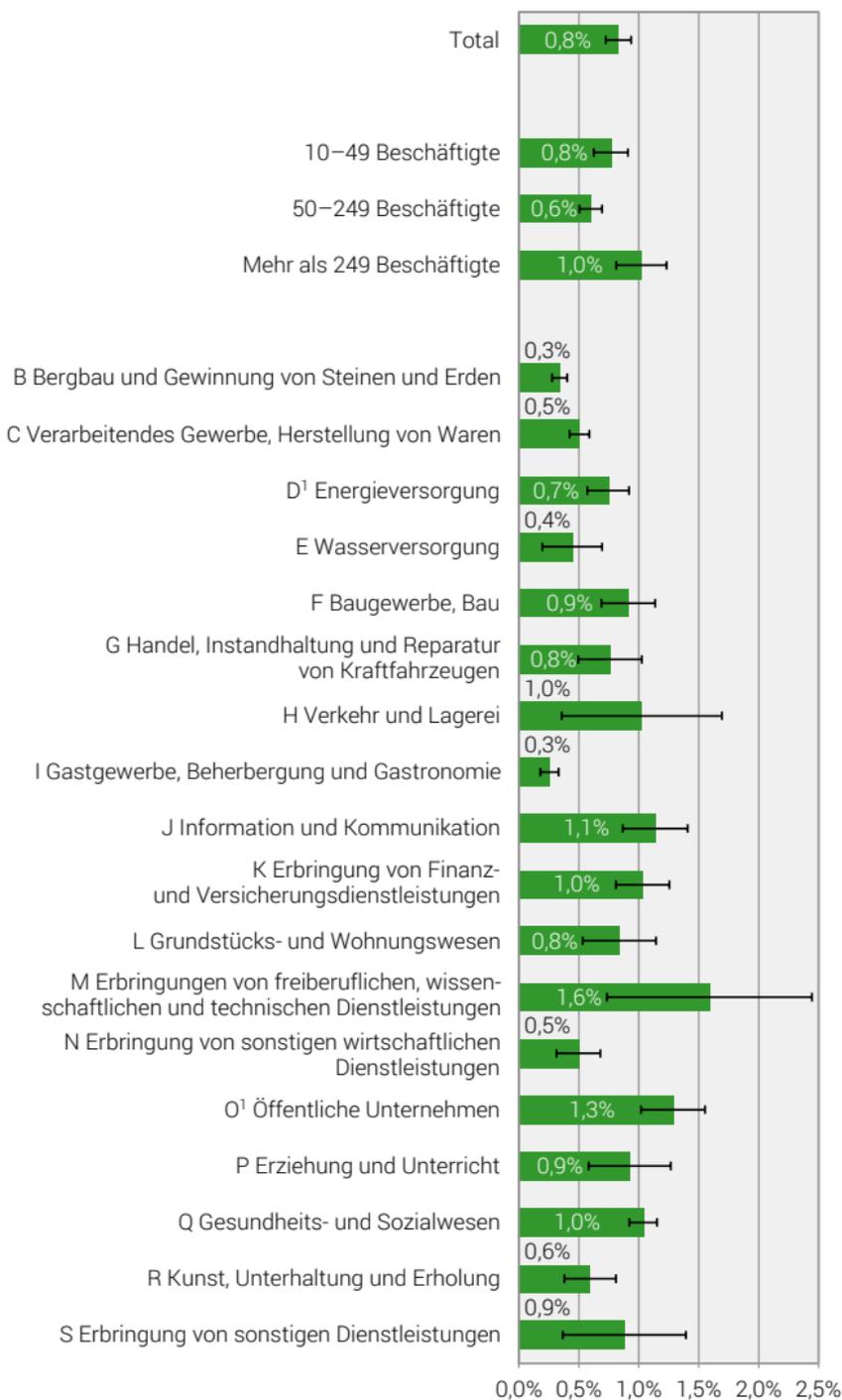
Wie bei den Weiterbildungskosten wird in den Unternehmen ab 250 anteilmässig mehr Zeit für Weiterbildungskurse aufgewendet als in kleineren Unternehmen. Der Bergbau (0,3%), das Gastgewerbe (0,3%) und die Wasserversorgung (0,4%) weisen die niedrigsten bereichsspezifischen Werte auf. Der Bereich mit der höchsten zeitlichen Aufwendung für berufliche Weiterbildung ist die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (1,6%).

## Anteil der Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse an den geleisteten Arbeitsstunden, 2015

Nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftsabschnitt

G6

### In % der geleisteten Arbeitsstunden aller Unternehmen



— Vertrauensintervall (95%)

<sup>1</sup> Siehe Anmerkungen zur Erhebung in Kapitel 7.

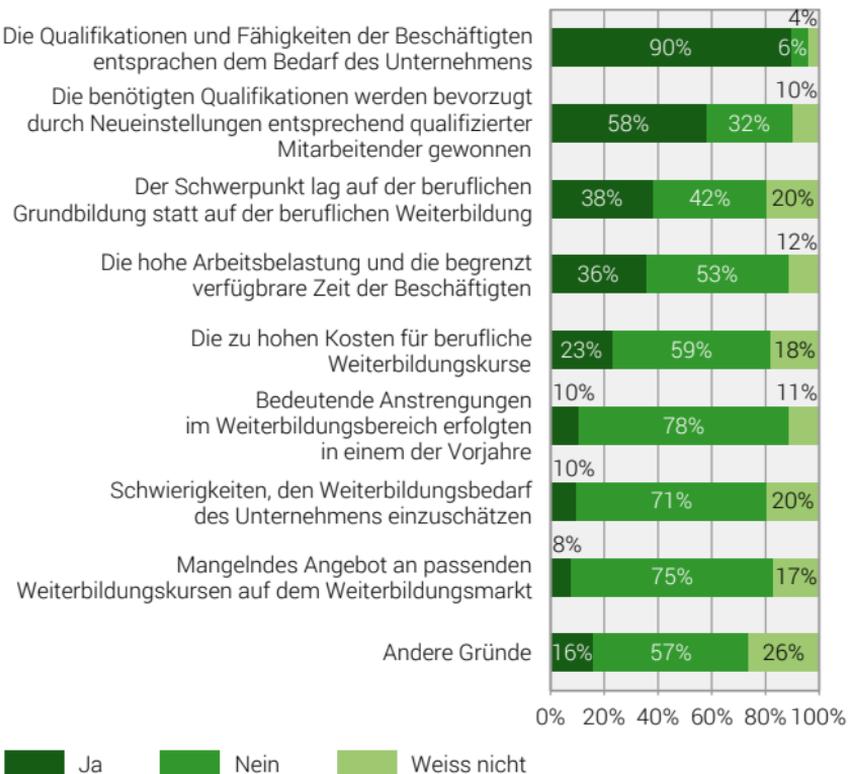
## 4 Weiterbildungsverzicht

Im Jahr 2015 haben 11% der Unternehmen nicht in die berufliche Weiterbildung der Belegschaft investiert. Dabei handelt es sich häufig um kleinere Unternehmen und Unternehmen des Gastgewerbes, der Beherbergung oder Gastronomie. Der Weiterbildungsverzicht kann unterschiedliche Ursachen haben. Wie Grafik G 7 zeigt, ist der am häufigsten genannte Grund (90%), dass die Qualifikationen und Fähigkeiten der Beschäftigten dem aktuellen Bedarf des Unternehmens entsprechen. Über die Hälfte (58%) der weiterbildungsabstinenten Unternehmen gaben zudem an, dass der Qualifikationsbedarf durch Neueinstellungen gedeckt wird. Jeweils mehr als ein Drittel der Unternehmen hat im Jahr 2015 auf Weiterbildung verzichtet, weil der Fokus auf die berufliche Grundbildung statt auf die Weiterbildung gelegt wurde (38%) und weil eine Weiterbildungsteilnahme durch die hohe Arbeitsbelastung erschwert wurde (36%).

### Gründe für den Weiterbildungsverzicht, 2015

G 7

In % aller nicht weiterbildungsaktiver Unternehmen



## 5 Öffentliche Verwaltung

Eine grosse Mehrheit der öffentlichen Verwaltungseinheiten (94%) hat im Jahr 2015 berufliche Weiterbildungen ihrer Angestellten unterstützt (Tabelle T 1). Bei den Einheiten ab 250 Beschäftigten liegt der Anteil sogar bei 100%.

Rund 35% der Angestellten wurden beim Besuch von mindestens einem Weiterbildungskurs unterstützt. Der Anteil der Kosten für berufliche Weiterbildungskurse am Total der Personalausgaben beläuft sich auf 0,5%. Die Teilnahmestunden für Weiterbildungskurse entsprechen 1% der im Jahr 2015 geleisteten Arbeitsstunden. Mit Ausnahme der Weiterbildungskosten ist der Umfang der betrieblichen Weiterbildung in den grösseren Einheiten höher als in den kleineren Einheiten. Die grössenspezifischen Unterschiede sind allerdings statistisch nicht signifikant.

## Weiterbildung in der öffentlichen Verwaltung, 2015

Nach Grösse der Einheiten

T1

	Anteil	VI-95%
<b>Anteil weiterbildungsaktiver Einheiten</b> (in % aller Einheiten)		
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>+/-3,4</b>
10–49 Beschäftigte	91	+/-5,3
50–249 Beschäftigte	98	+/-3,2
Mehr als 249 Beschäftigte	100	+/-0,0
<b>Anteil unterstützte Mitarbeitende</b> (in % aller Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung)		
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>+/-3,6</b>
10–49 Beschäftigte	25	+/-3,5
50–249 Beschäftigte	25	+/-6,0
Mehr als 249 Beschäftigte	39	+/-4,4
<b>Direkte Kosten der Weiterbildungskurse</b> (in % der Personalausgaben aller Einheiten)		
<b>Total</b>	<b>0,5</b>	<b>+/-0,1</b>
10–49 Beschäftigte	0,6	+/-0,1
50–249 Beschäftigte	0,7	+/-0,3
Mehr als 249 Beschäftigte	0,5	+/-0,1
<b>Teilnahmestunden</b> (in % der geleisteten Arbeitsstunden aller Einheiten)		
<b>Total</b>	<b>1,0</b>	<b>+/-0,2</b>
10–49 Beschäftigte	0,6	+/-0,2
50–249 Beschäftigte	0,7	+/-0,3
Mehr als 249 Beschäftigte	1,1	+/-0,2

Anmerkung: Die Werte für die öffentlichen Verwaltungen liegen teilweise deutlich unter denjenigen für die privaten und öffentlichen Unternehmen. Dies kann damit zusammenhängen, dass der Umfang der beruflichen Weiterbildung tendenziell unterschätzt wird, wenn die Informationen nicht zentral für die befragte Einheit vorliegen.

VI-95%: Vertrauensintervall (95%)

## 6 Vergleich mit dem Jahr 2011

Bei der ersten Erhebung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen aus dem Jahr 2012 (Referenzjahr 2011) zeigt sich ein ähnliches Bild wie für die aktuelle Erhebung (Tabelle T2). So hat auch im Jahr 2011 eine grosse Mehrheit der Unternehmen (83%) Weiterbildungen der Belegschaft unterstützt und das Ausmass der Verbreitung der unterschiedlichen Weiterbildungsaktivitäten nimmt weitgehend dieselbe Rangfolge ein. Zudem investieren Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden in beiden Beobachtungsjahren tendenziell mehr in die Weiterbildung der Belegschaft als kleinere Unternehmen. Der Vergleich zeigt auch, dass im Jahr 2015 die berufliche Weiterbildung tendenziell stärker verbreitet und umfangreicher ist als im Jahr 2011. Dies kann allerdings noch nicht eindeutig als Trend hin zu einer höheren Relevanz der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen interpretiert werden, da aktuell nur zwei Vergleichspunkte vorliegen. Bei der zweiten Erhebung wurden verschiedene methodische Verbesserungen vorgenommen, was die Vergleichbarkeit der Ergebnisse teilweise erschwert. Aus diesem Grund wird insbesondere auf eine Gegenüberstellung der Resultate nach Wirtschaftssektor (NOGA-Abschnitt) verzichtet.

## Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2011 und 2015

Nach Unternehmensgrösse (nur private und öffentliche Unternehmen)

T2

	2011		2015	
	Anteil	VI-95%	Anteil	VI-95%
<b>Weiterbildungsaktivitäten</b> (in % aller Unternehmen)				
mindestens eine Art WB	83	+/-1,5	89	+/-1,2
mindestens ein WB-Kurs	77	+/-1,6	82	+/-1,4
interne Kurse	51	+/-1,9	58	+/-1,8
externe Kurse	73	+/-1,7	74	+/-1,6
Weiterbildung am Arbeitsplatz	52	+/-1,9	59	+/-1,9
Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuch	15	+/-1,4	20	+/-1,5
Konferenzen, Workshops, Seminare	65	+/-1,9	70	+/-1,7
Lern- und Qualitätszirkeln	25	+/-1,6	25	+/-1,6
Selbstgesteuertes Lernen	20	+/-1,5	26	+/-1,6
<b>Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen</b> (in % aller Unternehmen)				
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>+/-1,5</b>	<b>89</b>	<b>+/-1,2</b>
10–49 Beschäftigte	80	+/-1,8	87	+/-1,4
50–249 Beschäftigte	96	+/-2,0	98	+/-1,3
Mehr als 249 Beschäftigte	98	+/-1,4	100	+/-0,0
<b>Anteil unterstützte Mitarbeitende</b> (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)				
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>+/-2,5</b>	<b>44</b>	<b>+/-2,7</b>
10–49 Beschäftigte	32	+/-1,6	35	+/-1,6
50–249 Beschäftigte	42	+/-3,8	37	+/-3,5
Mehr als 249 Beschäftigte	50	+/-4,5	53	+/-4,8
<b>Direkte Kosten der Weiterbildungskurse</b> (in % der Personalausgaben aller Unternehmen)				
<b>Total</b>	<b>0,7</b>	<b>+/-0,1</b>	<b>0,8</b>	<b>+/-0,1</b>
10–49 Beschäftigte	0,7	+/-0,1	0,7	+/-0,0
50–249 Beschäftigte	0,6	+/-0,1	0,7	+/-0,1
Mehr als 249 Beschäftigte	0,8	+/-0,1	0,9	+/-0,1

VI-95%: Vertrauensintervall (95%)

Quelle: BFS – SBW 2011, SBW 2015

© BFS 2017

## 7 Wichtige Definitionen

Alle in der Erhebung verwendete Definitionen sind im Statistikportal des Bundesamtes für Statistik verfügbar: [www.statistik.ch](http://www.statistik.ch)

### Berufliche Weiterbildung

Zur beruflichen Weiterbildung werden alle Ausbildungsmassnahmen und -aktivitäten gezählt, die als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Entwicklung und Verbesserung von bestehenden Kompetenzen und Kenntnissen haben. Die Weiterbildung kann in Form eines Kurses oder auch in anderer Form (z.B. Seminare, Konferenzen, gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz usw.) stattfinden.

Als berufliche Weiterbildung gelten in dieser Erhebung Aktivitäten, die folgende Kriterien erfüllen:

- Die Aktivität muss mindestens teilweise vom Unternehmen finanziert werden (die Finanzierung kann auch indirekt erfolgen, zum Beispiel durch Zahlungen des Unternehmens an einen Ausbildungsfonds oder indem die Ausbildung zumindest teilweise während der Arbeitszeit absolviert werden kann).
- Die Aktivität muss vorgesehen und geplant sein und ausdrücklich einem Lernziel dienen. Zufälliges und unbewusstes Lernen wird nicht berücksichtigt.

Bildungsaktivitäten von Personen mit einem Lehrvertrag oder von Praktikantinnen und Praktikanten gelten nicht als berufliche Weiterbildung.

### Direkte Kosten von beruflichen Weiterbildungskursen

Das Total der direkten Kosten, die dem Unternehmen im Referenzjahr durch berufliche Weiterbildungskurse entstanden sind, ergibt sich aus der Summe der folgenden Posten:

- Ausbildungs- und Kursgebühren;
- Reisekosten, Beherbergungskosten, Mahlzeitspesen und Taggelder für Weiterbildungsteilnehmende;
- Personalkosten für unternehmensinternes Weiterbildungspersonal;
- Kosten für Ausbildungsräume und Unterrichtsmaterial.

## Teilnahmestunden

Die Gesamtzahl der Teilnahmestunden ergibt sich aus der Anzahl Stunden, die Mitarbeitende des Unternehmens im Referenzjahr für berufliche Weiterbildungskurse verbracht haben. Es zählen nur die während der Arbeitszeit für die eigentliche Schulung und Arbeit am Schulungsmaterial aufgewendeten Stunden.

## Personalausgaben

Die Personalausgaben umfassen:

- die Gesamtheit der Bruttolöhne der Beschäftigten des Unternehmens;
- die Sozialbeiträge der Arbeitgeber;
- die direkten Kosten der beruflichen Weiterbildungskurse.

## Erhebung

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

Art der Erhebung:

Schriftliche Stichprobenerhebung. Die Unternehmen hatten die Wahl, ihre Antworten elektronisch (eSurvey) oder mittels Papierfragebogen einzureichen. Die Teilnahme war freiwillig.

Referenzjahr:

Die Ergebnisse beziehen sich auf das Kalenderjahr 2015.

Grundgesamtheit und Erhebungseinheit:

Unternehmen des privaten oder öffentlichen Sektors sowie die öffentliche Verwaltung der NOGA-Wirtschaftsabschnitte B bis S mit mindestens zehn Beschäftigten.

Stichprobe:

Die Unternehmen wurden nach dem Zufallsprinzip aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) gezogen. Die Auswahl erfolgte nach einem Stichprobenplan, basierend auf der Grössenklasse und dem Wirtschaftssektor (NOGA-Abschnitte) der Unternehmen. Die öffentliche Verwaltung (Gemeinden, Kantone und Bund) wurde durch eine separate Stichprobe abgedeckt. Die Nettoantwortquote betrug bei den privaten und öffentlichen Unternehmen 54%, bei der öffentlichen Verwaltung 82%. Dies entspricht 4073 (private und öffentliche Unternehmen) bzw. 234 (öffentliche Verwaltung) gültigen Interviews. Die präsentierten Ergebnisse tragen dem Stichprobenplan und den Antwortausfällen Rechnung und waren Gegenstand einer Gewichtung und Kalibrierung.

Beim NOGA-Abschnitt D wurde ein Kernkraftwerk ausgeschlossen, da dieses für die Branche atypische Weiterbildungsaktivitäten aufweist und die Ergebnisse stark verzerrt. Der NOGA-Abschnitt O umfasst ebenfalls die öffentlichen Verwaltungen. Da diese aber Teil einer separaten Stichprobe sind, repräsentiert der Wirtschaftsabschnitt O hier lediglich die öffentlichen Unternehmen.

**Bestellungen**

Tel. 058 463 60 60

Fax 058 463 60 61

[order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch)

**Preis**

gratis

**Download:**

[www.statistik.ch](http://www.statistik.ch) (gratis)

**BFS-Nummer**

1392-1500

---

**Statistik  
zählt für Sie.**

[www.statistik-zaehlt.ch](http://www.statistik-zaehlt.ch)