

BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE (BBT)

ANGEBOT UND NUTZUNG VON BERUFSBEGLEITENDER HÖHERQUALIFIZIERUNG IN DER SCHWEIZ

Schlussbericht

Zürich, 9. Oktober 2012

Andrea Schultheiss, Susanne Stern, Thomas von Stokar

inFRAS

INFRAS

BINZSTRASSE 23
POSTFACH
CH-8045 ZÜRICH
t +41 44 205 95 95
f +41 44 205 95 99
ZUERICH@INFRAS.CH

MÜHLEMATTSTRASSE 45
CH-3007 BERN

WWW.INFRAS.CH

INHALT

1.	Einleitung	4
1.1.	Ausgangslage und Ziele der Studie	4
1.2.	Methodik	5
1.3.	Aufbau des Berichts	7
2.	Untersuchungsgegenstand	8
2.1.	Definitionen und Eingrenzung des Gegenstands	8
2.2.	Fragestellungen	10
2.3.	Theoretische und empirische Grundlagen	13
3.	Ausgestaltung der Bildungsangebote auf Tertiärstufe	16
3.1.	Möglichkeiten für berufsbegleitende Höherqualifizierung in formalen Ausbildungsangeboten	16
3.2.	Merkmale von berufs- und familienkompatiblen Bildungsangeboten	18
3.3.	Validierung von Bildungsleistungen	23
4.	Die Nutzenden im Fokus: Erwerbstätigkeit von Studierenden auf Tertiärstufe	25
4.1.	Übersicht über die Erwerbstätigkeit von Studierenden auf Tertiärstufe	25
4.2.	Kosten und Finanzierung der Höherqualifizierung	34
4.3.	Fokus auf spezielle Nutzergruppen und Typologie	44
4.4.	Motivation für die Höherqualifizierung	50
4.5.	Probleme bei der Vereinbarkeit	53
4.6.	Anforderungen der Studierenden an die Ausgestaltung der Bildungsangebote	57
5.	Die Arbeitgeber im Fokus: Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Ausbildung und Erwerbstätigkeit	59
5.1.	Betriebliche Strategien im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden	59
5.2.	Verteilung und Ausgestaltung der finanziellen und weiteren Unterstützung durch die Arbeitgeber	61
6.	Synthese	66
6.1.	Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse	66
6.2.	Handlungsansätze	69
Annex		72
A1	Überblick InterviewpartnerInnen	72
A2	Überblick SAKE 2009	74
A3	Vorgehen und Stichprobe Online-Befragung Studierende	76

A4 Vorgehen und Stichprobe Online-Befragung von Absolventen und Absolventinnen	79
Literatur	80

1. EINLEITUNG

1.1. AUSGANGSLAGE UND ZIELE DER STUDIE

Fachkräfteknappheit ist eine langfristige, strukturelle Herausforderung für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) möchte in Zukunft den Fachkräftebedarf der Schweizer Wirtschaft vermehrt durch Personen aus der Schweiz decken, indem das Potenzial der Schweizer Erwerbsbevölkerung durch eine kontinuierliche Höherqualifizierung und eine höhere Erwerbsbeteiligung besser ausgeschöpft wird (EVD 2011). Zur Erreichung dieses Ziels wurden in der Fachkräfteinitiative des EVD vom September 2011 verschiedene Handlungsfelder und Massnahmen bestimmt. Zwei Ziele betreffen die Höherqualifizierung der Erwerbstätigen in der Schweiz:

- › Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung von nicht oder Teilzeit erwerbstätigen Personen mit Sek II-Abschluss: Eine wichtige Zielgruppe dieser Massnahmen sind Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben. Durch Höherqualifizierung können die Chancen dieser Frauen für einen Wiedereinstieg oder eine Ausweitung des Arbeitspensums erhöht werden. Die Vereinbarkeit von Angeboten zur Höherqualifizierung mit Familie und Beruf ist für diese Zielgruppe besonders wichtig.
- › Höherqualifizierung von Aktiven: Die steigenden Anforderungen der Wirtschaft erfordern auch von Erwerbstätigen mit einer guten Erstausbildung eine kontinuierliche Höherqualifizierung. Gerade die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen (Tertiär B) sind geeignete arbeitsmarktorientierte Bildungsabschlüsse für diese Zielgruppe. Auch an Hoch- und Fachhochschulen (Tertiär A) und höheren Fachschulen (Tertiär B) gibt es eine Vielzahl direkter Anschlussmöglichkeiten für Personen mit Sek II-Abschluss. Wichtig sind in diesem Zusammenhang der Ausbau von berufsbegleitenden Studiengängen und die Entwicklung von Passarellen-Programmen für QuereinsteigerInnen.

Damit das lebenslange Lernen ein Teil jeder Erwerbsbiografie wird, soll die Höherqualifizierung mit Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten vereinbar sein und die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sollen kohärent verknüpft werden. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) das Forschungs- und Beratungsbüro INFRAS mit einer Studie zur berufsbegleitenden Höherqualifizierung auf Tertiärstufe beauftragt. Die Studie legt den Fokus auf das Thema der Vereinbarkeit von Höherqualifizierung mit Erwerbstätigkeit und Familie. Die Studie soll Faktoren aufzeigen, die es bereits aktiven Erwerbstätigen mit und ohne Betreuungspflichten erlauben, eine Höherqualifizierung zu absolvieren. Dabei sollen die Rollen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern wie auch die Formen der Studiengänge an

Hoch-, Fachhochschulen und höheren Fachschulen untersucht werden. Die Studie liefert somit Grundlagen für die Arbeitsmarktpolitik und für die Weiterentwicklung und Optimierung von bestehenden Bildungsangeboten. Die wichtigsten Ziele der Studie sind:

1. Analyse der Nachfrageseite: Die Studie gibt einen Überblick über die Nutzung von Angeboten der berufsbegleitenden Höherqualifizierung in der Schweiz, sie unterscheidet verschiedene Nutzergruppen, sie untersucht die Bedürfnisse der Nutzenden und zeigt exemplarisch, welche Rahmenbedingungen Unternehmen für berufsbegleitende Höherqualifizierung bieten.
2. Analyse der Angebotsseite: Die Studie gibt eine Übersicht über die Möglichkeiten der berufsbegleitenden Höherqualifizierung auf der Tertiärstufe A und B in der Schweiz und sie identifiziert spezifische Ausgestaltungsmerkmale für berufs- und familienkompatible Ausbildungsangebote (z.B. modulare Angebote, zeitlich flexible Angebote, E-Learning, Möglichkeit zur Anrechnung informell erworbener Kompetenzen).
3. „Matching“ von Angebot und Nachfrage: Die Studie definiert Kriterien für die optimale Ausgestaltung der Bildungsangebote (Angebotsseite) einerseits und für eine möglichst bildungsfreundliche Ausgestaltung von Anstellungsverhältnissen (Arbeitgeberseite) andererseits.

1.2. METHODIK

Für die vorliegende Studie wurde ein Mix von qualitativen und quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung angewendet. Diese sind nachfolgend kurz beschrieben.

Literaturrecherche und Dokumentenanalysen

Mittels eines kurzen Literaturscreenings wurde ganz grob der Stand der Forschung rund um das Thema der berufsbegleitenden Höherqualifizierung aufgezeigt. Zudem wurden die gesetzlichen Grundlagen zur Ausgestaltung der Bildungsangebote auf Tertiärstufe und zur Validierung von Bildungsleistungen analysiert.

ExpertInnen-Interviews

Es wurden 12 explorative Leitfaden-gestützte Interviews mit VertreterInnen einzelner Bildungsinstitutionen und Absolventenorganisationen, VertreterInnen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie verschiedenen ExpertInnen im Bereich Bildung, Human Resources und Personalentwicklung durchgeführt. Damit konnten einerseits Erkenntnisse über die Berufskompatibilität der bestehenden Bildungsangebote in der Schweiz, entsprechendes Optimierungspo-

tenzial und Good Practices erlangt werden. Andererseits wurden die Anstellungsbedingungen (z.B. Ausbildungsrichtlinien, Finanzierungsmodelle) in Unternehmen näher beleuchtet. Annex A1 gibt eine Übersicht über die interviewten ExpertInnen.

Auswertung Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) inkl. Modul Weiterbildung

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) liefert eine gute Grundlage, um einen Überblick über die Situation von erwerbstätigen Studierenden in der Schweiz zu gewinnen. Nebst den regulären Fragen der SAKE 2009 wurden auch zusätzliche Informationen des Moduls Weiterbildung für das Jahr 2009 ausgewertet. Die gewichtete Stichprobe entspricht der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz, sie ist repräsentativ und ermöglicht Auswertungen für verschiedene Schultypen und Nutzergruppen. Annex A2 gibt einen kurzen Überblick über die Stichprobe der SAKE.

Online-Befragung von Studierenden an Fachhochschulen und höheren Fachschulen

Um einzelne Fragen thematisch zu vertiefen, wurde in Ergänzung zu den SAKE-Daten eine Befragung von Studierenden durchgeführt. Da der Anteil der Studierenden, die mit einem substantiellen Pensum erwerbstätig sind, an Universitäten, der ETH und an pädagogischen Hochschulen eher gering ist, konzentrierte sich die Online-Befragung auf Studierende an Fachhochschulen (FH) und höheren Fachschulen (HF). Auf eine Befragung von Kandidierenden für die Eidgenössischen Prüfungen wurde verzichtet, da der zeitliche Umfang der Ausbildung vergleichsweise klein ist und diese Kandidierenden gerade kürzlich im Rahmen einer BBT-Studie zu Kosten, Finanzierung und weiteren Aspekten ihrer Ausbildung befragt wurden (Econcept 2011). Die Auswertung der Online-Befragung von FH- und HF-Studierenden ermöglicht insbesondere eine vertiefende Analyse der Bedürfnisse und Herausforderungen von erwerbstätigen Studierenden und Studierenden mit Betreuungsaufgaben.

Insgesamt haben 3679 Studierende den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt. Dies ergibt eine sehr aussagekräftige Stichprobe für unsere Auswertungen. Vergleicht man die Stichprobe in Bezug auf die Verteilung der zentralen demographischen Merkmale mit den SAKE Daten, so kann man von einer grösstenteils repräsentativen Stichprobe sprechen (vgl. Anhang A3). Die erwerbstätigen Studierenden sind in unserer Stichprobe aufgrund der thematischen Ausrichtung der Fragestellung übervertreten. Dies wurde bei der Interpretation der Resultate berücksichtigt. Im Annex A3 sind das methodische Vorgehen und die Stichprobe der Online-Befragung im Überblick dargestellt.

Online-Befragung von Absolventen und Absolventinnen

Im Rahmen eines kleinen Zusatzmoduls hat das BBT INFRAS beauftragt, grob die Kosten und Nutzen von berufsbegleitender Höherqualifizierung zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden zusätzliche Fragen zu den Ausbildungskosten in die Online-Befragung der Studierenden integriert. Da der persönliche und finanzielle Nutzen einer Ausbildung jedoch erst nach Abschluss beurteilt werden kann, haben wir zusätzlich eine Befragung von AbsolventInnen – mit separatem Online-Fragebogen – durchgeführt. Die Stichprobe der AbsolventInnen-Befragung ist im Annex A4 beschrieben. Sie ist nicht repräsentativ und wurde deshalb nur für ganz spezifische Auswertungen verwendet. Die wichtigsten Ergebnisse des Kosten-Nutzen-Moduls wurden in den vorliegenden Bericht integriert.

1.3. AUFBAU DES BERICHTS

Der vorliegende Bericht ist folgendermassen aufgebaut:

- › Kapitel 2 definiert die wichtigsten Begriffe, grenzt den Untersuchungsgegenstand ein und beschreibt die wichtigsten Forschungsfragen sowie die theoretischen und empirischen Grundlagen.
- › Kapitel 3 gibt einen Überblick über die bestehenden Ausbildungsangebote auf Tertiärstufe und zeigt auf, welches die wichtigsten Ausgestaltungsmerkmale von berufs- und familienkompatiblen Bildungsangeboten sind.
- › In Kapitel 4 werden die Situation und die Bedürfnisse von Studierenden in Bezug auf die Vereinbarkeit von Ausbildung mit Beruf und Familie dargestellt. Ein spezieller Fokus wird auf Studierende mit hohem Erwerbspensum, mit Betreuungsaufgaben und mehrjähriger Berufserfahrung gelegt.
- › Kapitel 5 geht näher auf die Rolle der Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Ausbildung und Erwerbstätigkeit ein.
- › Kapitel 6 fasst die wichtigsten Erkenntnisse aus den vorangehenden Kapiteln zusammen und zieht Schlussfolgerungen in Hinblick auf die Optimierung der Bildungsangebote und der Rahmenbedingungen auf Arbeitgeberseite.

2. UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND

2.1. DEFINITIONEN UND EINGRENZUNG DES GEGENSTANDS

Das Forschungsinteresse der Studie gilt der Höherqualifizierung von aktiven Erwerbstätigen respektive einer Steigerung des qualifizierten Arbeitskräftepotenzials in der Schweiz. Nachfolgend wird der Begriff der Höherqualifizierung definiert sowie die Eingrenzung der Forschungsfrage dargestellt.

Definition der Höherqualifizierung

Höherqualifizierung bezeichnet in der vorliegenden Studie die Aufnahme respektive den Abschluss einer *formalen Ausbildung* von Personen, die bereits über einen Sek II-Abschluss verfügen. Nicht-formale Bildungsaktivitäten – d.h. Bildungsaktivitäten, die nicht zu einem staatlich anerkannten Diplom führen (EVD 2009: S.11), sowie informelles Lernen¹ gelten nachfolgend nicht als Höherqualifizierung.

Eingrenzung des Untersuchungsgegenstands auf formale Ausbildungen auf Tertiärstufe

- › Die vorliegende Studie fokussiert auf formale Ausbildungen respektive Abschlüsse auf *Tertiärstufe A und B*. In den Interessensbereich fallen somit alle regulären Studiengänge an den universitären Hochschulen, Fachhochschulen (Bachelor und Master) und Höheren Fachschulen sowie die Eidgenössischen Prüfungen (Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen) inkl. deren fakultativer Vorkurse.
- › *Ausgeschlossen* sind alle *Weiterbildungen*, die u.a. ebenfalls von den genannten Schultypen angeboten werden (MAS, CAS und DAS an Universitäten und Fachhochschulen sowie Nachdiplome an höheren Fachschulen).

In Tabelle 1 sind die aktuellsten Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) bezüglich der Anzahl Studierender und der Abschlüsse auf Tertiärstufe A und B im Überblick dargestellt. Etwas über die Hälfte der Studierenden besucht eine universitäre Hochschule und knapp ein Drittel eine Fachhochschule. Der Anteil der höheren Berufsbildung (Höhere Fachschulen und Eidg. Prüfungen) an allen Studierenden beträgt 16%.

¹ Gezielte Lernaktivitäten ausserhalb einer Lernbeziehung werden mit dem Begriff des informellen Lernens erfasst (BFS 2006: S.9).

ANZAHL STUDIERENDE UND ABSCHLÜSSE AUF TERTIÄRSTUFE (OHNE WEITERBILDUNG)		
Schultypen	Anzahl Studierende 2011	Abschlüsse 2010
Universitäre Hochschulen	134'837	› Lizentiate/Diplome: 3500 › Bachelordiplome: 11'537 › Masterdiplome: 7'964 › Doktorate: 3'588
Fachhochschulen (inkl. PH)	79'018	› Diplome: 2'024 › Bachelordiplome: 10'474 › Masterdiplome: 2'081
Höhere Fachschulen	20'879	Diplom Höhere Fachschule: 7'337
Vorbereitung auf höhere Fachprüfungen	4'738	Eidgenössisches Diplom: 3'160
Vorbereitung auf Berufs- prüfungen	15'494	Eidgenössischer Fachausweis: 13'144

Tabelle 1 Quelle: Tertiär A: Bundesamt für Statistik, Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS), aktualisiert Juni 2011, resp. März 2012, Tertiär B: Bundesamt für Statistik, Bildungsstatistik, aktualisiert März 2012.

Forschungsinteresse: Berufs- und familienbegleitende Ausbildung auf Tertiärstufe

Im Rahmen der Studie sollen Formen und Strukturen aufgezeigt werden, wie formale Höherqualifizierung mit der Erwerbsarbeit respektive Betreuungsaufgaben möglichst vereinbar ausgestaltet werden kann. Zusätzlich sollen die Möglichkeiten der Höherqualifizierung in Bezug auf die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit resp. die Erhöhung des Arbeitspensums beleuchtet werden. Diese Zielgruppe wird von Frauen (oder Männern) mit Betreuungsaufgaben dominiert. Die vorliegende Studie fokussiert somit auf Personen:

- › die nach einem ersten Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II noch einen zweiten (höheren) Berufsabschluss auf Tertiärstufe A oder B machen und
- › die parallel zu ihrer Ausbildung auf Tertiärstufe A oder B erwerbstätig sind und/oder Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Der Fokus liegt dabei nicht auf dem „Jobben“ neben dem Studium mit geringen und unregelmässigen Erwerbspensen oder auf unregelmässigen Betreuungsverpflichtungen, sondern auf regulären Arbeits- und Betreuungsverhältnissen ab einem Pensum von ca. 50%.

Definition von berufs- und familienbegleitenden Ausbildungsangeboten

Im Schweizer Bildungssystem gibt es verschiedene Möglichkeiten, Ausbildung, Beruf und Familie zu kombinieren. Die Ausgestaltung der Ausbildungsgänge ist entscheidend dafür, ob und in welchem Ausmass die Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder die Wahrnehmung von Betreuungs-

aufgaben während der Ausbildung möglich ist. Wir unterscheiden nachfolgend zwischen drei Ausbildungsmodellen:

- › **Vollzeitausbildung** (formation plein temps): Eine Vollzeitausbildung erlaubt in der Regel nur ein geringes Erwerbs- oder Betreuungspensum. Der Unterricht findet meistens unter der Woche (Mo-Fr) und tagsüber (zwischen 7 Uhr und 18 Uhr) statt.
- › **Teilzeitausbildung** (formation temps partiel): Bei einer Teilzeitausbildung wird in der Regel das gleiche Angebot wie bei einer Vollzeitausbildung besucht, es wird jedoch pro Semester nur ein Teil des Vollzeitpensums absolviert. Die Dauer der Teilzeitausbildung ist deshalb länger als diejenige der Vollzeitausbildung. In der Regel können die Studierenden ihr Teilzeitpensum individuell zusammenstellen. Es gibt somit keine standardisierten Angebote.
- › **Berufsbegleitende Ausbildung** (formation en emploi): Diese Bildungsangebote sind speziell auf Erwerbstätige ausgerichtet. Erwerbstätigkeit wird in der Regel vorausgesetzt. Sie bieten Unterricht zu Randzeiten oder am Abend und an Samstagen an. Die Stundenpläne sind in meistens fix vorgegeben, die Ausbildungsdauer verlängert sich im Vergleich zur Vollzeitausbildung.

Nicht in allen Schultypen der Tertiärstufe werden alle drei Ausbildungsarten angeboten. Zudem werden diese Ausbildungsarten je nach Schultyp oder Schule auch anders bezeichnet. Kapitel 3.1 gibt einen Überblick, welche Ausbildungsmodelle in den verschiedenen Schultypen wie verbreitet sind. Wichtig ist, dass die vorliegende Studie nicht allein auf Teilzeit- oder berufsbegleitende Ausbildungsangebote fokussiert, sondern generell der Frage nachgeht, wie sich Erwerbstätigkeit und Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsangeboten vereinbaren lässt.

2.2. FRAGESTELLUNGEN

Die vorliegende Studie beleuchtet sowohl die Angebots- wie auch die Nachfrageseite von berufsbegleitender Höherqualifizierung. Der Hauptfokus liegt dabei auf der Nachfrageseite: Auf der Motivation und den Bedürfnissen der Nutzenden von berufsbegleitender Höherqualifizierung einerseits und auf der Motivation und den Rahmenbedingungen auf Seiten der Arbeitgeber andererseits. Nachfolgend sind die wichtigsten Fragestellungen und Hypothesen der Studie im Überblick dargestellt.

NutzerInnen berufsbegleitender Höherqualifizierung

Die Studie untersucht die Situation von erwerbstätigen Studierenden sowie von Studierenden mit Kinderbetreuungsaufgaben und möchte u.a. die folgenden Fragen beantworten:

- › Welcher Anteil der Studierenden auf Tertiärstufe A und B ist neben der Ausbildung mit einem substantiellen Pensum (ab 50%) erwerbstätig und/oder nimmt in grösserem Umfang Kinderbetreuungsaufgaben wahr?
- › Wie hoch sind die Kosten einer berufsbegleitenden Ausbildung und wie lange dauert es, bis diese amortisiert sind? Wie finanzieren die Studierenden ihre Ausbildung?
- › Was sind die Motive, eine berufs- oder familienbegleitende Höherqualifizierung zu machen? Welches ist der individuelle Nutzen der Ausbildung?
- › Wie beurteilen die Studierenden die Vereinbarkeit von Ausbildung mit Beruf und/oder Familie, welches sind die grössten Herausforderungen und Probleme?
- › Welche Anforderungen stellen erwerbstätige Studierende und Studierende mit Betreuungsaufgaben an die Ausgestaltung der Ausbildungsangebote?
- › Gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen Nutzergruppen?

Als Grundlage für die vorliegende Untersuchung haben wir eine Typologie mit sechs Nutzertypen erarbeitet (siehe Tabelle 2). Für die vorliegende Studie sind v.a. die Typen 1-4 von Interesse.

NUTZERTYPOLOGIE				
	Nicht erwerbstätig	geringes Teilzeitpensum ($\leq 50\%$)	Hohes Teilzeitpensum (51-80%)	Vollzeitpensum (81-100%)
Mehrjährige Berufserfahrung (SekII-Abschluss liegt bereits mehrere Jahre zurück)	Typ 1: Nicht erwerbstätig wegen Kinderbetreuungspflichten oder anderen Aktivitäten. Auch WiedereinsteigerInnen nach einer Familienpause oder einem sonstigen längeren Unterbruch.	Typ 2: sehr geringes Pensum aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder weil das (Vollzeit-)Studium kein höheres Erwerbspensum erlaubt	Typ 3: Teilzeitpensum aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder weil das (Vollzeit-)Studium kein höheres Erwerbspensum erlaubt.	Typ 4: Berufsbegleitendes oder Teilzeitstudium, in der Regel ohne regelmässige Kinderbetreuungspflichten
Direkt in Anschluss an Sek II-Abschluss	Typ 6: Jüngere Studierende in Vollzeitstudiengängen (Regelfall); meistens ohne Kinderbetreuungspflichten			Typ 5: Jüngere Studierende oder Studierende, die die Matur auf dem zweiten Bildungsweg gemacht haben, in berufsbegleitenden Studiengängen, in der Regel ohne regelmässige Kinderbetreuungspflichten.

Tabelle 2 Quelle: Eigene Darstellung.

Wesentliche Unterscheidungsmerkmale von NutzerInnen berufsbegleitender Höherqualifizierung sind in unserem Verständnis zum einen der Grad der Erwerbstätigkeit bzw. der Kinderbetreuungspflichten: Wir gehen von der Hypothese aus, dass sich die Nutzung von Ausbildungsangeboten sowie die Bedürfnisse von Studierenden mit einem Vollzeitlerwerbspensum, einem hohen (über 50%) und einem tiefen Teilzeiterwerbspensum (unter 50%) sowie zwischen Studierenden mit und ohne Kinderbetreuungspflichten unterscheiden. Weiter sollte unterschieden werden zwischen Personen, die sich nach mehrjähriger Berufstätigkeit für eine Höherqualifizierung entscheiden und solchen die direkt in Anschluss an die Matur/Berufsmatur ein Studium anschliessen. Für die vorliegende Studie sind v.a. Erstere interessant (Typen 1-4). Es gibt jedoch auch bei Studierenden, die direkt in Anschluss an die Matur eine Tertiärausbildung machen, solche die mit einem sehr hohen Pensum erwerbstätig sind (Typ 5).

Ausgestaltung von Bildungsangeboten

Die Ausgestaltung der Bildungsangebote ist sehr wichtig, damit Erwerbstätigkeit mit einer Ausbildung vereinbar ist. In erster Linie die berufsbegleitenden Ausbildungen aber auch Teilzeitausbildungen (siehe Kapitel 2.1) ermöglichen es den Studierenden, neben der Ausbildung mit einem substantiellen Pensum erwerbstätig zu sein. Unter anderem gehen wir den folgenden Fragen nach:

- › Wie sind die verschiedenen Ausbildungsmodelle (berufsbegleitend, Vollzeit, Teilzeit) an den verschiedenen Schultypen verbreitet?
- › Welche Rolle spielt die Validierung von Bildungsleistungen für die Vereinbarkeit von Ausbildung und Erwerbstätigkeit?
- › Welche Ausgestaltungsmerkmale der Bildungsangebote sind aus Sicht der Studierenden für die Vereinbarkeit besonders wichtig?
- › In wie fern besteht Handlungsbedarf, die Bildungsangebote in Hinblick auf die Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben zu optimieren und welches sind dabei die wichtigsten Ansatzpunkte?

Rahmenbedingungen der Arbeitgeber

Auch die Rahmenbedingungen auf Seiten der Unternehmen spielen eine wichtige Rolle für die Vereinbarkeit von Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Die Studie zeigt u.a. auf, in welchem Ausmass erwerbstätige Studierende während der Ausbildung von ihren Arbeitgebern finanziell oder anderweitig unterstützt werden. Wir gehen dabei von der These aus, dass v.a. Erwerbstätige mit

einem hohen Pensum mit einer Unterstützung des Arbeitgebers rechnen können. U.a. werden die folgenden Fragen beantwortet:

- › Wie stark beteiligen sich die Arbeitgeber an der Finanzierung von formalen Ausbildungen und an welche Bedingungen ist die Mitfinanzierung geknüpft?
- › In welchem Ausmass ist es möglich, die Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren oder das Erwerbspensum für die Dauer der Ausbildung zu reduzieren?
- › Welche Arbeitnehmenden profitieren besonders von der Unterstützung durch die Arbeitgeber?
- › Wie stark hängt die Unterstützung von der Grösse des Unternehmens oder weiteren betrieblichen Faktoren ab?

2.3. THEORETISCHE UND EMPIRISCHE GRUNDLAGEN

Theoretische Konzepte zu berufsbegleitender Höherqualifizierung

Für das Thema der berufsbegleitenden Höherqualifizierung sind u.a. bildungsökonomische Konzepte von Interesse. Nachfolgend sind zwei ausgewählte theoretische Konzepte kurz dargestellt. Es sollte jedoch unbedingt berücksichtigt werden, dass neben ökonomisch-rationalen Motiven auch viele andere Faktoren wie z.B. das persönliche Interesse oder der soziale Hintergrund und das soziale Umfeld für die berufsbegleitende Höherqualifizierung eine wichtige Rolle spielen.

- › Bildungsentscheidungen und -renditen: In der Bildungsökonomie wird davon ausgegangen, dass Bildungsentscheidungen nach einem rationalen Kalkül getroffen werden. Die Individuen, respektive die Haushalte fällen ihre Bildungsentscheidungen, indem sie die erwarteten Erträge und die anfallenden Kosten der Bildung einander gegenüberstellen und auf dieser Basis den Bildungsweg mit dem höchsten Nutzen wählen. (Voskamp et al. 2007: S.48). Bei der Berechnung von Bildungsrenditen ist Bildung eine Investition, mit welcher zu einem späteren Zeitpunkt Erträge erzielt werden können (Wolter & Weber 2005). Durch die erlangten Qualifikationen und das Abschlussdiplom steigen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Von einer positiven Bildungsrendite spricht man, wenn sich die Investition in die eigene Bildung über das gesamte Erwerbsleben hinweg gelohnt hat und der Lohnzuwachs durch die Höherqualifizierung die gesamten Kosten der Bildung übersteigt.
- › Betriebliche Kosten und Nutzen: Analog zu den Bildungsentscheiden von Individuen stellen bei den Unternehmen die betrieblichen Kosten und Nutzen eine Grundlage für die Entscheide bezüglich Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden dar. Ein Unternehmen wird sich an den Kosten der Weiterbildung beteiligen, sofern die dadurch erwarteten Produktivitätsgewinne die Ausbildungskosten übersteigen. Der erwartete Zeitraum, welcher für die Amortisation dieser

Bildungskosten zur Verfügung steht, ist dabei ein zentraler Faktor. Da die noch verbleibende Zeit am Arbeitsplatz bei älteren Arbeitnehmenden eher kurz ist, kann bei dieser Altersgruppe mit einer geringeren Unterstützung von Ausbildungsleistungen gerechnet werden (Lois 2005). Mit derselben Argumentation lohnt sich auch eine Investition in Teilzeit-Arbeitende aufgrund der geringeren Präsenz im Unternehmen weniger. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Weiterbildungsraten könnten aufgrund der tendenziell grösseren Anzahl Erwerbsunterbrüchen bei Frauen und der damit verbundenen geringeren Förderung seitens der Unternehmen begründet werden (Ziefle 2004).

Stand der Forschung

Die Vereinbarkeit von formalen Ausbildungen mit Erwerbstätigkeit oder Betreuungsaufgaben ist bislang kaum untersucht. Dagegen gibt es verschiedene empirische Studien zur Partizipation an (betrieblicher) Weiterbildung. Diese fokussieren grösstenteils auf formelle und informelle Weiterbildungskurse, welche nicht Bestandteil der vorliegenden Studie sind. Was die Vereinbarkeit der Ausbildung mit Betreuungsaufgaben betrifft, so gibt es einige Studien², welche jedoch die Erwerbstätigkeit nicht thematisieren.

Für die vorliegende Studie kann somit nicht auf bestehende empirische Studien zurückgegriffen werden. Wir möchten nachfolgend trotzdem auf einige Ergebnisse von empirischen Studien im Bereich der Weiterbildung kurz eingehen, da sie gewisse Hinweise für unsere Fragestellung geben können, z.B. zum Zugang zu Ausbildungsangeboten von Personen, die bereits im Erwerbsleben stehen.

Ergebnisse zu sozio-ökonomische Faktoren

Studien zeigen, dass die Beteiligung an Weiterbildung vor allem vom Alter, dem Bildungsstand und der Familiensituation abhängt. So steigt die Ausbildungsrate bei den jungen Erwerbstätigen zunächst an und beginnt dann ab dem Alter von ca. 35 Jahren bei den Männern, resp. 45 Jahren bei den Frauen wieder zu sinken. Was den Geschlechterunterschied betrifft, so beteiligen sich vollzeiterwerbstätige Frauen stärker an der Weiterbildung als Männer. Dieser Trend bestätigt sich über alle Altersklassen hinweg. Mit einer deutlich tieferen Partizipation von Teilzeit erwerbstätigen Frauen verschwindet dieser Geschlechterunterschied, wenn nicht nach dem Erwerbspensum unterschieden wird (Hubert & Wolf 2007: S. 483). Die allgemein tiefere Beteili-

² bspw. SBF 2009, Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008

gung von Teilzeit Beschäftigten wird auch in weiteren empirischen Untersuchungen bestätigt (vgl. Schröder et al. 2003; Wilkens & Leber 2003).

Weiter beeinflusst der Bildungsstand die Weiterbildungschancen einer Person. Je höher der Bildungsabschluss ist, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit des Besuchs eines Weiterbildungsangebots. Dieser Zusammenhang bestätigt sich sowohl für die schulische als auch für die berufliche Bildung. Zahlreiche Studien³ stützen die Aussage, dass Weiterbildung kein Mittel zum Ausgleich von Bildungsunterschieden ist, sondern diese vielmehr noch verstärkt. Auch die Höhe der beruflichen Stellung, beeinflusst die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, positiv.⁴ Ein ebenfalls deutliches Resultat verschiedener empirischer Untersuchungen⁵ ist die tiefere Beteiligung von MigrantInnen, welche sich über alle Bildungsstufen hindurch zeigt.

Schliesslich hat die Existenz von minderjährigen Kindern einen entscheidenden Einfluss auf die Partizipation von Frauen. Während bei Männern kein signifikanter Effekt festgestellt werden kann, reduzieren sich die Weiterbildungschancen der Frauen mit Kindern im Haushalt (Hubert & Wolf 2003).

Ergebnisse zu betrieblichen Faktoren

Hubert & Wolf (2003) zeigen für Deutschland, dass die Beteiligung an Weiterbildung zwischen den verschiedenen Branchen stark variiert. Der niedrigsten Beteiligung im Gastgewerbe von durchschnittlich 4.5% steht im Bereich „Erziehung und Unterricht“ die höchste Beteiligungsquote von 28.9% entgegen. Abgesehen vom Gastgewerbe weist die Dienstleistungsbranche etwa im Vergleich zum Baugewerbe und zum Industriesektor eine eher hohe Beteiligungsquote auf.

³ vgl. Bassanini et al. 2007, Bildungsbericht Schweiz 2010

⁴ Wilkens & Leber 2003, vgl. auch Behringer 1993, Schröder et al. 2003

⁵ vgl. Geerdes 2005, Hubert & Wolf 2003, Wilkens & Leber 2003

3. AUSGESTALTUNG DER BILDUNGSANGEBOTE AUF TERTIÄRSTUFE

3.1. MÖGLICHKEITEN FÜR BERUFSBEGLEITENDE HÖHERQUALIFIZIERUNG IN FORMALEN AUSBILDUNGSANGEBOTEN

In Kapitel 2.1 wurden drei Ausbildungsmodelle unterschieden: Vollzeitausbildung, Teilzeitausbildung und berufsbegleitende Ausbildung. Diese drei Ausbildungsmodelle sind an den Schultypen der Tertiärstufe unterschiedlich verbreitet und werden auch nicht immer offiziell so bezeichnet. Nachfolgend ist die Situation an den verschiedenen Schultypen basierend auf Interviews mit VertreterInnen der entsprechenden Schultypen und ergänzenden Dokumentenanalysen im Überblick dargestellt:

› **Universitäten/ETH:** An den Universitäten und der ETH sind Vollzeitstudien die reguläre Angebotsform. Die Bachelor- und Masterstudiengänge sind modularisiert⁶. Es ist prinzipiell möglich, in einem Semester weniger Module zu besuchen und in dem Sinne „Teilzeit“ zu studieren. Universitäten erlauben in der Regel, dass das Studium aus wichtigen Gründen – zu welchen Erwerbstätigkeit oder Kinderbetreuung zählen⁷ – verlängert wird. Dazu muss ein Gesuch zur Verlängerung gestellt werden, womit die maximal erlaubte Studiendauer erheblich verlängert werden kann. Eine geringe Studienzeitverlängerung von 1-2 Semestern erfordert grösstenteils noch kein Gesuche. Die Umsetzung liegt bei den einzelnen Fakultäten, womit auch die Modalitäten der Verlängerung der Studiendauer sowie die Ausgestaltung der Studiengänge entsprechend variieren können.⁸ Ein Bachelorabschluss dauert in der Regel 3-4 und ein Masterabschluss 1-2 Jahre.

› **Fachhochschulen:** Das Fachhochschulgesetz sieht alle drei Arten von Bildungsangeboten vor. Gemäss Art.6 können Fachhochschulen ihre Studiengänge als Vollzeitstudium, als Teilzeitstudium oder als Mischform anbieten.

› Teilzeitstudien haben meistens den gleichen Stundenplan wie ein Vollzeitstudium, aber es werden nicht alle Module belegt. Es ist möglich, einen Bachelor in 6 anstatt 3 Jahren zu besuchen. Berufstätigkeit ist keine Voraussetzung für ein Teilzeitstudium.

⁶ Die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge (nach dem Bologna-System) müssen gemäß den Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen modularisiert sein. Modularisierung eines Studiums bedeutet, dass Studieninhalte und Veranstaltungen zu größeren, in sich abgeschlossenen und abprüfaren inhaltlichen Einheiten zusammengefasst werden. Ein Modul kann aus mehreren Veranstaltungen unterschiedlichen Typs bestehen, deren Gemeinsamkeit darin liegt, dass sie gemeinsame Kompetenzen vermitteln. Ein Studium in einem modularisierten Aufbau besteht aus mehreren Modulen, von denen einige verpflichtend und andere Teil des Wahlbereiches sind. Jedes Modul wird mit einer Modulabschlussprüfung abgeschlossen und mit einer bestimmten Anzahl an Kreditpunkten und gegebenenfalls Noten versehen.

⁷ vgl. z.B. die Universitätsverordnung, des Kantons Bern, Art.122c.

⁸ In der ETH ist beispielsweise die maximale Studiendauer beim Bachelor auf 5 Jahre beschränkt.

- › **Berufsbegleitende Studien:** Ein Bachelor dauert in der Regel 4-5 Jahre mit einem speziellen, auf Berufstätige zugeschnittenen Stundenplan (z.B. Unterricht ab 16/17 Uhr bis 20/21 Uhr und am Samstag). Berufstätigkeit wird vorausgesetzt. Es ist auch möglich, sich bis zu 18 Kreditpunkten anrechnen zu lassen, wenn man spezielle, für die Ausbildung relevante Berufskenntnisse mitbringt (v.a. für stark berufsbezogene Module -> z.B. HR, Marketing).
- › **Höhere Fachschulen:** An höheren Fachschulen werden Vollzeit- (mind. 2 Jahre) und berufsbegleitende Ausbildungen (mind. 3 Jahre) angeboten. Gemäss Diplomstatistik 2010 wurden 52% aller Diplome an höheren Fachschulen berufsbegleitend und 48% Vollzeit erworben. Das Erwerbsspensum der HF Studierenden hängt relativ stark von der Fachrichtung ab. Während die Studiengänge im Bereich Gesundheit in der Regel Vollzeitmodelle sind und somit eine Erwerbstätigkeit nur schwer ermöglichen, ist eine Erwerbsarbeit von 50% resp. 80% bei der Fachrichtung Wirtschaft obligatorisch. Während im Bereich Wirtschaft die Berufspraxis ausserhalb der Schule gesammelt wird, ist diese im Bereich Gesundheit im Lehrgang integriert.
- › **Eidgenössische Prüfungen:** Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen werden in der Regel berufsbegleitend absolviert. Eine Mehrheit der KandidatInnen besucht einen Vorbereitungskurs (optional). Die meisten KandidatInnen arbeiten vor, während und nach der Prüfungsphase in einem Vollzeitpensum (econcept 2011).

Ergebnisse Online-Befragung: Verbreitung der verschiedenen Ausbildungsmodelle

Es gibt keine gesamtschweizerische Übersicht über die Verbreitung der verschiedenen Ausbildungsmodelle (Vollzeit, Teilzeit, berufsbegleitend) an den verschiedenen Schulen bzw. Schultypen. Einzig die Ergebnisse unserer Online-Befragung bei Studierenden an Fachhochschulen und höheren Fachschulen geben einen Hinweis zur Verbreitung der Ausbildungsmodelle. Allerdings muss bei der Interpretation berücksichtigt werden, dass erwerbstätige Studierenden in unserem Sample aufgrund des Themas der Umfrage übervertreten sind.

In der Online-Umfrage gaben 52.1% aller Befragten an, nach einem berufsbegleitenden Modell zu studieren. Der entsprechende Anteil ist bei den Höheren Fachschulen mit 83.8% deutlich höher als bei den Fachhochschulen. Dieser hohe Anteil steht in Zusammenhang mit der in der Umfrage berücksichtigten Fachrichtungen (Wirtschaft, Soziales und Erwachsenenbildung, Technik). Wäre beispielsweise die Fachrichtung Gesundheit mit einer Mehrzahl Vollzeit-Ausbildungen berücksichtigt worden, so würde dieser Wert deutlich tiefer ausfallen. Mit 31.3% studiert knapp ein Drittel aller Befragten im Vollzeit-Modell, wobei sich die Anteile zwischen der Höheren Fachschule (10.9%) und der Fachhochschule (38.3%) ziemlich stark unterscheiden.

Das Teilzeit Modell ist bei beiden Schultypen am wenigsten stark verbreitet, was sich auch im Gesamtanteil von 16.6% aller Befragten niederschlägt.

3.2. MERKMALE VON BERUFS- UND FAMILIENKOMPATIBLEN BILDUNGSANGEBOTEN

Im Rahmen der Interviews mit verschiedenen ExpertInnen (siehe Annex A1) sind wir der Frage nachgegangen, welche Ausgestaltungsmerkmale von Bildungsangeboten besonders wichtig sind, damit Studierende die Ausbildung mit Beruf oder Familie vereinbaren können. Insgesamt kristallisieren sich acht Merkmalsbereiche heraus:

1. **Möglichkeit zum Unterbruch und zur Verlängerung der Ausbildung:** Wichtig für die Berufs- und Familienkompatibilität ist laut verschiedenen Befragten die Möglichkeit des Unterbruchs des Studium bzw. der Verlängerung der Studiendauer.
2. **Unterrichtszeiten:** Ebenfalls zentral ist die Anforderung, dass die Unterrichtszeiten mit der Erwerbstätigkeit oder den Kinderbetreuungspflichten möglichst gut abgestimmt sind. Eher erwerbskompatibel sind Unterrichtszeiten am Abend oder am Wochenende sowie der Blockunterricht. Ob solche Unterrichtszeiten auch mit der Kinderbetreuung kompatibel sind, ist eher fraglich. Z.B. sind familienergänzende Betreuungseinrichtungen am Abend oder am Wochenende nicht geöffnet. Generell sollte die Präsenzzeit an der Schule nicht zu hoch sein. Auch sollte es möglich sein, obligatorische berufliche Praktika in einem Teilzeitpensum zu absolvieren.
3. **Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten:** Aus der Vereinbarkeitsperspektive sind individuelle Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich Länge oder Intensität der Ausbildung wichtig – also z.B. die Möglichkeit, die Anzahl Module pro Semester selber zu bestimmen. Je nach Schultyp besteht hier laut den befragten ExpertInnen noch ein erheblicher Handlungsspielraum – z.B. betreffend Möglichkeit eines Teilzeitstudiums oder einer unkomplizierten Verlängerung der Studiendauer. Gleichzeitig wird die Notwendigkeit eines generellen Kulturwandels bei den Schulleitungen angesprochen. Die Bereitschaft für individualisierte Studienformen sei noch lange nicht überall vorhanden.
4. **Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien:** Der gezielte Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien wird von einigen Experten als zentrales Unterstützungsmittel für erwerbstätige Studierende oder Studierende mit Betreuungsaufgaben betrachtet. Bisher würden diese Möglichkeiten (z.B. gemeinsame Dokumentenablage, Einreichen von Arbeiten per Email, Austausch mit DozentInnen und KollegInnen per

Email oder Skype, Chat, „Dokumentensharing“) an vielen Schulen noch zu wenig ausgeschöpft.

5. **Gut erreichbarer Standort:** Damit Studierende nicht zu viel Zeit für den Weg zwischen Arbeits- und Schulort oder zwischen Schul- und Wohnort verlieren, spielt die Nähe der Schule zu Wohn- oder Arbeitsort eine wichtige Rolle. Dies bedeutet, dass die Bildungsangebote gut erreichbar sein müssen – z.B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Eine dezentrale Angebotsstruktur (Studiengänge oder Fächer werden an mehreren Standorten angeboten) ist somit aus Sicht der Vereinbarkeit besser als ein stark zentralisiertes Bildungsangebot.
6. **Validierung von Bildungsleistungen:** Die Anerkennung von nicht-formalen Bildungsleistungen und von Praxiserfahrung bietet die Möglichkeit, den Zugang zur Ausbildung zu erweitern sowie die Studienzeit zu verkürzen (siehe dazu auch die Ausführungen im folgenden Kapitel 3.3). Beides sind laut ExpertInnen für Erwerbstätige oder Personen mit Betreuungsaufgaben fördernde Elemente beim Beginn einer höherqualifizierenden Ausbildung. Eine stärkere Verbreitung sowie die Entwicklung von standardisierten Verfahren werden von einigen InterviewpartnerInnen als wichtige zukünftige Aufgabe gesehen. Bei der momentan bestehenden Vielzahl an unterschiedlichen Verfahren würde eine nationale Regelung die Transparenz und möglicherweise auch die Verbreitung fördern.
7. **Kinderbetreuungsangebote in Bildungsinstitutionen:** In verschiedenen Interviews werden Betreuungseinrichtungen in der Nähe des Schulstandorts als wichtiger Faktor bei der Vereinbarkeit der Ausbildung mit Betreuungsaufgaben gesehen. Einige Bildungsinstitutionen stellen sowohl ihren Angestellten als auch den Studierenden ein Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung. Bei Studierenden mit Kindern kann diese Unterstützung seitens Ausbildungsstätte eine grosse Entlastung bei der Vereinbarkeit von Studium und Familien sein und möglicherweise auch die Aufnahme (Erhöhung) der Erwerbstätigkeit erleichtern. Verschiedene Befragte fordern einen weiteren Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung.
8. **Zugang zu finanzieller Unterstützung:** Die Finanzierung der Ausbildung bzw. des Lebensunterhalts während der Zeit der Ausbildung ist insbesondere für ältere Studierende, die bereits im Erwerbs- und Familienleben stehen, ein zentrales Thema. Da in der Schweiz die direkten Ausbildungskosten im Bereich der formalen, konsekutiven Ausbildungen (Studiengebühren, Schulmaterial etc.) je nach Hochschultyp relativ tief sind, machen die Lebenskosten den grössten Teil der finanziellen Belastung aus. Je nach Haushaltstyp und Lebensstandard differiert die Situation der Studierenden in diesem Bereich erheblich. Die Unterstützung durch Stipendien kann hier eine wichtige Rolle spielen. Der Ausbau den Stipendienwe-

sens wird von mehreren InterviewpartnerInnen als wichtiger Faktor bei der finanziellen Absicherung der Studierenden genannt. Viele der Studierenden, die sich in einer Höherqualifizierung befinden, können jedoch nicht auf eine Unterstützung in Form von Stipendien zurückgreifen. Nebst einer Altersbegrenzung der Unterstützungsberechtigten (unterschiedlich nach Kanton) haben Studierende in der Zweitausbildung grösstenteils kein Anrecht auf Stipendien. Die Seitens der Politik erwartete finanzielle Autonomie dieser Studierenden kann zu einer grossen finanziellen und zeitlichen Belastung während der Ausbildung führen. Weiter kann auch die Reaktionszeit für den Erhalt von Prämienverbilligungen bei der Krankengrundversicherung laut Interviews zu temporären finanziellen Engpässen führen.

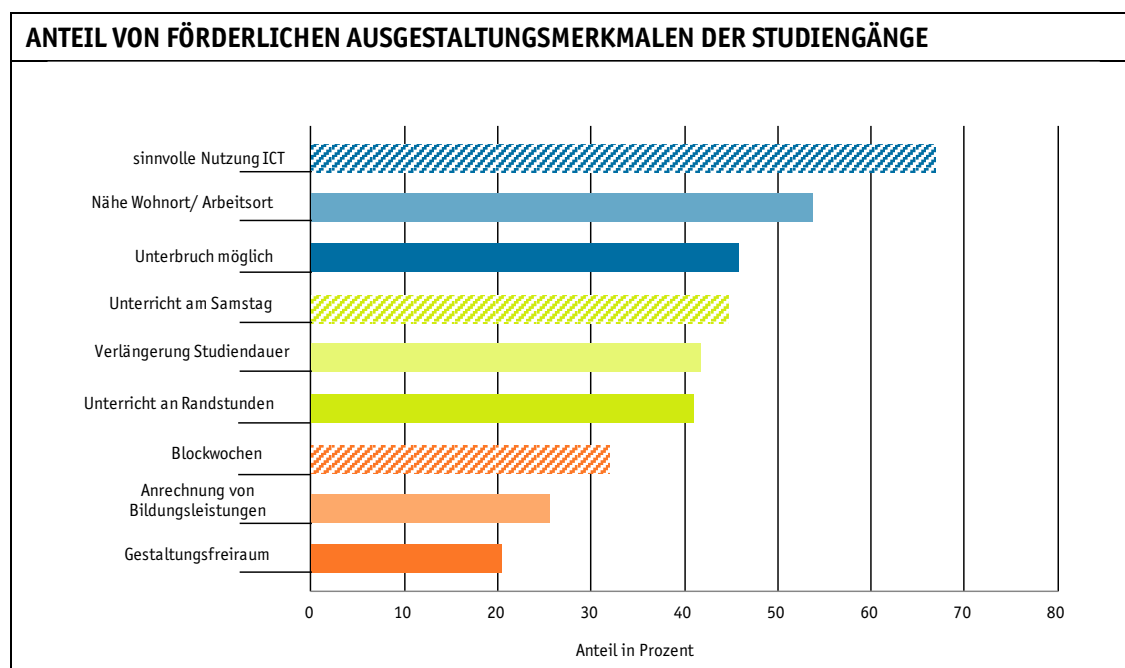
Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Bildung mit Betreuungsaufgaben hat der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (Alliance F) - u.a. mit Unterstützung des BBT - das Projekt **Modell F** lanciert. Modell F richtet sich an Fachhochschulen, höhere Fachschulen und private Weiterbildungsanbieter, die einzelne oder mehrere Bildungsgänge flexibilisieren möchten. Aus diesem Projekt ist der Verein Modell F entstanden. Der Verein hat für Bildungsgänge, welche die dafür bestimmten Kriterien erfüllen, ein Qualitätssiegel («Modell F») entwickelt, das durch unabhängige Zertifizierungsstellen vergeben wird. Im Schuljahr 2011/12 werden an 16 Bildungsinstitutionen 378 Bildungsabschlüsse nach Modell F angeboten⁹. In Bildungsgängen nach Modell F haben die Studierenden eine hohe Zeitautonomie, um alle ihre Lebensbereiche möglichst gut vereinbaren zu können. Nachfolgend werden beispielhaft einige Kriterien, welche diese Bildungsgänge erfüllen müssen, aufgelistet (siehe Kriterienkatalog Modell F, 2009):

- › Die Studierenden bestimmen das Lerntempo grundsätzlich selber.
- › Die Bildungsinstitution stellt sicher, dass die Studierenden das Studium nach Unterbrüchen fortsetzen und abschliessen können.
- › Grundsätzlich können die Studierenden dort weiter studieren, wo sie unterbrochen haben.
- › Die Studierenden planen mittels eines individuellen Bildungsplans zusammen mit der Bildungsinstitution die Teil- und Zwischenqualifikationen, die Einzelheiten während der Unterbruchszeit und die Wiederaufnahme des Studiums und den Abschluss.
- › In allen Lebensbereichen erworbene Bildungsleistungen werden in den Bildungsgängen angemessen angerechnet und können zum Erlass von Bildungseinheiten im Rahmen der Studien- und Bildungsgänge führen.
- › Die im Bildungs- und/oder Studiengang vorgesehene berufliche Tätigkeit und die verlangten Praktika können auch im Teilzeitpensum erworben werden.
- › Die Bildungsinstitutionen nutzen neue Lernformen und fördern das ortsunabhängige Lernen. Sie erhöhen damit die Flexibilität des Lernorts und des Lerntempos.
- › Der Wechsel von einem Vollzeit- in einen Teilzeitstudiengang ist möglich. Der Wechsel von einer Bildungsinstitution an eine gleichartige an einem anderen Standort ist möglich.

⁹ Fachhochschule Bern, Soziale Arbeit; Fernfachhochschule Schweiz; First Web College Rotkreuz; HTA Fribourg, Hochschule für Technik und Architektur Freiburg; HWS Fribourg, Hochschule für Wirtschaft Fribourg; Institut für berufliche Weiterbildung Graubünden: PR PLUS GmbH Fernstudium Public Relations Heidelberg, Deutschland; Schule für Angewandte Linguistik Zürich; Supsi – Scuola Universitaria Professionale Della Svizzera Italiana, TEKÖ, Schweizerische Fachschule Bern, Olten Luzern, Basel; Stiftung WISS Basel – Bern – Luzern – St. Gallen – Zürich; zhaw – Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, HSO, Technische Berufsschule Zürich, Telematikschule Bern.

Ergebnisse der Online-Umfrage: Ausgestaltung der Bildungsgänge an Fachhochschulen und Höheren Fachschulen

Im Rahmen der Online-Befragung von Studierenden an Fachhochschulen und Höheren Fachschulen haben wir erhoben, wie die für die Berufs- und Familienkompatibilität relevanten Merkmale an den Schulen der Befragten verbreitet sind. Den Befragten wurde eine Liste mit verschiedenen Merkmalen vorgelegt (z.B. Unterricht findet am Wochenende statt oder es besteht die Möglichkeit, das Studium zu unterbrechen). Die entsprechende Frage lautete, inwiefern die jeweiligen Merkmale auf den Studiengang der Befragten zutreffen. In Figur 1 ist der Anteil Zustimmungen (trifft zu, trifft eher zu) pro Merkmal dargestellt. Die am weitesten verbreiteten Merkmale sind die sinnvolle Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) (66.9%), die Nähe der Schule zum Wohn- oder Arbeitsort (53.8%) und die Möglichkeit des Unterbruchs (45.8%). Hingegen geben nur 20.4% der Studierenden an, dass sie genug Gestaltungsfreiraum haben, um den Bildungsgang ihren individuellen Bedürfnissen anzupassen.



Figur 1 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n=3761, Ausgestaltungsmerkmale des Studiengangs, prozentualer Anteil der Antworten trifft zu und trifft eher zu zusammen.

Bei der Interpretation dieser Antworten muss berücksichtigt werden, dass die tatsächliche Ausgestaltung der Studiengänge bei einigen Merkmalen (z.B. Unterbruch oder Verlängerung möglich) von der Wahrnehmung der Studierenden abweichen kann. So kann beispielsweise davon ausgegangen werden, dass primär diejenigen Personen über die Modalitäten einer Verlängerung

der Studiendauer informiert sind, die davon schon Gebrauch gemacht haben oder sich zumindest bereits Gedanken darüber gemacht haben. Weiter liegt der Anteil der Antwortkategorie „weiss nicht“ bei einigen Merkmalen bei über 20%.

Vergleicht man die Antworthäufigkeiten zwischen den beiden untersuchten Schultypen (Fachhochschulen und Höhere Fachschulen), so unterscheiden sich diese in allen Merkmalsausprägungen signifikant. Die *Höheren Fachschulen* bieten gemäss den Befragungsergebnissen im Vergleich zu den Fachhochschulen vermehrt Blockwochen sowie Unterricht an Randstunden und am Samstag an. Weiter wird der sinnvollen Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien von einem grösseren Teil zugestimmt und die Schule befindet sich öfters in der Nähe des Arbeits- oder Wohnortes der Studierenden. Auf der anderen Seite geniessen die Studierenden der *Fachhochschulen* einen grösseren Gestaltungsfreiraum bei der Anpassung des Studiengangs an die eigenen Bedürfnisse. In diese Wahrnehmung passt dann auch der grössere Anteil an Zustimmungen der Möglichkeit eines Unterbruchs, respektive einer Verlängerung der Studiendauer bei den Fachhochschulen.

Fasst man diese Unterschiede zusammen, so steht bei den Höheren Fachschulen durch eine gezielte Ausrichtung der Unterrichtszeiten die Vereinbarkeit mit einer regelmässigen (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit im Zentrum. Die Fachhochschulen sind bei der Ausgestaltung der Studiengänge weniger auf Studierende mit einem hohen Erwerbspensum ausgerichtet. Vielmehr bieten sie durch gewisse individuelle Gestaltungsfreiräume Lösungsansätze für diverse Probleme, die bei der Vereinbarkeit der Ausbildung mit dem Beruf aber auch mit Betreuungsaufgaben auftauchen können.

3.3. VALIDIERUNG VON BILDUNGSLEISTUNGEN

Die Validierung von Bildungsleistungen (validation des acquis) zielt darauf ab, nicht-formale und informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen und dadurch den Zugang zu einer Bildung auf Tertiärstufe zu ermöglichen oder die Studienzeit zu verkürzen. Die Anrechnung von bestehenden Kompetenzen kann somit zur Förderung von berufsbegleitender Höherqualifizierung beitragen.

Die Validierung von Bildungsleistungen auf Tertiärstufe ist bis anhin jedoch erst wenig verbreitet. Die gesetzlichen Grundlagen für die Validierung liefern das Berufsbildungs- (Art. 9) und das Fachhochschulgesetz (Art. 1b): Förderung der Durchlässigkeit: „Die ausserhalb der üblichen Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung und fachliche oder allgemeine Bildung werden angemessen angerechnet.“

Während in der beruflichen Grundbildung in den letzten rund 10 Jahren seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes ein standardisiertes Verfahren für die Validierung von Bildungsleistungen erarbeitet wurde¹⁰, ist dies auf Tertiärstufe noch nicht der Fall. Bislang gibt es eine Vielzahl von Anrechnungsverfahren, welche von den einzelnen Bildungsanbietern intern organisiert sind. Es gibt jedoch auch einige Institutionen, die sich um ein standardisiertes und übergreifendes Verfahren bemühen. So hat die Fachhochschule der Westschweiz (HES-SO) zusammen mit der Universität Genf ein entsprechendes Verfahren entwickelt. Es wird in 13 Bachelorstudiengängen angewendet. Eine Ausweitung des Verfahrens auf die Masterstudiengänge ist geplant. Die KandidatInnen haben die Möglichkeit, sich bis zu zwei Drittel der für einen Bachelor erforderlichen Kreditpunkte anrechnen zu lassen. Im Rahmen der vierjährigen Pilotphase (2008-2012) haben rund 20 KandidatInnen das Verfahren durchlaufen (siehe HES SO / Université de Genève 2012). Das Verfahren dauert ein Semester und kostet CHF 1'000. Die KandidatInnen erstellen dafür ein Dossier, das sie mit einer Jury besprechen müssen. Voraussetzung für die Teilnahme am Verfahren ist eine 5-jährige Berufstätigkeit. Laut einem Vertreter der HES SO stellen die hohen Kosten und der grosse Aufwand des Validierungsverfahrens aktuell noch ein Hindernis dar und führen dazu, dass nur sehr wenige KandidatInnen das Verfahren durchlaufen.

Ein wichtiger Akteur bei der Entwicklung von standardisierten Validierungsverfahren ist der Verein Modell F (siehe Kapitel 3.2). So wurde im Jahr 2009 das Projekt „Informa“ lanciert, welches unter anderem ein standardisiertes Validierungsverfahren im ICT Bereich beinhaltet. Am Projekt Informa haben sich an 7 Staffeln in Bern bis heute 169 Personen beteiligt. Die Transparenz und eine breite Perspektive bei der Anrechnung von Kompetenzen stehen im Zentrum bei Modell F. Eine Expertenkommission – bestehend aus fünf Personen der Schulleitung und aus der Praxis – beurteilt die einzelnen Dossiers und entscheidet über die Anrechnung.

¹⁰ vgl. www.validacquis.ch

4. DIE NUTZENDEN IM FOKUS: ERWERBSTÄTIGKEIT VON STUDIERENDEN AUF TERTIÄRSTUFE

Dieses Kapitel geht vertieft auf die Nutzenden von berufsbegleitender Höherqualifizierung ein. In Kapitel 4.1 wird zuerst ein genereller Überblick über die Erwerbstätigkeit von Studierenden auf Tertiärstufe gegeben. In Kapitel 4.2. sind die Kosten der Studierenden für die berufsbegleitende Höherqualifizierung detailliert dargestellt. Anschliessend werden in Kapitel 4.3 verschiedene Nutzergruppen unterschieden und näher angeschaut. Kapitel 4.4 geht auf die Motivation der Studierenden für die Höherqualifizierung ein und Kapitel 1.1 beschreibt die Probleme bei der Vereinbarkeit von Ausbildung mit Beruf und/oder Familie. Schliesslich sind in Kapitel 4.6 die Anforderungen der Studierenden an die Ausgestaltung der Bildungsangebote dargestellt. Die wichtigsten Datengrundlagen für die folgenden Ausführungen sind die Daten der SAKE 2009 und der Online-Befragung bei Studierenden an Fachhochschulen und höheren Fachschulen (INFRAS 2012). Die Stichproben der beiden Befragungen sind im Annex A2 und A3 detailliert beschrieben. Weiter werden ergänzend die Ergebnisse der (nicht repräsentativen) Online-Befragung von Absolventen und Absolventinnen beigezogen. Diese Stichprobe ist ebenfalls im Anhang (Annex A4) beschrieben.

4.1. ÜBERSICHT ÜBER DIE ERWERBSTÄTIGKEIT VON STUDIERENDEN AUF TERTIÄRSTUFE

Basierend auf den SAKE-Daten 2009 wird gezeigt, welcher Anteil der Studierenden auf Tertiärstufe in welchem Umfang während der Ausbildung erwerbstätig ist¹¹. Die SAKE Daten entsprechen durch eine Gewichtung der Stichprobe der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz ab 15 Jahren. Diese Daten sind aufgrund der Repräsentativität eine gute Basis, um einen Überblick über die Erwerbstätigkeit der Studierenden in der Schweiz zu geben.

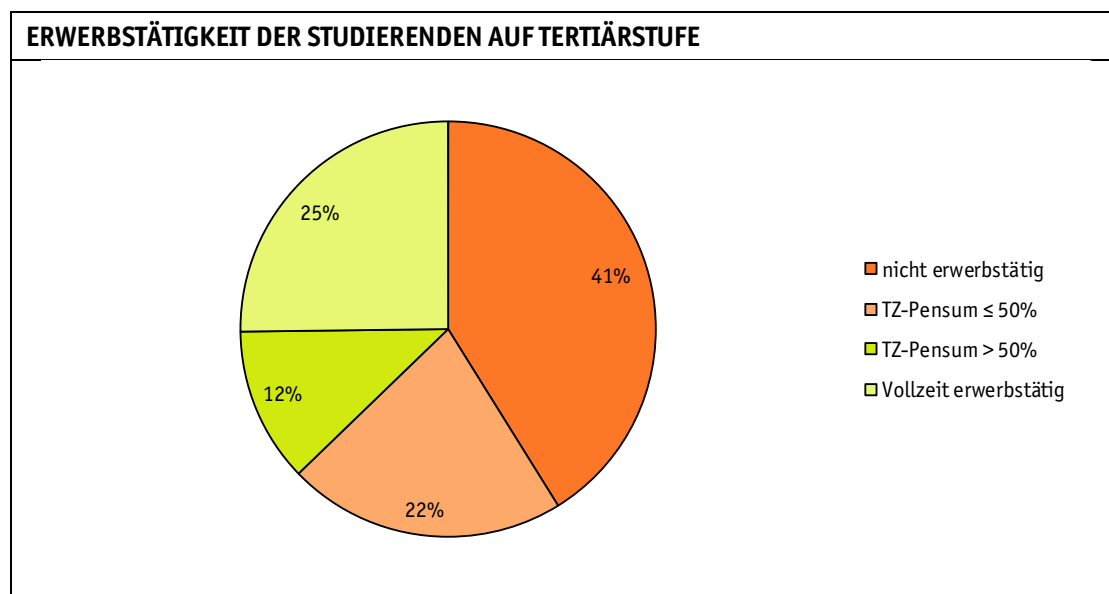
Bei den Analysen zum Erwerbspensum wird zwischen vier Kategorien unterschieden:

- › nicht erwerbstätig
- › Teilzeit erwerbstätig bis 50% (1-50%)
- › Teilzeit erwerbstätig über 50% (51-80%)
- › Vollzeit erwerbstätig (81-100%)¹²

¹¹In den Daten der SAKE sind Nachdiplomstudien an Universitäten und ETH ebenfalls enthalten.

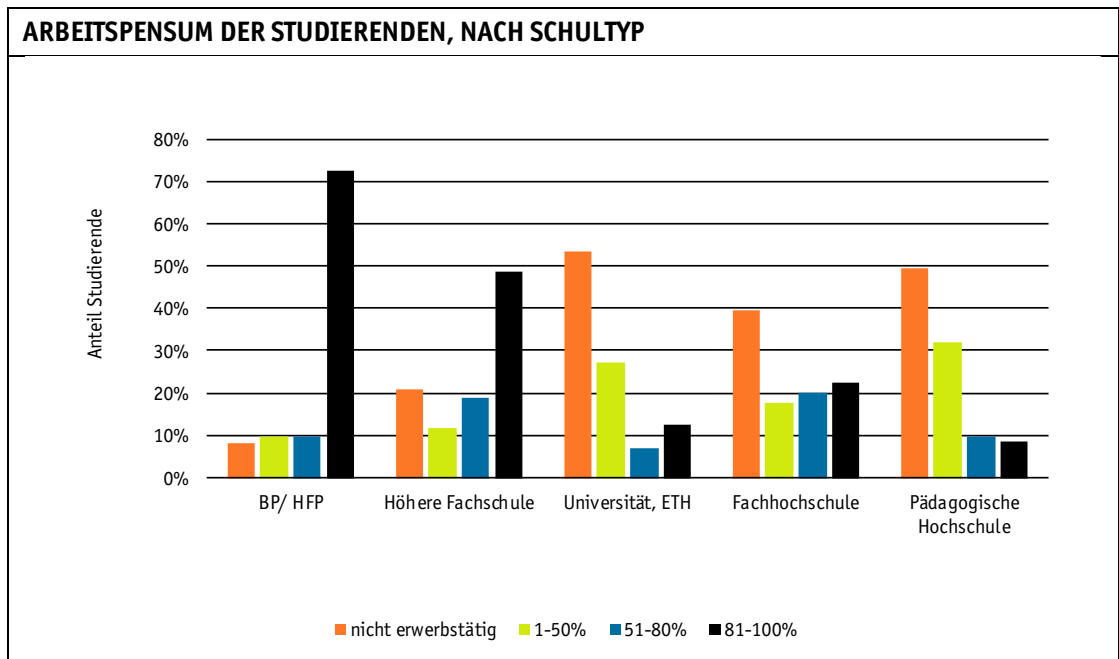
¹²Wir sprechen bereits ab einem Arbeitspensum von 80% von einer Vollzeit Erwerbstätigkeit. Aufgrund der zusätzlichen Auslastung durch die Ausbildung erachten wir diese Begrifflichkeit als angemessen.

In Figur 2 ist die Verteilung der verschiedenen Erwerbskategorien dargestellt. Der grösste Teil der Studierenden (59%) auf Tertiärstufe ist erwerbstätig. 41% der Studierenden gehen keiner regelmässigen Erwerbstätigkeit nach. Alle Kategorien der Erwerbstätigkeit sind gut besetzt, was eine grosse Vielfalt bei der Erwerbsbeteiligung der Studierenden in der Schweiz aufzeigt.



Figur 2 Quelle: Eigene Darstellung, Daten SAKE 2009, n=246'583.

Es ist gut ersichtlich (siehe Figur 3), dass ein klarer Unterschied zwischen den Schultypen auf Tertiärstufe A und der höheren Berufsbildung (Tertiär B) besteht. Während je nach Schultyp zwischen 47 und 72% der Studierenden der höheren Berufsbildung ein Erwerbspensum von 81-100% haben, liegen diese Werte bei den Bildungsgängen der Tertiärstufe A deutlich tiefer. Die Fachhochschulen verfügen über einen Anteil von 22% Vollzeit Erwerbstätigen, die universitären Hochschulen von 14% und bei den pädagogischen Hochschulen liegt dieser bei 10%. Betrachtet man die andere Seite des Spektrums, so zeigt sich im Tertiär A-Bereich mit Werten zwischen 37% (FH) und 46 % (Uni, ETH) ein deutlich grösserer Anteil von Studierenden, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Bei den Studiengängen der höheren Berufsbildung machen die nicht erwerbstätigen Studierenden einen Anteil (deutlich) unter 25% aus.



Figur 3 Quelle: Eigene Darstellung, Daten: SAKE 2009, n=246'297. BP: Berufsprüfungen, HFP: Höhere Fachprüfungen.

Diese Verteilung der Arbeitspensen lässt sich – zumindest teilweise – durch die in Kapitel 3 beschriebene Ausgestaltung der Studiengänge der verschiedenen Schultypen erklären. Im Bereich der höheren Berufsbildung, die sich sowohl inhaltlich als auch organisatorisch stark an der Berufswelt orientiert, ist die Erwerbstätigkeit der Studierenden der Normalfall, während an den Universitäten und pädagogischen Hochschulen das Vollzeitstudium dominiert. Fachhochschulen wiederum bieten eine Mischung von Vollzeit, Teilzeit- und berufsbegleitenden Ausbildungen an, was sich in der Verteilung der Erwerbspensen gut widerspiegelt.

Erwerbspensum und Anzahl Kursstunden pro Woche

Das Arbeitspensum der Studierenden hängt wie erwartet stark¹³ mit der Anzahl Kursstunden zusammen, die im Rahmen der Ausbildung pro Woche besucht werden müssen. Je mehr Zeit für den Besuch des Unterrichts benötigt wird, desto geringer ist das Arbeitspensum der Studierenden. Mit diesem Zusammenhang lassen sich die weiter oben dargestellten Unterschiede zwischen den Schultypen teilweise erklären. So geben rund 70% der Personen, die eine Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung absolvieren an, normalerweise zwischen 0 und 8 Kursstunden pro Woche zu besuchen. Diese Gruppe weist gleichzeitig das höchste Arbeitspensum auf. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Studierenden mit einem 81-100% Pensum bei den pädagogi-

¹³ Korrelationskoeffizient von -0.53, signifikant auf dem Niveau 0.01

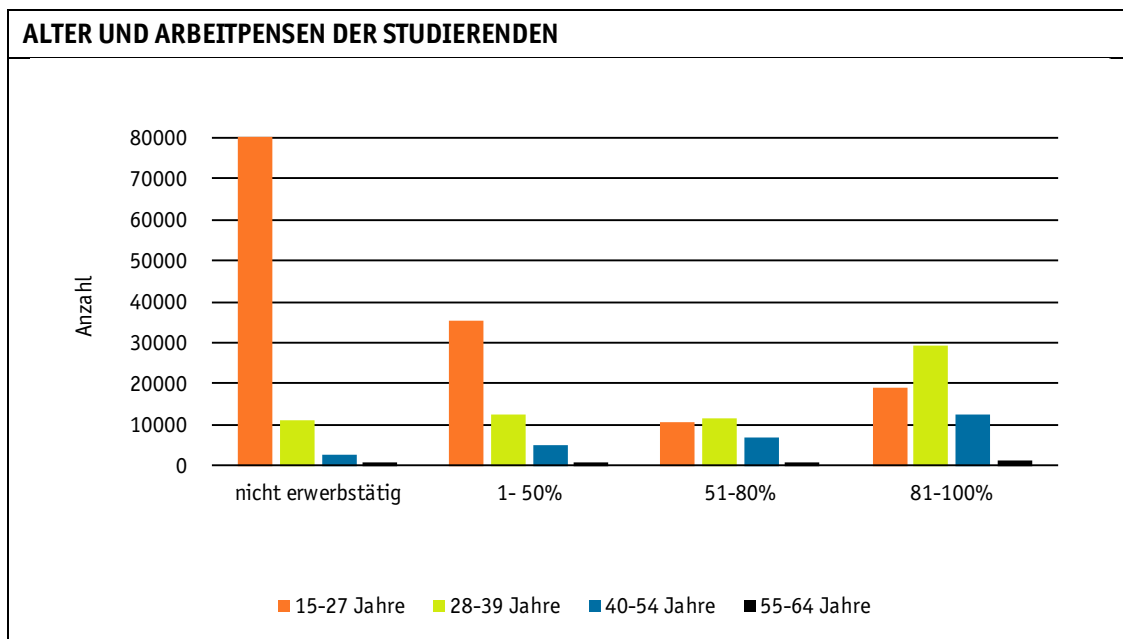
schen Hochschulen am geringsten, wo über 60% der Studierenden angeben, ein Wochenpensum von 25 Kursstunden und mehr zu haben.

Erwerbspensum und Anstellungsbedingungen

72% der Studierenden mit einer Erwerbstätigkeit sind in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellt. Unterscheidet man nach dem Erwerbspensum, so haben 74.8% der Personen mit einem 51-80% Pensum und 79.1% derjenigen mit einem Vollzeit Pensum einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei den Studierenden mit einem Erwerbspensum bis maximal 50% verfügen mit 63.6% deutlich weniger über eine Festanstellung. Bei dieser Gruppe sind mit einem Anteil von 19.3% die auf weniger als 2 Jahre befristeten Arbeitsverhältnisse weiter verbreitet als bei den beiden Gruppen mit einem höheren Erwerbspensum. Wie diese Zahlen zeigen, hat über alle Erwerbspensen hinweg ein hoher Anteil der Studierenden ein festes Arbeitsverhältnis und ist somit stark im Arbeitsmarkt integriert.

Erwerbspensum und Alter der Studierenden

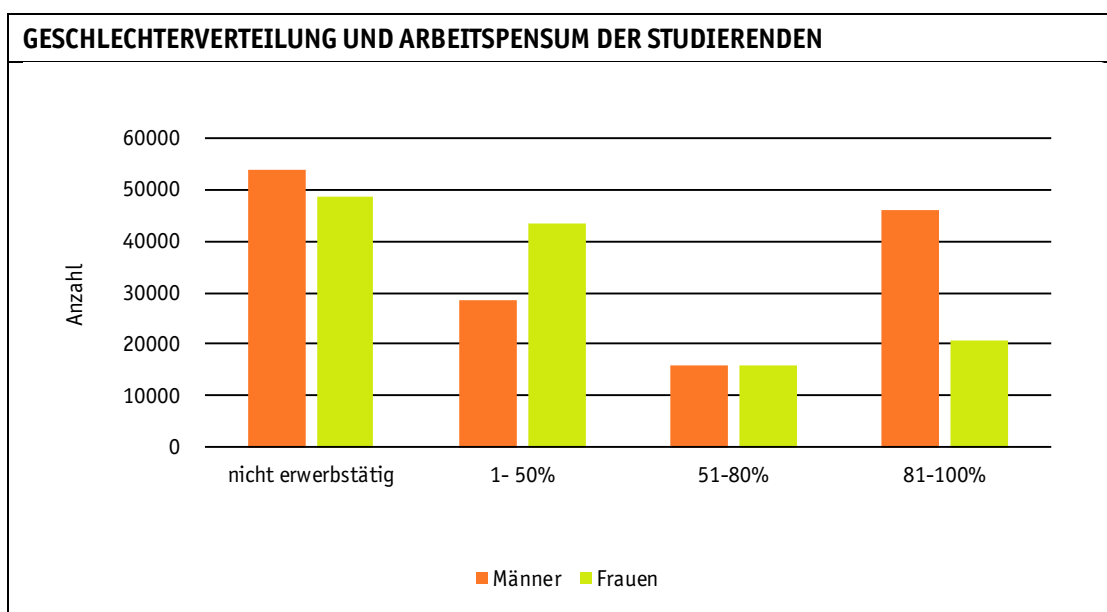
Je jünger die Studierenden sind, desto eher sind sie nicht erwerbstätig und umgekehrt: Je älter die Studierenden sind, desto häufiger gehen sie einer Erwerbsarbeit nach (siehe Figur 4). Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da jüngere Studierende in der Regel keine Kinder haben und teilweise noch von den Eltern oder Verwandten finanziell unterstützt werden. Auch bei den Jüngeren geht jedoch ein beträchtlicher Anteil der Studierenden einer Erwerbstätigkeit nach, jedoch eher mit einem tieferen Pensum. Studierende über 27 Jahre haben dagegen häufiger ein hohes Erwerbspensum neben der Ausbildung.



Figur 4 Eigene Darstellung, Daten SAKE 2009, n=246'297.

Erwerbspensum und Geschlecht

In Figur 5 lassen sich zwei deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung der Studierenden erkennen. Frauen sind bei den Studierenden mit einem Teilzeitpensum bis 50% überrepräsentiert. Anders sind die Männer bei den Vollzeit Erwerbstätigen stark übervertreten.

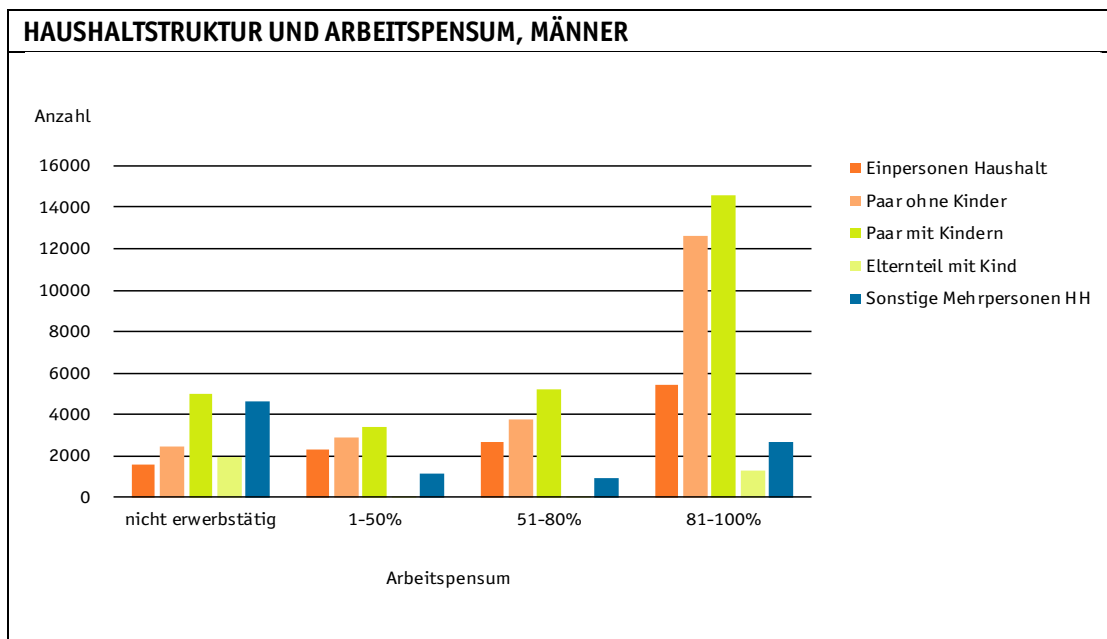


Figur 5 Quelle: Eigene Darstellung, Daten: SAKE 2009, n=246'583.

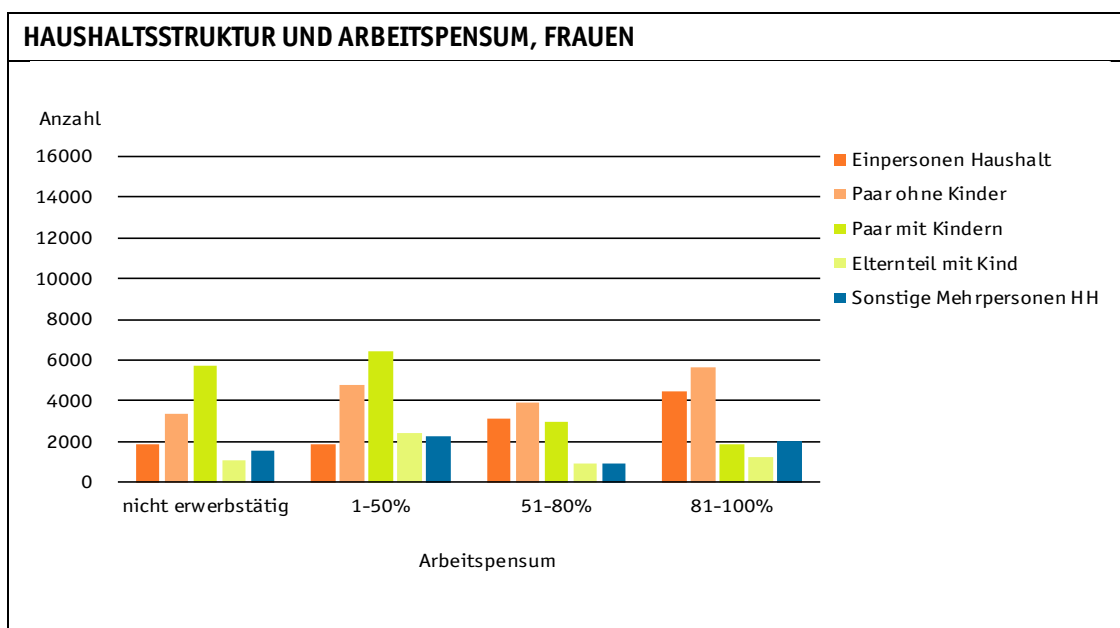
Dies könnte einerseits mit dem Familien- und Rollenmodell der Studierenden erklärt werden. Männer übernehmen eher die Rolle als Haupternährer der Familie, während Frauen stärker Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen und deshalb nur reduziert arbeiten. Andererseits kann auch die geschlechtsspezifische Studienwahl zur Erklärung der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen beigezogen werden. Beispielsweise wird an den sonst grösstenteils berufsbegleitenden Studiengängen der höheren Fachschulen die stark von weiblichen Studierenden geprägte Fachrichtung „Gesundheit“ vorwiegend im Vollzeit-Modell angeboten. Im Jahr 2010 wurden 89% der FH Abschlüsse im Bereich Gesundheit durch eine Vollzeit Studienform absolviert. Der Frauenanteil bei den Absolvierenden lag bei 87% (vgl. Diplomstatistik BFS, 2010). Geschlechtsspezifische Fächerpräferenzen können durch das jeweilige Angebot von Teilzeit- und Vollzeit-Modellen einen Einfluss auf die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung der beiden Geschlechter haben.

Erwerbsspensum und Haushaltsstruktur

Die Haushaltsstruktur beinhaltet Informationen zur Zusammensetzung des Haushalts, in dem die Studierenden leben. Für unsere Forschungsfrage ist die Haushaltsstruktur interessant, da sie Auskunft über familiäre Unterstützung sowie mögliche Betreuungsaufgaben gibt. Gerade bei der Vereinbarkeit von Ausbildung und Erwerbstätigkeit kann die Unterstützung des Partners/der Partnerin eine wichtige Entlastung sein. In Figur 6 und Figur 7 sind die Haushaltsstrukturen unterschieden nach dem Arbeitspensum und dem Geschlecht dargestellt.



Figur 6 Quelle: Eigene Darstellung, Daten SAKE 2009, n=74515.



Figur 7 Quelle: Eigene Darstellung, Daten SAKE 2009, n=58605.

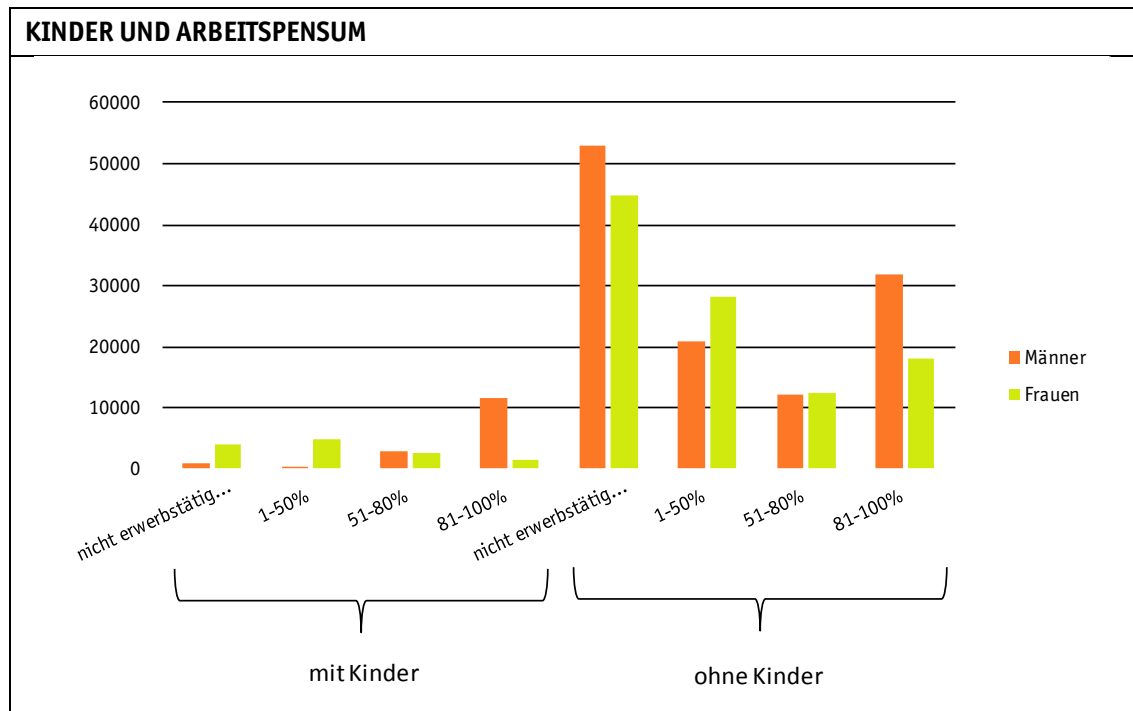
Diejenigen Männer, die mit einer Partnerin und Kindern zusammenleben, sind grösstenteils neben dem Studium Vollzeit erwerbstätig. Ein anderes Bild zeigt sich bei den Frauen, die in einer Familie mit Partner und Kind leben. Der grösste Anteil dieser Studierenden hat neben der Ausbildung ein Teilzeitpensum von unter 50%, gefolgt von den nicht Erwerbstätigen. Bei den

alleinerziehenden Müttern zeigt sich im Vergleich zu den Vätern ein vielfältigeres Bild bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Ausbildung mit Betreuungsaufgaben. Alle Kategorien des Arbeitspensums sind bei den weiblichen Eineltern-Haushalten abgedeckt¹⁴.

Erwerbspensum und Kinder

Betrachten wir die im vorherigen Abschnitt beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede der Erwerbstätigkeit getrennt nach Personen, die Kinder unter 15 Jahren im Haushalt haben und solchen, ohne Kinder, so verstärkt sich dieser Unterschied bei denjenigen mit Kindern zusätzlich (vgl. Figur 8). Während 75% der männlichen Studierenden mit Kindern neben der Ausbildung Vollzeit erwerbstätig sind, sind es bei den Frauen nur 12%. Gleichzeitig akzentuiert sich der Geschlechterunterschied bei den Studierenden mit einem Arbeitspensum bis zu 50%, indem der Anteil der Männer in dieser Kategorie auf 1% sinkt.

¹⁴ Alleinerziehende Mütter oder Väter können nicht eindeutig identifiziert werden. Es können sich bei „Elternteil mit Kind“ auch um Männer oder Frauen handeln, die noch im Elternhaus leben. Bei der Alterskategorie der 15-24-Jährigen dürfte ein relativ grosser Anteil der Studierenden noch im Elternhaus leben, womit diese eine Haushaltsstruktur „Eltern mit Kind“ aufweisen. Für die Analysen ist es wichtig, unterscheiden zu können, ob es sich bei den Befragten um ein Elternteil oder um ein Kind handelt. Da für unsere Analysen unter dem Aspekt von Betreuungsaufgaben die Eltern im Fokus stehen, wurde die jüngste Alterskategorie bei den Auswertungen zur Haushaltsstruktur ausgeschlossen.



Figur 8 Quelle: Eigene Darstellung, Daten SAKE 2009, n=246'583.

Dieses Ergebnis kann auf eine traditionelle Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung hindeuten, bei der die Männer ein hohes Erwerbspensum haben, um das Haushaltseinkommen zu sichern. Frauen hingegen haben tendenziell ein tieferes Erwerbspensum, um neben dem Studium und der Arbeit Betreuungsaufgaben wahrzunehmen.

Erwerbspensum und Kinderbetreuung

In der SAKE wird danach gefragt, welcher Elternteil die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernimmt. Dabei zeigt sich wiederum ein starker Geschlechterunterschied. 92.4% der studierenden Frauen mit Kindern geben an, dass sie selbst hauptsächlich für die Kinderbetreuung verantwortlich sind. Bei den Männern ist der entsprechende Anteil mit 14.4% deutlich tiefer. Nur bei 16% der Studierenden mit Kindern gibt es noch eine zweite Person, die ebenfalls hauptsächlich für die Betreuung verantwortlich ist (geteilte Verantwortung).

Was die familienergänzende Kinderbetreuung betrifft, so beansprucht ein Anteil von 43.9% regelmässig familienergänzende Betreuungseinrichtungen. Bei den Frauen kann tendenziell gesagt werden, dass die regelmässige Nutzung bei steigendem Erwerbspensum stärker verbreitet ist. Während 60.2% der weiblichen Erwerbstätigen mit einem Vollzeitpensum familienergänzende Betreuungseinrichtungen nutzt, ist der entsprechende Anteil bei den Nicht-Erwerbstätigen (47.7%) und den Teilzeit-Erwerbstätigen (57.1%) tiefer. Bei den Männern zeigt sich ein eher

gegenläufiger Trend indem 67.3% der Vollzeit erwerbstätigen Männern keine familienergänzende Betreuung in Anspruch nimmt.

4.2. KOSTEN UND FINANZIERUNG DER HÖHERQUALIFIZIERUNG

Eine Höherqualifizierung ist mit beträchtlichen Kosten und Aufwand für die Studierenden verbunden. Nachfolgend wird zwischen direkten und indirekten Kosten der Ausbildung unterschieden. Die direkten Kosten beinhalten primär Ausgaben für Semestergebühren, Kurskosten oder Ausbildungsmaterial (Wolter & Weber 2005). Die indirekten Kosten sind die so genannten Opportunitätskosten: Einerseits das entgangene Einkommen, das aus einer Reduktion des Arbeitspensums aufgrund der Ausbildung resultiert und andererseits auch die entgangene Freizeit in Form der Anzahl in die Ausbildung investierten Stunden.

Datenbasis für die folgenden Auswertungen ist die repräsentative Online-Befragung bei Studierenden an Fachhochschulen und höheren Fachschulen. Da in der vorliegenden Studie primär Studierende interessieren, die neben dem Studium einer substantiellen Erwerbstätigkeit nachgehen (Studierende mit einem Arbeitspensum von mindestens 50%, vgl. Kapitel 2.1) beziehen sich die folgenden Kostenberechnungen ausschliesslich auf diese Personengruppe.

Direkte Kosten der Ausbildung

In Tabelle 3 sind die durchschnittlichen Studiengebühren pro Semester gemäss Angaben aus der Online-Befragung aufgeführt. Die Interpretation der Resultate bezieht sich auf den bereinigten Mittelwert der Stichprobe. Ergänzend ist jeweils auch der Median in der Tabelle aufgeführt.¹⁵

Über die gesamte Stichprobe hinweg bezahlen die Studierenden durchschnittlich 2599 CHF pro Semester. Die Semestergebühren an den Höheren Fachschulen (3624 CHF) sind dabei deutlich höher als an den Fachhochschulen (1977 CHF). Die Auswertung für Personen mit einem 51-80% und einem 81-100%-Pensum zeigt, dass Vollzeitlerwerbstätige im Schnitt um rund 1400 CHF höhere Semestergebühren bezahlen. Dies kann vermutlich damit begründet werden, dass die Vollzeitlerwerbstätigen eher an den höheren Fachschulen anzutreffen sind, wo auch die Semestergebühren höher sind.

¹⁵ Aufgrund seiner Tendenz zur Mitte ist der Median weniger empfindlich auf besonders hohe respektive tiefe Werte und ist somit in Bezug auf Ausreisser die robustere Masszahl als der arithmetische Mittelwert. Demgegenüber schöpft das arithmetische Mittel den Inhalt der Daten in vollem Umfang aus und beinhaltet dadurch mehr Informationen (Diekmann 2004: 562).

DURCHSCHNITTliche SEMESTERGEbÜHREN (CHF PRO SEMESTER)		
UNTERSCHIEDUNG NACH SCHULTYP		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
Fachhochschule	1'977	<i>900</i>
Höhere Fachschule	3'624	<i>4'000</i>
total	2'599	<i>1'250</i>
UNTERSCHIEDUNG NACH ARBEITSPENSUM WÄHREND DER AUSBILDUNG		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
51-80% Pensum	2'119	<i>1'000</i>
81-100% Pensum	3'521	<i>4'000</i>
total	2'599	<i>2'250</i>

Tabelle 3 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n= 1646, durchschnittliche Semestergebühren, in CHF pro Semester, unterschieden nach Schultyp und Pensum.

Um die direkten Kosten der Ausbildung zu berechnen, wurden die Semestergebühren mit der Anzahl Semester multipliziert. Damit erhalten wir den Betrag, der während der ganzen Ausbildung für die Semestergebühren aufgebracht werden muss. Die Kosten pro Semester sowie die Anzahl benötigter Semester bis zum Abschluss der Ausbildung sind die determinierenden Elemente der hier berechneten direkten Kosten. Da wir von der Abfrage der Materialkosten nur sehr ungenaue Schätzwerte erwarteten und diese für die Gesamtkosten nicht sehr relevant sind, haben wir auf eine entsprechende Erhebung verzichtet.

In Tabelle 4 sind die Mittelwerte der direkten Kosten der gesamten Ausbildung – unterschieden nach Schultyp und Arbeitspensum – dargestellt. Ergänzend wird der jeweilige Medianwert in kursiver Schrift aufgeführt. Durchschnittlich betragen die direkten Kosten über die gesamte Ausbildung hinweg 17'560 CHF. Die direkten Kosten der Höheren Fachschulen sind auch über die gesamte Ausbildung hinweg höher als die der Fachhochschulen. Die höheren Kosten pro Semester werden somit nicht durch die im Vergleich zu den Fachhochschulen kürzere Ausbildungsdauer kompensiert¹⁶.

¹⁶ Die durchschnittlich tieferen direkten Ausbildungskosten bei den Fachhochschulen lassen sich u.a. durch den Grad der öffentlichen Finanzierung erklären. Während die Fachhochschulen von Kanton und Bund getragen werden, unterstützt die öffentliche Hand die verschiedenen Angebote der Höheren Berufsbildung in ganz unterschiedlichem Ausmass. Im Durchschnitt werden die Vollzeitstudiengänge an höheren Fachschulen im grossen Umfang von der öffentlichen Hand subventioniert. Mit einer Beteiligung zu rund 40% werden die berufsbegleitenden Studiengänge in deutlich geringerem Ausmass mit öffentlichen Geldern subventioniert (vgl. SKBF 2010:250f).

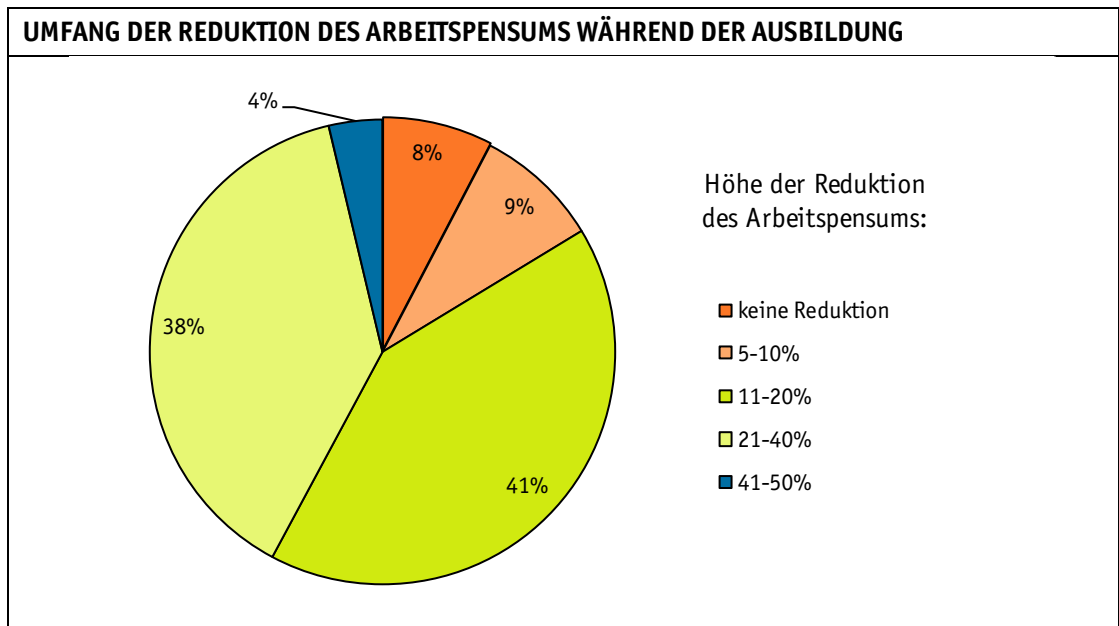
DURCHSCHNITTliche DIREKTE KOSTEN DER GESAMTEN AUSBILDUNG (CHF)		
UNTERSCHIEDUNG NACH SCHULTYP		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
Fachhochschule	15'309	7'200
Höhere Fachschule	21'265	22'140
total	17'560	12'080
UNTERSCHIEDUNG NACH ARBEITSPENSUM WÄHREND DER AUSBILDUNG		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
51-80% Pensum	15'255	8'550
81-100% Pensum	21'984	24'000
total	17'560	12'080

Tabelle 4 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n=1646, direkte Kosten über die gesamte Ausbildung hinweg, Werte in CHF, unterschieden nach Schultyp und Pensum.

Indirekte Kosten durch entgangenes Einkommen (Opportunitätskosten)

Ein weiterer Faktor auf der Kostenseite ist das entgangene Einkommen während der Ausbildungsdauer. Durch die Aufnahme der Ausbildung und der dadurch gebundenen zeitlichen Ressourcen ist eine Erwerbstätigkeit je nach Schultyp und Fachrichtung nur noch beschränkt möglich. Eine Reduktion des Erwerbspensums aufgrund der Ausbildung führt somit zu Opportunitätskosten in Form von entgangenem Einkommen für die Dauer der Ausbildung. Denkbar ist auch, dass die alte Stelle aufgegeben wird und für die Dauer der Ausbildung einer anderen Erwerbsarbeit nachgegangen wird.

Die Studierenden wurden gefragt, um wie viel sie ihr Erwerbspensum für die Zeitdauer der Ausbildung reduziert haben (siehe Figur 9). 41% der Studierenden haben ihr Arbeitspensum bei Aufnahme der Ausbildung nur gering (um 11-20%) reduziert. Weitere 9% haben ihr Pensum sogar nur marginal (um 5-10%) reduziert und bei 8% der erwerbstätigen Studierenden führte die Ausbildung zu gar keiner Reduktion des Arbeitspensums. Insgesamt haben somit 58% der erwerbstätigen Studierenden ihr Arbeitspensum um 20% oder weniger reduziert. Bei 38% der Studierenden lag die Reduktion des Arbeitspensums zwischen 21-40%. Weitere 4% haben ihr Pensum zu Beginn der Ausbildung um 41-50% reduziert. Es bleibt zu vermerken, dass sich die hier präsentierten Werte auf Studierende mit einem Erwerbspensum von mindestens 50% beziehen.



Figur 9 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n =1646, Höhe der Reduktion des Erwerbspensums während der Ausbildung, Anteil Studierende in Prozent.

In Tabelle 5 sind Schätzwerte für das entgangene Einkommen über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg dargestellt. Die Berechnung der Opportunitätskosten basiert auf den Angaben der Studierenden bezüglich der Veränderung des Monatseinkommens seit Beginn der Ausbildung. Der Betrag dieser monatlichen Einkommensveränderung wurde für die gesamte Ausbildungsdauer hochgerechnet und widerspiegelt somit die indirekten Kosten der gesamten Ausbildung.

Auffallend sind die grossen Unterschiede je nach Schultyp und Erwerbspensum. Während das entgangene Einkommen bei den Fachhochschulen bei rund 55'000 CHF liegt, sind die entsprechenden Einkommensverluste bei einer Ausbildung an einer höheren Fachschule mit rund 19'000 CHF deutlich tiefer. Diese Unterschiede sind v.a. darauf zurück zu führen, dass die befragten Studierenden der höheren Fachschulen, ihr Erwerbspensum weniger stark reduzieren als die Fachhochschulstudierenden. Nebst dem Umfang der Reduktion des Erwerbspensums beeinflusst zudem die Studiendauer die Höhe der indirekten Kosten.

Ebenfalls auffällig ist auf den ersten Blick der Median von 0 bei den Studierenden der Höheren Fachschulen und bei den Vollzeit-Erwerbstätigen. Dies lässt sich damit erklären, dass ein Grossteil dieser beiden Gruppen das Erwerbspensum während dem Studium nicht reduziert hat und somit auch keine Opportunitätskosten durch entgangenes Einkommen entstanden sind.

DURCHSCHN. EINKOMMENSVERLUST ÜBER DIE GESAMTE AUSBILDUNGSDAUER (CHF)		
UNTERSCHIEDUNG NACH SCHULTYP		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
Fachhochschule	54'795	52'000
Höhere Fachschule	18'494	0
total	41'077	31'200
UNTERSCHIEDUNG NACH ARBEITSPENSUM WÄHREND DER AUSBILDUNG		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
51-80% Pensum	55'821	52'000
81-100% Pensum	12'772	0
total	41'077	31'200

Tabelle 5 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n =1646, Einkommensverlust während der Ausbildung, Werte in CHF für die gesamte Ausbildung.

Gesamtkosten der Höherqualifizierung (direkte und indirekte Kosten)

Wie die oben diskutierten Resultate aufzeigen, unterscheiden sich die direkten und die indirekten Kosten bei den beiden untersuchten Schultypen erheblich. Die direkten Kosten in Form von Studiengebühren liegen bei den Höheren Fachschulen deutlich höher als bei den Fachhochschulen. Betrachtet man die indirekten Kosten aufgrund von entgangenem Einkommen, so zeigt sich das entgegengesetzte Bild. Durch das im Durchschnitt hohe Erwerbspensum der Studierenden an einer höheren Fachschule fällt der Einkommensverlust für den Zeitraum der Ausbildungsdauer deutlich tiefer aus als bei den Fachhochschulen.

In Tabelle 6 sind die berechneten Gesamtkosten der berufsbegleitenden Höherqualifizierung dargestellt. Dabei handelt es sich um die Summe der direkten Kosten – bestehend aus den Semestergebühren – und den Opportunitätskosten durch entgangenes Einkommen. Die Kosten durch investierte Freizeit wurden im Rahmen dieser Berechnungen nicht monetarisiert, sondern werden im nächsten Abschnitt separat diskutiert.

Über alle befragten Studierenden hinweg belaufen sich die Gesamtkosten einer berufsbegleitenden Höherqualifizierung auf rund 60'000 CHF. Der Mittelwert der Gesamtkosten ist mit 39'760 CHF bei den Höheren Fachschulen deutlich tiefer als bei den Fachhochschulen mit einem Mittelwert von 70'104 CHF.

GESAMTKOSTEN (DIREKT UND INDIREKT) ÜBER DIE GESAMTE AUSBILDUNGSDAUER (CHF)		
UNTERSCHIEDUNG NACH SCHULTYP		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
Fachhochschule	70'104	64'400
Höhere Fachschule	39'760	25'800
total	58'637	45'325

Tabelle 6 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n =1646, Gesamtkosten der Höherqualifizierung, Werte in CHF für die gesamte Ausbildung.

Indirekte Kosten durch entgangene Freizeit (Opportunitätskosten)

Ein weiterer Faktor, der auf der Kostenseite aufgeführt werden kann, ist die für die Ausbildung investierte Freizeit. Durch den Besuch des Unterrichts oder und durch das Erledigen von Vor- und Nachbereitungsarbeiten werden zeitliche Ressourcen gebunden, die nicht für andere Freizeitaktivitäten aufgewendet werden können. Die investierte Zeit wird in Anzahl Stunden pro Woche ausgewiesen und unterteilt sich in Präsenzzeit und Zeit für das Selbststudium (vgl. Tabelle 7).

Mit einer durchschnittlichen Präsenzzeit von 14 Stunden und weiteren 10.2 Stunden für das Selbststudium ist pro Woche ein Zeitbudget von rund 24 Stunden durch die Ausbildung gebunden. Dies entspricht einem Erwerbspensum von knapp 60%. Unterscheidet man nach den Schultypen, so liegt der durchschnittliche zeitliche Aufwand bei den Höheren Fachschulen (20h/Woche) rund ein Viertel unter dem Aufwand bei den Fachhochschulen (26.7h/Woche). Weiter haben Studierende mit einem Erwerbspensum über 80% im Durchschnitt eine Präsenzzeit von 12h pro Woche. Mit einer Präsenzzeit von 15 Stunden pro Woche ist der entsprechende Wert bei den Studierenden mit einem Arbeitspensum zwischen 50-80% etwas höher. Beim Aufwand für die Vor- und Nachbereitung (Selbststudium) lassen sich keine Unterschiede aufgrund des Arbeitspensums erkennen.

DURCHSCHNITTliche INVESTIERTE FREIZEIT (ANZAHL STUNDEN/WOCHE)			
UNTERSCHIEDUNG NACH SCHULTYP			
	Präsenzzeit (h/Woche)	Selbststudium (h/Woche)	Investierte Freizeit total
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Fachhochschule	16	10.7	26.7
Höhere Fachschule	10.6	9.4	20
total	14	10.2	24.2
UNTERSCHIEDUNG NACH ARBEITSPENSUM WÄHREND DER AUSBILDUNG			
	Präsenzzeit (h/Woche)	Selbststudium (h/Woche)	Investierte Freizeit total
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
51-80% Pensum	15.0	10.2	25.2
81-100% Pensum	12.0	10.2	22.2
total	14	10.2	24.2

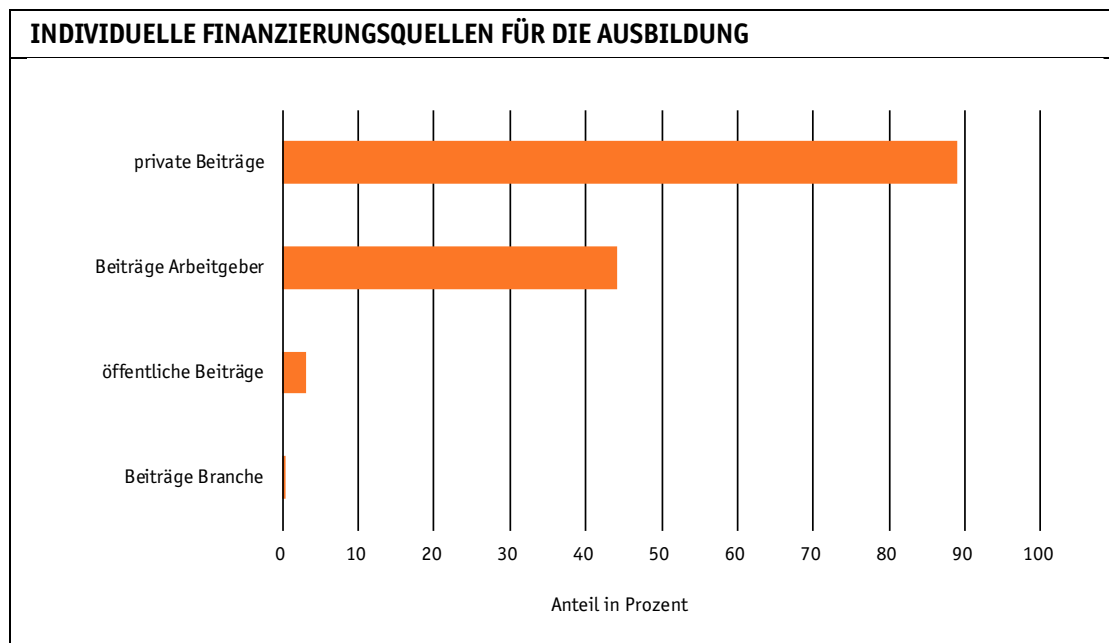
Tabelle 7 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n =1646, in die Ausbildung investierte Zeit (h/pro Woche).

Finanzierung der Ausbildung

Figur 10 zeigt, wie die befragten Studierenden ihre Ausbildung finanzieren. Es wird unterschieden zwischen den folgenden Finanzierungsmöglichkeiten:

- › private Beiträge (eigene Ersparnisse, Lohn, Zuwendung Verwandte/Bekannte/andere),
- › Beträge des Arbeitgebers (Kostenübernahme, vergütete Abwesenheiten),
- › öffentlichen Beiträgen (Stipendium, Darlehen, Sozialversicherungsbeiträge, Sozialhilfe)
- › Beiträgen der Branche (Berufsbildungsfonds, gemäss GAV)

Viele der befragten Studierenden haben mehrere Finanzierungsquellen, indem sich beispielsweise der Arbeitgeber finanziell an der Ausbildung beteiligt und die restlichen Kosten privat finanziert werden. Die grosse Mehrheit von 88.9% finanziert ihre Ausbildung ganz oder teilweise durch private Beiträge. Rund 10% der befragten Studierenden wenden keine privaten Gelder für die Finanzierung ihrer Ausbildung auf. Die zweithäufigste Finanzierungsquelle der Studierenden sind die Beiträge der Arbeitgeber. 44.1% der Studierenden mit einem Arbeitspensum über 50% können auf eine finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber zurückgreifen. Die Rolle der Arbeitgeber bei der Unterstützung einer berufsbegleitenden Höherqualifizierung wird in Kapitel 5 noch ausführlich diskutiert. Öffentliche Beiträge und Beiträge der Branche haben mit einem Anteil von 3% respektive 0.4% nur eine marginale Bedeutung bei dieser Gruppe von Studierenden.



Figur 10 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n =1646, Anteil Nennung der jeweiligen Mehrfachantwort auf die Frage nach der Finanzierung der Ausbildung.

Kosten-Nutzen-Verhältnis: Ergebnisse aus der Befragung der AbsolventInnen

Um eine Aussage zum Kosten-Nutzen-Verhältnis von berufsbegleitender Höherqualifizierung machen zu können, wird die Befragung von 350 ehemaligen Studierenden beigezogen. Aufgrund der begrenzten empirischen Basis sind folgend einzig die wichtigsten Resultate der Auswertungen im Überblick dargestellt.

Wie hoch fällt die Lohnerhöhung nach Abschluss der Ausbildung aus?

Um den direkten monetären Ertrag der Ausbildung zu eruieren, wurden die ehemaligen Studierenden nach der Lohnerhöhung direkt nach Abschluss der Ausbildung gefragt. Theoretisch kann dieser Betrag auch negativ sein, wenn z.B. jemand aufgrund einer beruflichen Neuorientierung eine neue Stelle in einem anderen, schlechter bezahlten Bereich angetreten hat. In der vorliegenden Stichprobe sind jedoch keine solchen Fälle enthalten, womit der Nettoeinkommenszuwachs bei allen beobachteten Fällen mindestens Null ist. Der Nutzen der Ausbildung wird für unsere Berechnungen rein materiell gemessen. Referenzwert ist hier das letzte Einkommen vor Abschluss der Ausbildung. Die AbsolventInnen wurden nach der Lohnerhöhung direkt nach Abschluss der Ausbildung gefragt, um die gestiegene Praxiserfahrung im Laufe der Zeit vom Ausbildungseffekt isolieren zu können.

In Tabelle 8 durchschnittlichen Lohnerhöhungen dargestellt. Rund 75% der befragten Absolventen und Absolventinnen haben direkt nach der Ausbildung eine Lohnerhöhung erhalten. Der Mittelwert der monatlichen Lohnerhöhung liegt bei AbsolventInnen der Fachhochschulen bei 869 CHF und bei den Höheren Fachschulen bei 693 CHF. 25% der befragten AbsolventInnen haben nach Abschluss der Ausbildung keine Lohnerhöhung erhalten. Es ist jedoch denkbar, dass ein gewisser Anteil dieser Gruppe bereits während der Ausbildung eine Lohnerhöhung erhalten hat.

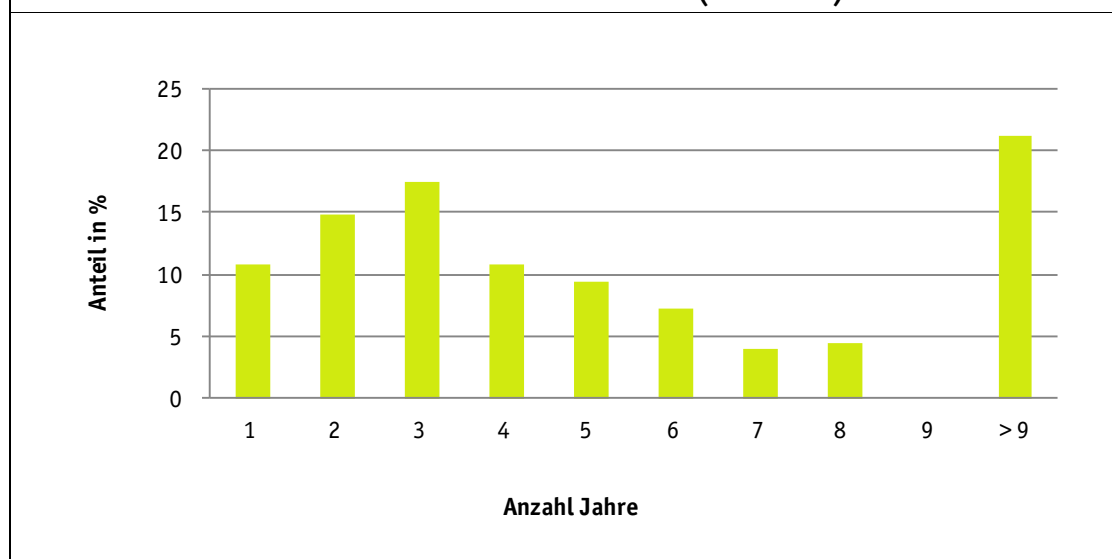
DURCHSCHNITTliche LOHNERHÖHUNG DIREKT NACH DER AUSBILDUNG (CHF PRO MONAT)		
UNTERSCHIEDUNG NACH SCHULTYP		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
Fachhochschule	869	563
Höhere Fachschule	693	750
total	753	750
UNTERSCHIEDUNG NACH ARBEITSPENSUM WÄHREND DER AUSBILDUNG		
	Mittelwert	<i>(Median)</i>
51-80% Pensum	860	750
81-100% Pensum	689	750
total	750	750

Tabelle 8 Quelle: Online-Befragung Alumni INFRAS, n=301, Monatsloohnerhöhung direkt nach der Ausbildung, in CHF.

Wie lange dauert es, bis die Ausbildungskosten amortisiert sind?

Für die Berechnung der Amortisationsdauer werden die Gesamtkosten¹⁷ über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg und der Einkommenszuwachs unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung einander gegenübergestellt. Es wird somit berechnet, wie lange es dauert, bis die Summe der diskontierten monatlichen Lohnerhöhung die gesamten Ausbildungskosten übersteigt. Die folgende Berechnung beschränkt sich auf diejenigen Befragten, die unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung eine Lohnerhöhung erhalten (75% aller Befragten). Im Mittel können diese ihre Ausgaben für die Höherqualifizierung innerhalb von fünf Jahren zurückbezahlen. In Figur 11 ist die Verteilung der Zeitdauer bis zur Amortisation der getätigten Bildungsinvestitionen dargestellt. Auf der horizontalen Achse sind die Anzahl Jahre bis zur Amortisation aufgeführt. Die Höhe der Balken entspricht dem prozentualen Anteil der AbsolventInnen, auf welche die entsprechende Amortisationsdauer zutrifft. Knapp die Hälfte (47%) der Befragten mit einer Lohnerhöhung können die Investitionen innerhalb von fünf Jahren amortisieren, ein Drittel bereits nach drei Jahren. Unsere Ergebnisse deuten somit darauf hin, dass sich eine berufsbegleitende Höherqualifizierung in der Regel finanziell lohnt, indem die Bildungsinvestitionen sich im Laufe der Zeit durch das höhere Einkommen kompensieren lassen.

ZEITDAUER FÜR DIE AMORTISATION DER BILDUNGSKOSTEN (IN JAHREN)



Figur 11 Quelle: Online-Befragung Alumni INFRAS, n = 223, Zeitdauer bis zur Amortisation der investierten Bildungskosten, Anteil Personen in %.

¹⁷ Die Gesamtkosten berechnen sich aus den direkten Kosten und den indirekten Kosten durch entgangenes Einkommen. Um den entfallenen Ertrag durch eine alternative Anlagemöglichkeit des Geldes zu berücksichtigen, wird zu den Gesamtkosten eine jährliche Verzinsung von 3% hinzugerechnet.

4.3. FOKUS AUF SPEZIELLE NUTZERGRUPPEN UND TYPOLOGIE

Der Fokus der vorliegenden Studie liegt auf Personen die nach einem ersten Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II und einigen Jahren Berufserfahrung noch einen zweiten (höheren) Berufsabschluss auf Tertiärstufe A oder B machen und die parallel zu ihrer Ausbildung mit einem substantiellen Pensum erwerbstätig sind und/oder Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Für die vertiefenden Auswertungen zu ausgewählten Fragestellungen in den weiteren Teilkapiteln (Motivation für die Höherqualifizierung, Probleme bei der Vereinbarkeit, Anforderungen an die Bildungsangebote) und in Kapitel 5 werden wir deshalb einen speziellen Fokus auf drei Personengruppen legen:

- a) Studierende mit mehrjähriger Berufserfahrung
- b) Studierende mit einem hohen Erwerbspensum
- c) Studierende mit Betreuungsaufgaben

Nachfolgend werden diese drei Personengruppen näher beschrieben. Die Datenbasis für diese vertiefenden Auswertungen bildet die Online-Befragung der Studierenden von Fachhochschulen und höheren Fachschulen (vgl. Anhang A3). In Kapitel 2.2 haben wir zudem eine Nutzertypologie für die berufsbegleitende Höherqualifizierung erstellt. Auf Basis der Ergebnisse der Online-Befragung wird weiter unten die quantitative Verteilung dieser Nutzertypen dargestellt.

A) Studierende mit mehrjähriger Berufserfahrung

Beim Thema Höherqualifizierung interessieren v.a. Studierende, die sich nach mehrjähriger Erwerbstätigkeit entscheiden, nochmals ein Studium zu machen, um einen höheren Abschluss zu erlangen. Diese Gruppe grenzt sich primär von den Studierenden ab, die ihre Ausbildung direkt im Anschluss an den Sek II Abschluss absolvieren. Um diese Personengruppe in unserer Datenbasis zu eruieren, haben wir als Unterscheidungskriterium einen Unterbruch von mindestens drei Jahren zwischen der letzten abgeschlossenen Ausbildung und der aktuellen Ausbildung definiert. Wir gehen davon aus, dass ein Grossteil der Personen während der Zeitspanne zwischen der letzten und der aktuellen Ausbildung einer Erwerbstätigkeit nachging und somit über mehrjährige Berufserfahrung verfügt. Denkbar ist auch, dass einige Personen dieser Gruppe aufgrund von Familiengründung oder anderen Ereignissen der privaten Lebensplanung die Ausbildung nicht direkt im Anschluss gemacht haben. Dieser Anteil dürfte in unserer Stichprobe jedoch relativ klein sein.

Der Anteil an Männer und Frauen ist in der Gruppe der Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung ungefähr ausgeglichen. Studierende mit einem Unterbruch zwischen der letzten und

der aktuellen Ausbildung absolvieren vermehrt eine Ausbildung an einer Höheren Fachschule¹⁸. Was die Fachrichtung betrifft, so absolvieren 34.5% der „Unterbrecher“ eine Ausbildung im Bereich Soziale Arbeit, Soziales und Erwachsenenbildung, was signifikant über dem Gesamtanteil dieser Fachrichtung aller befragten Studierenden von 28.4% liegt. Weiter tendiert diese Gruppe zu einem hohen Erwerbspensum und studiert eher selten im Vollzeit-Studienmodell¹⁹. In Tabelle 9 ist die Verteilung der Ausprägungen einiger zentraler Merkmale für Studierende mit Arbeitserfahrung in der Übersicht dargestellt.

STUDIERENDE MIT ARBEITSERFAHRUNG: EINIGE ECKWERTE (N=1683)		
Merkmal:	Ausprägungen:	Anteil in %:
Geschlecht:		
	Mann	50.0%
	Frau	50.0%
Fachrichtung:		
	Technik und IT	11.3%
	Wirtschaft und Dienstleistungen	45.4%
	Soziale Arbeit, Soziales, Erwachsenenbildung	35.4%
Ausbildungsmodell:		
	Vollzeit Modell	18.8%
	Teilzeit Modell	17.6%
	berufsbegleitendes Modell	63.5%

Tabelle 9 Verteilung der Merkmalsausprägungen Geschlecht, Schultyp und Ausbildungsmodell bei Studierenden mit Arbeitserfahrung.

B) Studierende mit hohem Erwerbspensum

Wie bereits die SAKE-Auswertungen zeigten²⁰, so dominieren auch in der Stichprobe der Online-Befragung bei den Studierenden mit Vollzeitpensum klar die Männer: Sie sind mit einem Anteil von 67.4% in dieser Gruppe deutlich stärker vertreten.

Weiter sind vollerwerbstätige Studierende v.a. an den höheren Fachschulen stark vertreten: 67% der befragten erwerbstätigen Personen an den Höheren Fachschulen arbeiten mit einem Erwerbspensum über 80%. Bei den Fachhochschulen liegt der entsprechende Anteil mit 13.8% deutlich tiefer, was zu einem bestimmten Teil mit den Unterschieden bei der Ausgestaltung der Studiengänge zwischen den beiden Schultypen erklärt werden kann (vgl. Kapitel 4.1).

¹⁸ 29.8% der befragten Studierenden absolvieren ihre Ausbildung an einer höheren Fachschule. In der Untergruppe der Studierende mit einem Wiedereinstieg liegt der Anteil der Ausbildungen in Höheren Fachschulen bei 42.4%.

¹⁹ 38.3% der Unterbrecher arbeitet in einem >80% Pensum, bei einem Gesamtanteil von 30%; 12.5% dieser Gruppe studiert im Vollzeit Modell bei einem Gesamtanteil von 18.5%

²⁰ Diese Geschlechterverteilung bestätigt sich auch bei den Auswertungen der SAKE Daten in Figur 5.

Von den in der Stichprobe enthaltenen Fachrichtungen²¹ absolvieren die meisten Vollzeit-erwerbstätigen ihre Ausbildung im Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen. Während 50.7% aller Befragten ihre Ausbildung in diesem Bereich absolvieren, liegt der entsprechende Anteil unter den Vollzeit-Erwerbstätigen mit 64% deutlich darüber. Ein entgegengesetztes Bild zeigt sich im Bereich Soziale Arbeit, Soziales und Erwachsenenbildung. Bei einem Gesamtanteil von 28% aller Befragten, sind die Vollzeit-Erwerbstätigen mit 6.6% deutlich untervertreten. Bei der Interpretation dieser Werte ist die Kenntnis über die Geschlechterverteilung bei den verschiedenen Fachrichtungen eine relevante Information. Im Bereich Technik und IT hat unsere Stichprobe einen Frauenanteil von 12.1%, bei der Wirtschaft und Dienstleistungen 45.5% und bei der Sozialen Arbeit, Soziales und Erwachsenenbildung 59.9%. Tabelle 10 zeigt für die Nutzergruppe der Studierenden mit einem hohen Erwerbspensum eine Übersicht einiger zentraler Merkmalsausprägungen.

STUDIERENDE MIT HOHEM ERWERBSPENSUM: EINIGE ECKWERTE (N=916)		
Merkmal:	Ausprägungen:	Anteil in %:
Geschlecht:		
	Mann	67.1%
	Frau	32.9%
Fachrichtung:		
	Technik und IT	18.1%
	Wirtschaft und Dienstleistungen	64.3%
	Soziale Arbeit, Soziales, Erwachsenenbildung	6.4%
Ausbildungsmodell:		
	Vollzeit Modell	7.5%
	Teilzeit Modell	6.8%
	berufsbegleitendes Modell	85.7%

Tabelle 10 Verteilung der Merkmalsausprägungen Geschlecht, Schultyp und Ausbildungsmodell bei Studierenden mit einem hohen Erwerbspensum.

C) Studierende mit Betreuungsaufgaben

Insgesamt haben nur 9% der Studierenden in unserem Sample Kinder im Alter von 0-15 Jahren (im Vergleich zu 13% bei allen Studierenden). Von den Studierenden mit Kindern übernehmen 64.3% unter der Woche Betreuungsaufgaben (ohne Betreuung am Abend und am Wochenende). Knapp zwei Drittel der Frauen und 10 % der Männer²² gibt an, für mehr als zwei Tage pro Woche

²¹ Die Befragung wurde bei folgenden Fachrichtungen durchgeführt: Technik, IT; Wirtschaft und Dienstleistungen; Soziale Arbeit, Soziales und Erwachsenenbildung. Zudem wurde noch eine offene Kategorie „andere“ eingefügt, welche von 11% der Befragten beansprucht wurde.

²² 26% der betreuenden Männer, gibt an, dass sie ein stark schwankendes Betreuungspensum haben.

für die Kinderbetreuung zuständig zu sein. Tendenziell kann man sagen, dass je mehr Tage pro Woche eine Person für die Kinderbetreuung zuständig ist, desto tiefer ist das Erwerbspensum. Die Mehrheit (46.8%) der erwerbstätigen Studierenden mit Betreuungsaufgaben sind in einem 51-80% Pensum angestellt.

Der grösste Teil der Befragten (73%) wird bei der Kinderbetreuung vom Partner oder der Partnerin unterstützt, wobei der Anteil der Männer, die auf eine partnerschaftliche Unterstützung zurückgreifen, mit 82.5% deutlich höher ist als bei den Frauen (58.4%). Bei einem Viertel hat der Partner/die Partnerin aufgrund der Ausbildung sein/ihr Arbeitspensum reduziert. Ebenfalls eine wichtige Betreuungsunterstützung sind Personen aus dem Verwandten- und Bekanntenkreis, von welchen 42.2% der Studierenden mit Betreuungsaufgaben unterstützt werden. 43.3% der Studierende mit Betreuungsaufgaben nutzen familienergänzende Betreuungseinrichtungen und 60.2% davon haben die Nutzung seit Beginn der Ausbildung erhöht.

Als einzige der speziellen Nutzergruppen ist bei den Studierenden mit Betreuungsaufgaben ein Unterschied zwischen der französischen und der deutschen Schweiz auszumachen. 12.1% französisch sprechenden Befragten haben Betreuungsaufgaben was deutlich über dem Gesamtanteil von 5.8% liegt.

Tabelle 11 zeigt die Verteilung der Ausprägungen einiger zentraler Merkmale für Studierende mit Betreuungsaufgaben in der Übersicht.

STUDIERENDE MIT BETREUUNGSAUFGABEN: EINIGE ECKWERTE (N=223)		
Merkmal:	Ausprägungen:	Anteil in %:
Geschlecht:		
	Mann	44.8%
	Frau	55.2%
Schultyp:		
	Technik und IT	8.1%
	Wirtschaft und Dienstleistungen	16.6%
	Soziale Arbeit, Soziales, Erwachsenenbildung	67.7%
Ausbildungsmodell:		
	Vollzeit Modell	12.6%
	Teilzeit Modell	36.3%
	berufsbegleitende Modell	51.1%

Tabelle 11 Verteilung der Merkmalsausprägungen Geschlecht, Schultyp und Ausbildungsmodell bei Studierenden mit Betreuungsaufgaben.

Verteilung der Nutzertypen

Aufgrund der Merkmale „Erwerbstätigkeit“, „Berufserfahrung“ und „Betreuungsaufgaben“ können verschiedene Nutzertypen unterschieden werden (siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 2.2). Tabelle 12 zeigt die Verteilung der sechs Nutzertypen. Für jeden Typ ist angegeben, wie viele Befragte des Samples zu diesem Nutzertyp zählen (Anzahl N). In Klammern ist als Zusatzinformation der Anteil der Personen mit/ohne Kinderbetreuung angegeben.

HÄUFIGKEITSVERTEILUNG DER NUTZERTYPEN					
	nicht erwerbstätig	1-50%	51-80%	81-100%	total
mit Berufs- erfahrung	Typ 1 N=166 (35/131)	Typ 2 N= 243 (37/206)	Typ3 N= 686 (59/627)	Typ 4 N= 588 (29/559)	1683
direkt in Anschluss an Sek II- Abschluss	Typ 6 N=1668 (44/1624)			Typ 5 N= 328 (12/316)	1996
total	664	674	1425	916	3679

Tabelle 12 Verteilung der Nutzertypen im Sample, Übersicht. N= Anzahl Befragt pro Nutzertyp

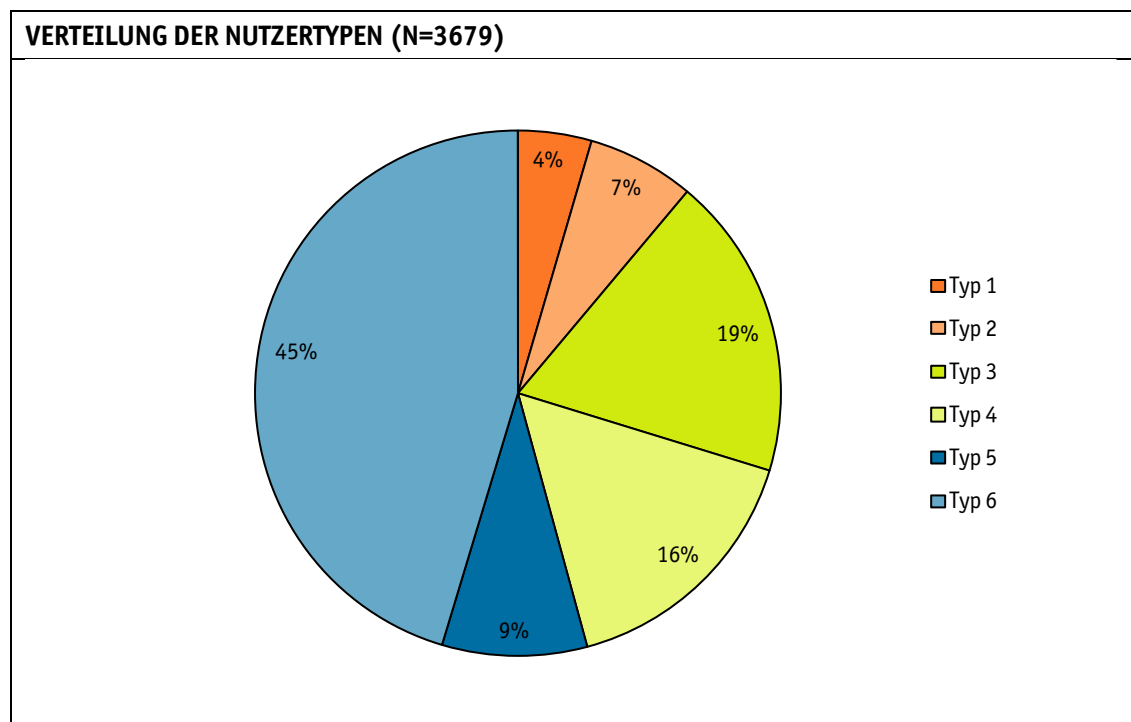
Für die vorliegende Studie interessieren v.a. die Typen 1-4, das sind diejenigen Personen, die nach mehrjähriger Berufstätigkeit erneut einen (höheren) Bildungsabschluss machen und dabei mit unterschiedlichen Pensen erwerbstätig sind.

- › Bei Typ 1 könnte es sich u.a. um die Gruppe der so genannten „WiedereinsteigerInnen“ handeln, die nach einer Familienpause wieder den Einstieg in die Arbeitswelt suchen und dazu eine Höherqualifizierung absolvieren. Genauso kann es sich um Personen handeln, die sich beruflich neu orientieren wollen und deshalb nicht mehr im angestammten Berufsfeld erwerbstätig sind²³.
- › Die Typen 2 und 3 sind neben der Ausbildung Teilzeiterwerbstätig, weil entweder die Ausbildung kein höheres Pensum erlaubt oder zusätzlich noch Kinder betreut werden müssen.
- › Bei Typ 4 handelt es sich mehrheitlich um Personen in einer berufsbegleitenden Ausbildung.

²³ Die Nicht-Erwerbstätigen wurden in der Online-Befragung nach den Gründen für die Nicht-Erwerbstätigkeit befragt: 61% der Nicht-Erwerbstätigen geben an, neben ihrer Ausbildung keine Zeit für eine Erwerbstätigkeit zu haben. 30% der Nicht-Erwerbstätigen wollen genügend Zeit für sonstige Interessen haben, 26% der Nicht-Erwerbstätigen haben keine passende Stelle gefunden.

Bei allen Typen fällt auf, dass der Anteil der Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben sehr gering ist. Der Anteil der Studierenden mit Betreuungsaufgaben ist beim Typ 1 (Nicht-Erwerbstätige mit Berufserfahrung) mit 21.1% am grössten, gefolgt von Typ 2 mit einem Anteil von 15.2%. Beim Typ 3 mit einem hohen Teilzeitpensum nehmen nur 8.6% Betreuungsaufgaben wahr. Beim Typ 4 liegt der Anteil der Betreuenden bei 4.9%, beim Typ 5 bei 3.7%. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Hemmschwelle, eine berufsbegleitende Höherqualifizierung zu absolvieren, bei Personen mit Betreuungsaufgaben besonders ausgeprägt ist.

In Figur 12 ist die Häufigkeitsverteilung der sechs Nutzertypen in unserer Stichprobe dargestellt.



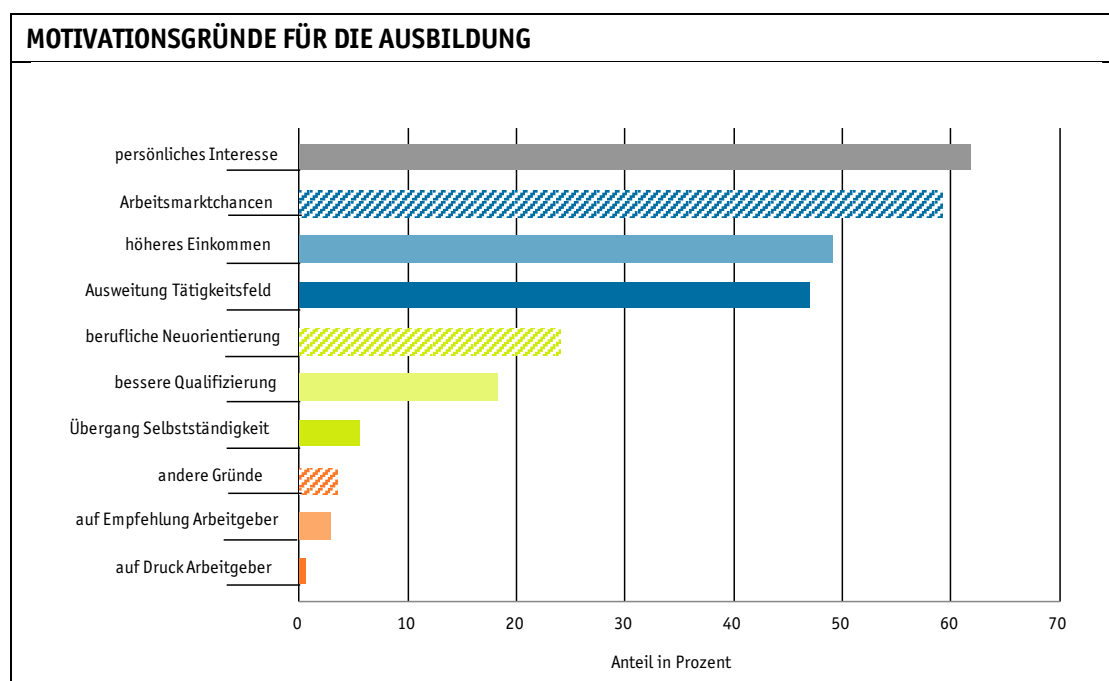
Figur 12 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n=3679, Darstellung der Häufigkeitsverteilung der Nutzertypen.

Insgesamt ist der Typ 6 (Studierende, die direkt in Anschluss an den Sek II-Abschluss eine Tertiärausbildung machen) in unserer Stichprobe am stärksten vertreten. Von den für die Fragestellungen interessierenden Typen kommt Typ 3 mit 19% in unserer Stichprobe am häufigsten vor, gefolgt von Typ 4 mit 16%. Die Tatsache, dass bei den Personen mit Berufserfahrung ein Teilzeitpensum von 50-80% stärker verbreitet ist als ein Vollzeitpensum, verdeutlicht, dass viele Erwerbstätige ihr Erwerbspensum für die Dauer der Ausbildung reduzieren. Kinderbetreuung ist nur für einen kleinen Teil dieses Typs entscheidend für das Teilzeitpensum. Eher selten sind in

unserem Sample die Befragten mit Berufserfahrung und einem tiefem Teilzeitpensum (Typ 2 mit 7%) oder ohne Erwerbstätigkeit (Typ 1 mit 4%). Dies deutet einerseits darauf hin, dass die wenigsten Berufstätigen ihr Erwerbspensum für die Dauer der Ausbildung auf weniger als 50% reduzieren oder die Erwerbstätigkeit ganz aufgeben. Andererseits gibt es unter den Personen mit SekII-Abschluss, die nicht erwerbstätig sind (z.B. Familienfrauen) oder die nur ein kleines Teilzeitpensum haben (ebenfalls häufig Frauen mit Kindern) nur wenige die überhaupt eine berufliche Höherqualifizierung machen.

4.4. MOTIVATION FÜR DIE HÖHERQUALIFIZIERUNG

In der Online-Befragung wurden die Studierenden nach den wichtigsten Gründen gefragt, weshalb sie sich für die aktuelle Ausbildung entschieden haben. Maximal konnten drei verschiedene Beweggründe angegeben werden. In Figur 13 ist für jedes Motivationsmerkmal aufgeführt, wie viele aller Befragten die entsprechende Kategorie angekreuzt haben. Das persönliche Interesse (61.8%), die besseren Arbeitsmarktchancen (59.2%) und die Aussicht auf ein höheres Einkommen (49.1%) sind die wichtigsten Beweggründe für den Ausbildungsentscheid.



Figur 13 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n=3063, Frage: Aus welchen Gründen haben Sie sich für die aktuelle Ausbildung entschieden?

Differenziert man die Motivationsgründe nach den Nutzergruppen, so sind einige interessante Unterschiede zu beobachten. Alle folgend interpretierten Unterschiede sind signifikant auf einem Niveau von ≤ 0.05 .

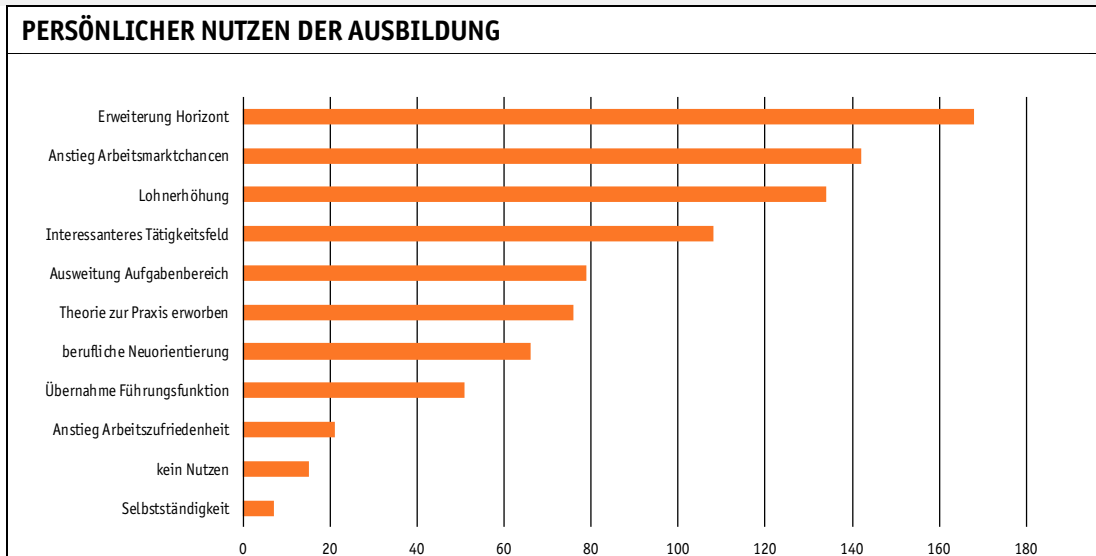
- › Bei den Studierenden mit einem Erwerbspensum über 80% ist der meistgenannte Motivationsgrund die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen, gefolgt von der Aussicht, ein höheres Einkommen zu erzielen.²⁴ Das Interesse am Bildungsinhalt zählt für 49.1% dieser Gruppe zu den zentralen Antrieben für die Ausbildung und liegt somit deutlich unter dem Gesamtwert aller befragten Studierenden von 61.8%. Diese Zahlen weisen bei dieser Gruppe auf eine gezielte Karriereplanung hin, indem durch die Ausbildung ein Weiterkommen im bestehenden Berufsfeld angestrebt wird. Auf eine starke Einbindung in die aktuelle Erwerbstätigkeit weisen zudem auch die im Vergleich zu den anderen Gruppen öfter genannten Motivationsgründe, sich für die gegenwärtige Tätigkeit besser zu qualifizieren und der Empfehlung des Arbeitgebers gefolgt zu sein.
- › Bei den Studierenden mit mehrjähriger Berufserfahrung wird die berufliche Neuorientierung überdurchschnittlich oft genannt (28.7%). In diesem Nutzertyp sind somit Personen enthalten, die nach einigen Jahren Erwerbsarbeit eine Ausbildung in einem neuen Berufsfeld absolvieren und sich beruflich neu ausrichten. Weiter ist die Empfehlung durch den Arbeitgeber auch bei dieser Gruppe ein im Vergleich zu den anderen Studierenden signifikant häufiger genannter Motivationsgrund. Dies identifiziert die zweite Unterkategorie dieser Personengruppe: Personen, die erwerbstätig sind und im selben Berufsfeld eine höherqualifizierende Ausbildung absolvieren.
- › Studierende mit Betreuungsaufgaben haben die Aussicht auf ein höheres Einkommen mit 37.1% klar weniger oft genannt im Vergleich zum Gesamtwert von 48.7%. Überdurchschnittlich oft werden von dieser Gruppe die bessere Qualifizierung für die aktuelle Erwerbstätigkeit sowie die berufliche Neuorientierung als Gründe für den Ausbildungsentscheid genannt.

²⁴ Diese Priorisierung unterscheidet sich signifikant von den anderen Erwerbstypen. Im Vergleich zum Gesamtwert aller Studierenden von 59.2% geben 69.7 % der Studierenden mit hohem Erwerbspensum die Arbeitsmarktchancen als wichtigen Grund für die Ausbildung an. Beim Motivationsgrund des höheren Einkommens sind die entsprechenden Werte 56.3% für die Studierenden mit hohem Erwerbspensum im Vergleich zu einem Gesamtwert von 49.1%.

Ergebnisse der AbsolventInnen-Befragung: Welches ist der persönliche Nutzen aus der Höherqualifizierung?

Bei der (nicht-repräsentativen) Befragung von ehemaligen Studierenden wurde nach dem persönlichen Nutzen gefragt, der durch die Ausbildung entstanden ist.

- › Die befragten AbsolventInnen beurteilen die Ausbildung grösstenteils positiv. Für 40% hat sich die Ausbildung gemäss eigener Einschätzung sehr gelohnt und für 48% gelohnt. In diese Beurteilung fliesst nebst den rein finanziellen Aspekten eine Vielzahl weiterer Faktoren ein, namentlich auch persönliche Interessen und Neigungen.
- › Als wichtigste Nutzenaspekte nennen die befragten AbsolventInnen die Erweiterung des eigenen Horizonts, die verbesserten Arbeitsmarktchancen und den höheren Lohn. Weiter generiert eine Höherqualifizierung durch die die Arbeit in einem interessanteren Tätigkeitsfeld und die Ausweitung des Aufgabenbereichs einen persönlichen Nutzen für die AbsolventInnen (vgl. Figur 14).



Figur 14 Quelle: Online-Befragung Alumni INFRAS, n = 304, Frage: Welchen Nutzen hat die Ausbildung gebracht? Maximal drei Antwortmöglichkeiten.

Insgesamt stimmen die Punkte, welche die Studierenden für die Höherqualifizierung motivieren (siehe Figur 13), sehr gut mit den von den AbsolventInnen geäusserten Nutzenaspekten (Figur 14) überein: An erster Linie steht das persönliche Interesse bzw. die Erweiterung des Horizonts gefolgt von den besseren Arbeitsmarktchancen und einem höheren Lohn.

4.5. PROBLEME BEI DER VEREINBARKEIT

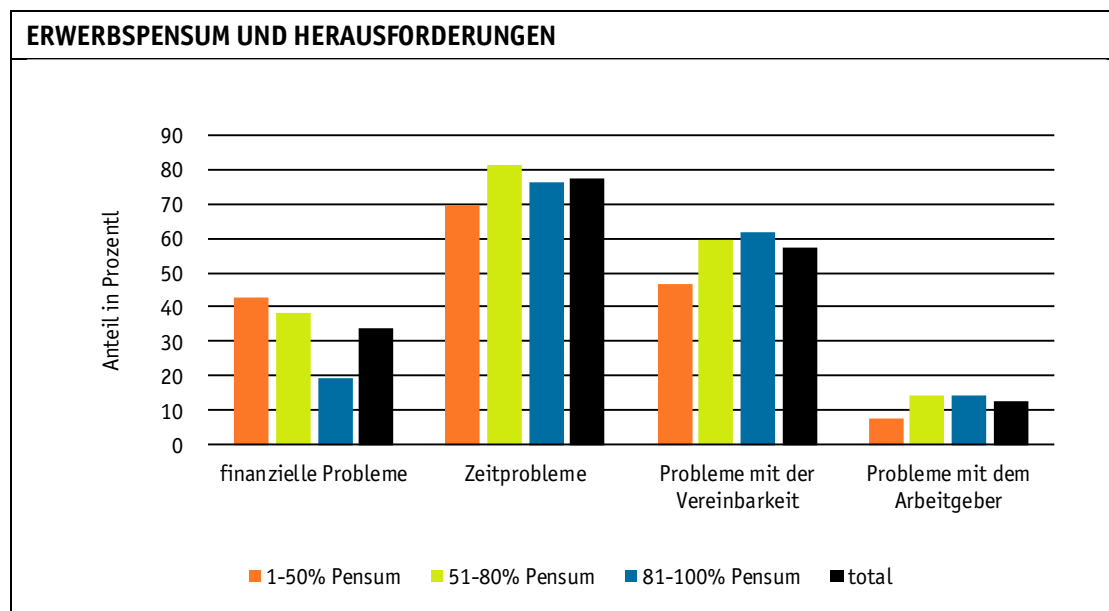
Der grösste Teil der Befragten gibt an, dass es ihnen im Allgemeinen gut (21%) oder eher gut (64%) gelingt, die Ausbildung mit der Erwerbstätigkeit und/ oder der Familie unter einen Hut zu bringen. Nur gerade 1% der Studierenden beurteilt ihre Lage bezüglich der Vereinbarkeit als schlecht. Im Allgemeinen stuft somit ein Grossteil der befragten Studierenden ihre Situation diesbezüglich als positiv ein.

Im Folgenden wird nun auf verschiedene Aspekte der Vereinbarkeit eingegangen, zu welchen die Studierenden einzeln befragt wurden. Dies liefert uns detaillierte Informationen zu den Bedürfnissen und Anliegen der Nutzenden der Studienangebote. Für vier verschiedene potenzielle Problembereiche – finanzielle Probleme, Zeitprobleme, Probleme mit der Vereinbarkeit von der Ausbildung mit dem Beruf und/oder der Familie, Probleme mit dem Arbeitgeber – wurden die Studierenden gefragt, ob sie im Verlauf des Studiums bereits davon betroffen waren:

- › Indem 77% der befragten Studierenden durchgehend oder oft mit *Zeitproblemen* konfrontiert sind, ist dies klar die grösste Herausforderung.
- › Die *Vereinbarkeit mit dem Beruf und/oder der Familie* steht mit 57% an zweiter Stelle der Problembereiche.
- › An dritter Stelle stehen die *finanziellen Probleme*, mit welchen 34% der Befragten konfrontiert sind.
- › Mit 13% sind *Probleme mit dem Arbeitgeber* deutlich weniger oft anzutreffen-

In Figur 15 und Figur 16 sind die Herausforderungen für die spezielle Nutzergruppen (vgl. Kapitel 0) dargestellt. Die Länge der Säulen entspricht dem Anteil derjenigen Befragten, die angegeben haben, oft oder durchgehend vom jeweiligen Problem betroffen zu sein.

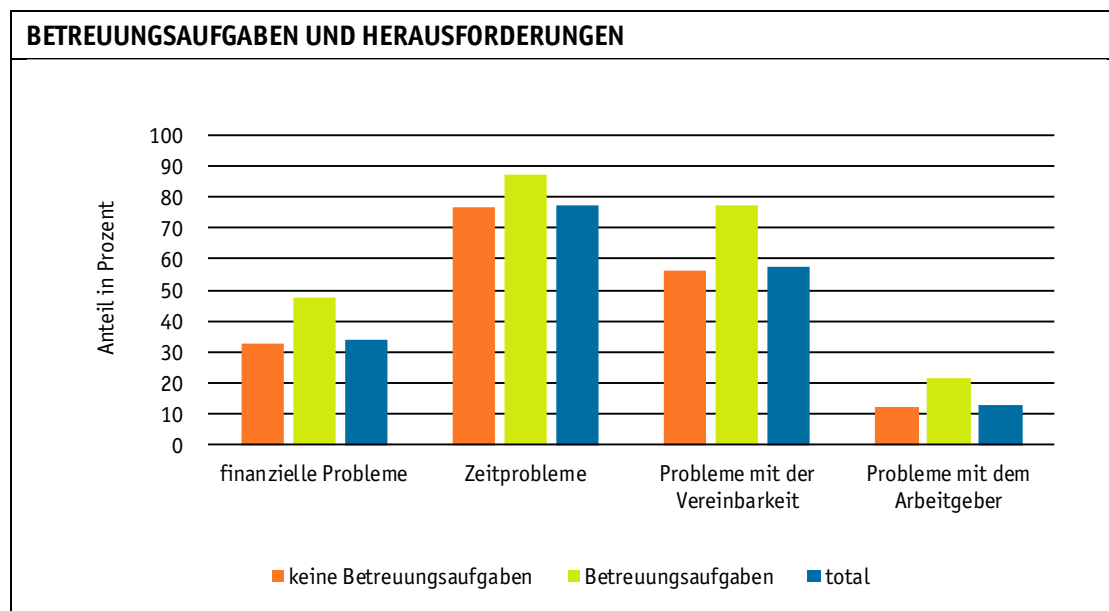
Herausforderungen bei einem hohen Erwerbspensum



Figur 15 Quelle: Online-Befragung Studierenden INFRAS, n=2981, Anteil (%) Personen, die oft oder durchgehen mit den jeweiligen Problemen konfrontiert waren, differenziert nach Erwerbspensum.

Wie in Figur 15 ersichtlich ist, haben Studierende mit einem hohen Erwerbspensum deutlich weniger finanzielle Probleme. Dieser Zusammenhang war so zu erwarten und gibt uns trotzdem eine wichtige Information über die Arbeitsverhältnisse der Befragten. Es deutet darauf hin, dass diese keine prekären Arbeitsverhältnisse eingehen und durch die gute Integration im Arbeitsmarkt eine gewisse ökonomische Sicherheit geniessen. Was die Zeitprobleme betrifft, so äussern die Studierenden mit einem hohen Erwerbspensum nur gering öfter Probleme als die übrigen Studierenden. Dies deutet darauf hin, dass diese Gruppe entweder sehr gut organisiert ist oder ein gutes Entlastungsnetz (z.B. Partner/in) hat. Weiter ist auch die Wahl des Schultyps und des Studienmodells ein wichtiger Faktor beim Ausmass der zeitlichen Belastung durch die Ausbildung. 61.6% der Studierenden mit einem hohen Erwerbspensum haben Probleme bei der Vereinbarkeit der Ausbildung mit dem Beruf und/oder der Familie, womit diese Gruppe um gut 4 Prozentpunkte über dem Gesamtwert aller Befragten liegt. Was die Probleme mit dem Arbeitgeber betrifft so zeigt sich primär, dass Personen mit einem tiefen Erwerbspensum weniger betroffen sind als Personen mit einem Arbeitspensum über 50%.

Herausforderungen für Studierende mit Betreuungsaufgaben



Figur 16 Quelle: Online-Befragung Studierenden INFRAS, n=3063, Anteil (%) Personen, die oft oder durchgehend mit den jeweiligen Problemen konfrontiert waren, differenziert nach Betreuungsaufgaben.

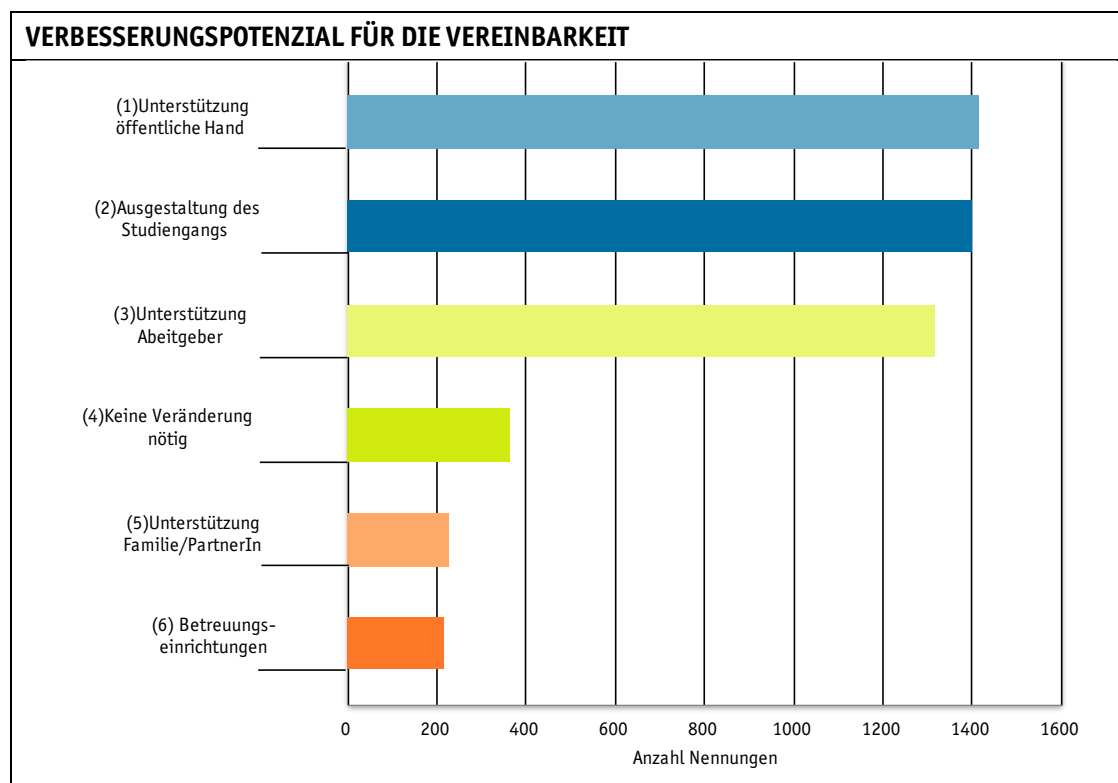
Knapp 50% der Studierenden mit Betreuungsaufgaben sind oft oder durchgehend mit finanziellen Problemen konfrontiert, während es bei Studierenden ohne Betreuungsaufgaben nur rund 30% sind. Auch bei den Befragten mit grösseren Zeitproblemen ist diese Gruppe mit 87.6% deutlich übervertreten. Wenig überraschend und doch überraschend deutlich ist der hohe Anteil von 77.5% dieser Gruppe, der Probleme bei der Vereinbarkeit äussert. Schliesslich sind die Studierenden mit Betreuungsaufgaben im Vergleich zur Kontrollgruppe auch öfters mit Problemen mit dem Arbeitgeber konfrontiert. Insgesamt haben die Studierenden mit Betreuungsaufgaben somit in allen Bereichen mehr Probleme als ihre KollegInnen ohne Betreuungsaufgaben.

Herausforderung bei Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung

Die Belastung durch finanzielle Probleme und Probleme mit dem Arbeitgeber unterscheidet sich bei Personen mit Berufserfahrung nicht signifikant von den anderen. Die Gruppe ist mit einem Anteil von 79% etwas öfter mit Zeitproblemen konfrontiert als die übrigen Studierenden. Auch bei der Vereinbarkeit der Ausbildung mit dem Beruf und/oder Betreuungsaufgaben äussern 61.4% der Studierenden mit Berufserfahrung Probleme und sind damit im Vergleich zum Durchschnitt leicht übervertreten.

Verbesserungspotenziale aus Sicht der Studierenden

Die Studierenden wurden nach Änderungen gefragt, die ihre Situation bezüglich der Vereinbarkeit verbessern könnte. In Figur 17 ist das geäußerte Verbesserungspotenzial bei der Vereinbarkeit der Ausbildung mit dem Beruf und/oder der Familie aufgezeigt.



Figur 17 Quelle: Online-Befragung Studierenden INFRAS, n=3013, Anzahl Nennung der jeweiligen Mehrfachantwort (max. 2 Antworten) auf die Frage: nach Verbesserungspotenzial. Von den vorgegebenen Antworten – (1) „Zusätzliche finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand“, (2) „Flexiblere Ausgestaltung des Studiengangs“, (3) „bessere Unterstützung durch Arbeitgeber“, (4) „keine Veränderung nötig“, (5) „bessere Unterstützung/Entlastung durch Familie/Partner“, (6) „Bessere Verfügbarkeit von bezahlbaren Kinderbetreuungseinrichtungen“ – konnten maximal zwei ausgewählt werden, womit eine Priorisierung der Handlungsoptionen erreicht wurde.

44.9% aller Befragten würden eine zusätzliche finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand als zielführende Entlastung sehen. Unterscheidet man nach Schultyp, so haben 47.9% der Studierenden an Fachhochschulen und 37.8% der Befragten an Höheren Fachschulen den Wunsch nach zusätzlicher öffentlicher Unterstützung. Während Personen mit einem hohen Erwerbspensum mit einem Anteil von 31.6% signifikant unter diesem Gesamtwert liegen, wird die öffentliche Unterstützung von den Studierenden mit Betreuungsaufgaben bei einem Anteil von 54.3% überdurchschnittlich oft genannt.

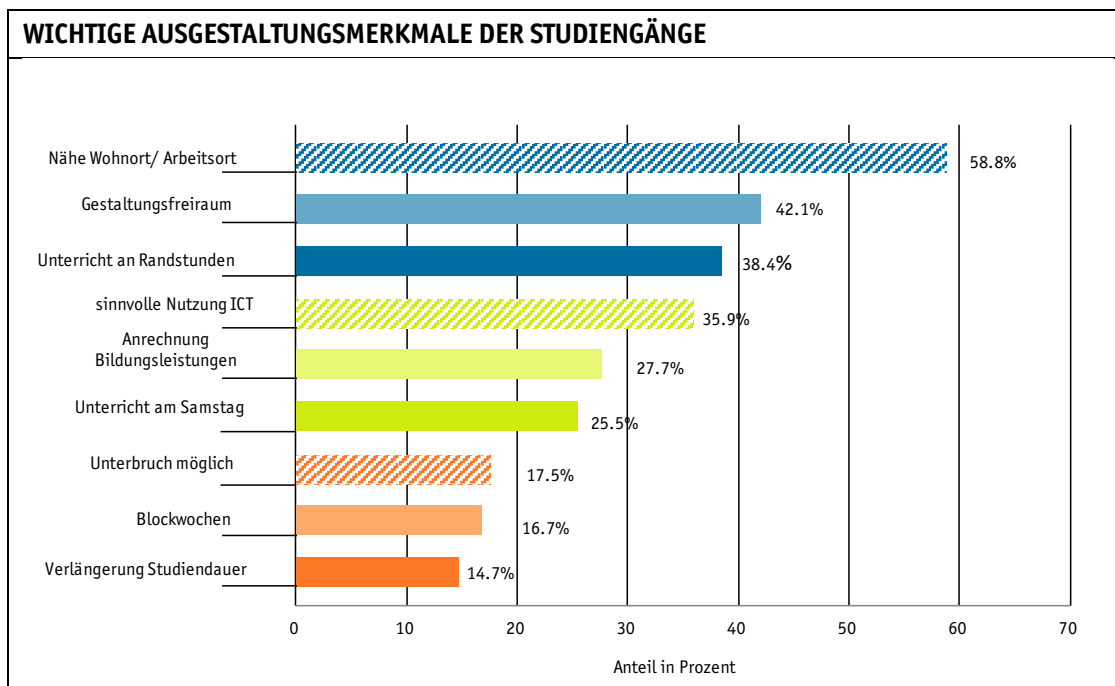
Die flexiblere Ausgestaltung des Studiengangs wird in der Gesamtbetrachtung von 44.5% der Befragten als wichtige Verbesserungsmöglichkeit genannt und liegt somit nur knapp hinter den öffentlichen Beiträgen. Interessanterweise wird dies nur von 29.1% der Personen mit Betreuungsaufgaben als prioritäre Verbesserungsoptionen wahrgenommen. Gleichzeitig wird auch die Verfügbarkeit von bezahlbaren Kinderbetreuungseinrichtungen nur von einer Minderheit (35.9%) der Studierenden mit Betreuungsaufgaben als Verbesserungspotenzial angegeben.

42% der befragten Studierenden sehen bei der besseren Unterstützung durch den Arbeitgeber ein Optimierungspotenzial. Mit einem Anteil von 51.8% wird die bessere Unterstützung durch den Arbeitgeber bei Personen mit einem hohen Erwerbspensum überdurchschnittlich oft priorisiert. Auch Studierende mit Berufserfahrung (43.8%) sehen hier leicht verstärkt einen zielführenden Lösungsansatz. Mit einem Nennungsanteil von 28.3% wird die Unterstützung durch den Arbeitgeber von den betreuenden Studierenden signifikant seltener als Verbesserungsoption gesehen.

4.6. ANFORDERUNGEN DER STUDIERENDEN AN DIE AUSGESTALTUNG DER BILDUNGSANGEBOTE

In der Online-Umfrage haben wir einen Katalog von verschiedenen Merkmalen aufgelistet, die für die Vereinbarkeit von Ausbildung mit Beruf und Familie besonders relevant sind (siehe auch Kapitel 3.2). Die Studierenden wurden gefragt, welche Ausgestaltungsmerkmale aus ihrer Sicht besonders wichtig sind. Es konnten höchstens drei Antwortkategorien ausgewählt werden. Die Ergebnisse sind in Figur 18 dargestellt.

Unter allen Befragten wurde die Nähe zum Wohnort(58.8%) am häufigsten als wichtiges Ausgestaltungsmerkmal für die Vereinbarkeit genannt. An zweiter Stelle folgt der individuelle Gestaltungsfreiraum (42.1%), gefolgt vom Unterricht an Randstunden (38.4%). Die Möglichkeit, bei Bedarf die Studiendauer zu verlängern, wird mit einem Anteil von 14.3% am wenigsten oft als eines der drei wichtigsten Gestaltungsmerkmale genannt.



Figur 18 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n = 3144, Prozentualer Anteil der Nennungen

Untersucht man das Antwortverhalten für die verschiedenen Nutzertypen, so lassen sich einige spezifische Bedürfnisse und Prioritäten erkennen:

- › Die Möglichkeit zur Verlängerung der Studiendauer (21.5%) und des Unterbruchs des Studiums (26.5%) wird von Personen mit Betreuungsaufgaben signifikant öfter als wichtiges Ausgestaltungsmerkmal genannt²⁵.
- › Bei der Gruppe mit hohem Erwerbspensum wird der Unterricht zu Randzeiten von 56.9% deutlich priorisiert. Der Unterricht am Samstag oder Blockunterricht sind bei dieser Gruppe mit 25.2% respektive 12.0% hingegen weniger beliebt. Weiter wird von dieser Gruppe mit einem Anteil von 66.9% die Nähe zum Wohn- oder Arbeitsort überdurchschnittlich stark ins Zentrum gerückt.
- › Für 30.7% der Personen mit Berufserfahrung ist die Anrechnung von Bildungsleistungen ein wichtiges Ausgestaltungsmerkmal, womit dieser Anteil über dem Gesamtwert von 27.7% liegt.

²⁵ Die entsprechenden Gesamtwerte aller Befragten liegen bei 17.5% beim Unterbruch des Studiums und 14.7% bei der Verlängerung der Studiendauer.

5. DIE ARBEITGEBER IM FOKUS: RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON AUSBILDUNG UND ERWERBSTÄTIGKEIT

Neben der Ausgestaltung der Bildungsangebote sind auch die Rahmenbedingungen in den Unternehmen für die Vereinbarkeit von Ausbildung und Erwerbstätigkeit relevant. Im vorliegenden Kapitel wird zuerst ein kurzer Überblick über betriebliche Strategien im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden gegeben (Kapitel 5.1). Anschliessend werden Umfang und Ausgestaltung der finanziellen und weiteren Unterstützung durch die Arbeitgeber auf Basis der Daten der SAKE und der Online-Umfrage aufgezeigt (Kapitel 5.2).

5.1. BETRIEBLICHE STRATEGIEN IM BEREICH DER AUS- UND WEITERBILDUNG VON MITARBEITENDEN

Auf Basis von Interviews mit VertreterInnen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie ExpertInnen aus dem HR-Bereich werden die häufigsten betrieblichen Strategien im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden grob aufgezeigt. Gemäss den Interviews gibt es eine grosse Vielfalt an Aus- und Weiterbildungspolitiken in Unternehmen. In kleineren Firmen existieren meistens keine Leitlinien bezüglich Aus- und Weiterbildung und diese sind auch nicht explizit Teil der Anstellungsbedingungen. Die Ausbildung wird vielmehr auf individueller Ebene mit dem Mitarbeitenden geregelt. In grösseren Unternehmen besteht hingegen ein relativ hoher Formalisierungsgrad bei der Regelung von Aus- und Weiterbildung.

Seitens Arbeitgeber gibt es verschiedene Möglichkeiten, um die Mitarbeitenden bei einer höherqualifizierenden Ausbildung zu unterstützen. Die häufigsten Formen sind:

- › Die vollständige oder partielle Übernahme der Ausbildungskosten,
- › die Vergütung von ausbildungsbedingten Abwesenheiten bzw. die Möglichkeit die Ausbildung während der Arbeitszeit zu absolvieren,
- › die Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums für die Dauer der Ausbildung
- › sowie eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeiten für die Dauer der Ausbildung.

Es gibt auch Unternehmen, die eine bewusste Karriereplanung mit ihren Mitarbeitenden durchführen, bei denen sowohl die Ausbildungsmodalitäten als auch der damit einhergehende Karriereprung bestimmt werden.

Wie intensiv ein Unternehmen die Ausbildung der Mitarbeitenden fördert ist gemäss den Interviews primär von der Unternehmenskultur und der Sensibilisierung auf allen Hierarchiestufen

abhängig. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Unternehmensgrösse, wie auch die SAKE-Auswertungen weiter unten zeigen (siehe Kapitel 5.2). Ein Grund, wieso kleinere Unternehmen die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden weniger unterstützen als Grössere ist laut einer Expertin v.a. der Koordinationsaufwand für den Ersatz eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin während der Ausbildungszeit. Dieser ist in kleinen Unternehmen grösser als in grösseren Unternehmen.

Weiter spielen gemäss den ExpertInnen Kosten-Nutzen-Überlegungen für Unternehmen eine wichtige Rolle. Vollzeit-Erwerbstätige sind auch während der Ausbildung stark im Betrieb integriert, womit der Arbeitgebende direkt von der Höherqualifizierung dieser Angestellten profitieren kann. Personen, die sich mit dem Ziel einer beruflichen Neuorientierung höher qualifizieren, können je nachdem nicht mit Unterstützung rechnen, wenn durch die Umschulung keinen Nutzen für das Unternehmen entsteht. Bei der Förderung der Höherqualifizierung seiner Mitarbeitenden besteht für den Arbeitgeber immer ein Trade-off zwischen der positiven Signalwirkung für das Unternehmen und dem Risiko eines Abgangs des Mitarbeiters durch die gestiegenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Unterstützung von Aus- und Weiterbildung ist auch ein sehr wichtiges Instrument der Mitarbeitendenbindung: Mitarbeitende können durch die Möglichkeit der Höherqualifizierung im Unternehmen gehalten werden. Viele Unternehmen investieren deshalb auch deswegen in die Aus- und Weiterbildung, weil sie damit Fluktuationskosten (u.a. Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeitenden, Kosten aufgrund von Erfahrungs- und Wissensverlust) sparen. Zudem steigt durch die Aus- und Weiterbildung nicht nur das Fachwissen, sondern auch die Motivation der Mitarbeitenden, v.a. wenn die Mitarbeitenden auch ihrer (Höher)Qualifikation entsprechende, verantwortliche Tätigkeiten ausüben können.

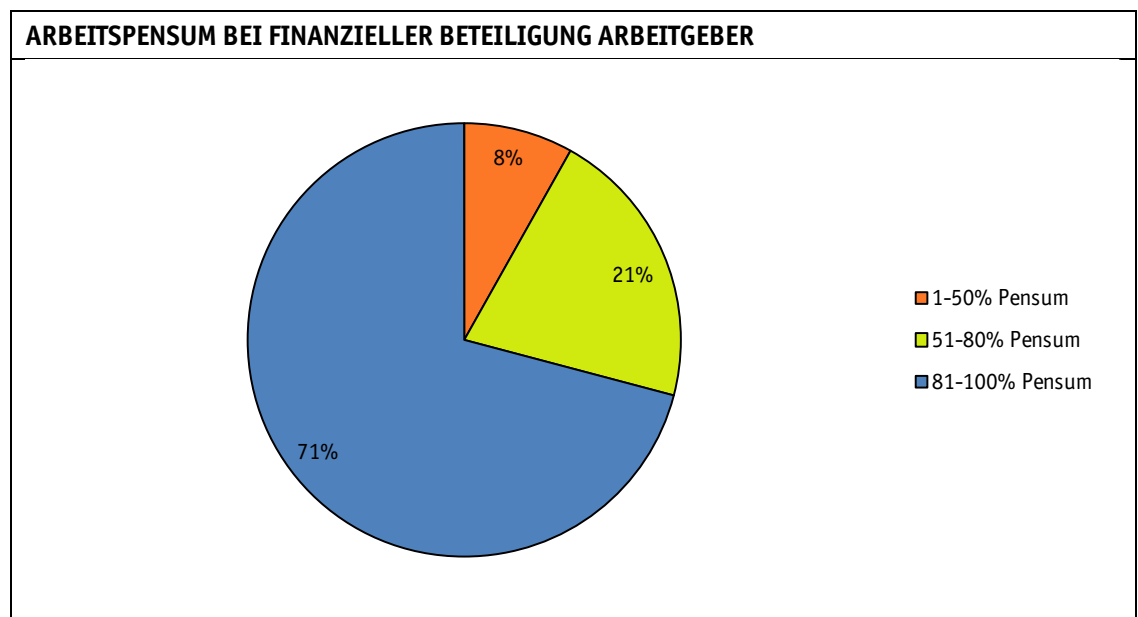
Ein weiterer wichtiger Grund für die Investition in Aus- und Weiterbildung ist laut einigen InterviewpartnerInnen die sich z.T. bereits manifestierende oder sich abzeichnende Fachkräfteknappheit. Gerade wissens- und technologieintensive Unternehmen könnten es sich laut Aussagen einer Expertin nicht leisten, auf Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu verzichten. Am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen werden vermutlich die KMU sein, weshalb hier in der Experteneinschätzung der grösste Handlungsbedarf bezüglich Sensibilisierung und Information für die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung bestehe.

5.2. VERTEILUNG UND AUSGESTALTUNG DER FINANZIELLEN UND WEITEREN UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE ARBEITGEBER

Im folgenden Abschnitt wird zuerst ein Überblick über die Verbreitung der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers gegeben. Basis für diese Übersicht sind wieder die für die Schweiz und alle Schultypen repräsentativen SAKE-Daten. Ergänzend zu dieser allgemeinen Übersicht werden anschliessend die Unterschiede zwischen den verschiedenen Nutzergruppen herausgearbeitet und kommentiert. Diese vertiefenden Analysen basieren auf den Daten der Online-Befragung.

Verbreitung der finanziellen Unterstützung durch die Arbeitgeber

Von den erwerbstätigen Studierenden geben 28% an, dass sich ihr Arbeitgeber an den Kosten (Gebühren, Kauf von Büchern, Materialien, etc.) der Ausbildung beteiligt. Wie in Figur 19 ersichtlich ist, arbeiten nahezu drei Viertel der Studierenden mit einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers mit einem Pensum von 81-100%.



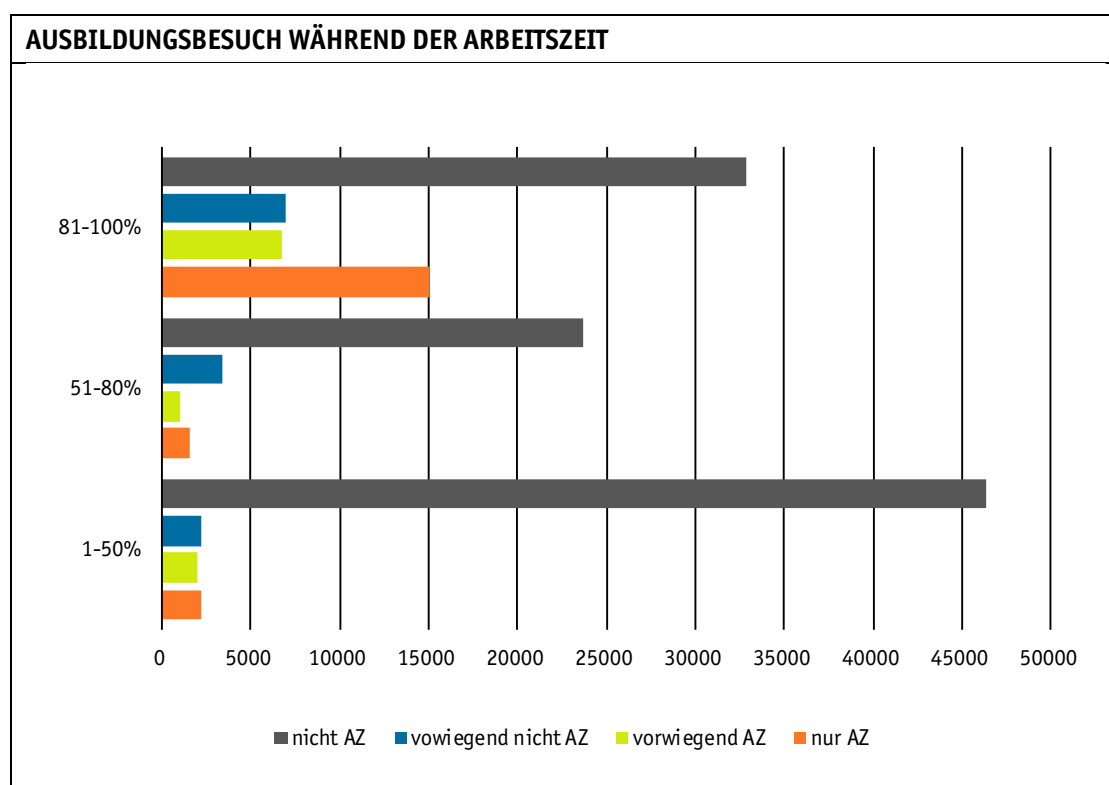
Figur 19 Quelle: Eigene Darstellung, Daten SAKE 2009, n=40'394.

Zwischen der Betriebsgrösse und der Möglichkeit, die Kursstunden während der Arbeitszeit zu besuchen, sowie auch der Kostenbeteiligung des Arbeitgebers besteht ein positiver (statistisch hochsignifikanter) Zusammenhang²⁶. Je grösser der Betrieb umso eher besteht die Möglichkeit,

²⁶ Korrelationskoeffizient „Betriebsgrösse und Kostenbeteiligung“: 0.16, „Betriebsgrösse und Kursbesuch während Arbeitszeit“: 0.04. Die Korrelation ist auf einem Niveau von 0.01 signifikant.

die Kursstunden während der Arbeitszeit zu besuchen und desto eher beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kurskosten.

Eine weitere Form, die Ausbildungsaktivitäten der Angestellten zu fördern, ist die Möglichkeit während der regulären Arbeitszeiten Kursstunden besuchen zu können (vergütete ausbildungsbedingte Abwesenheit). Wie in Figur 20 ersichtlich ist²⁷, kann der grösste Anteil bei allen Erwerbskategorien die Kursstunden nicht während der Arbeitszeit besuchen. Einzig bei den Vollzeit Erwerbstätigen können knapp 25% die Kursstunden ausschliesslich während der Arbeitszeit besuchen.



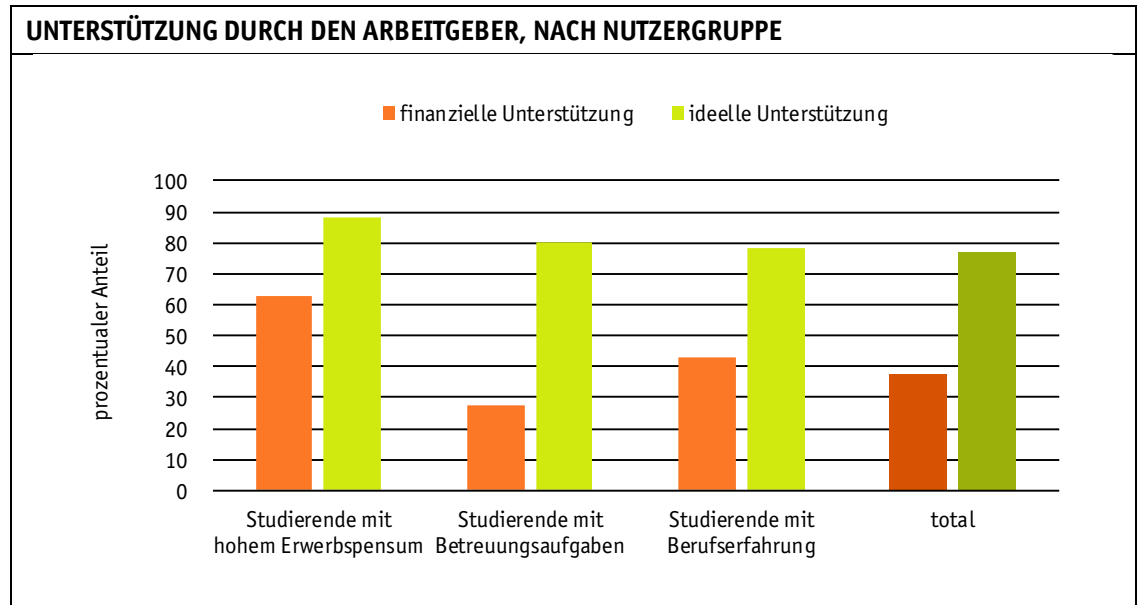
Figur 20 Quelle: Eigene Darstellung, Daten SAKE 2009, n=144'115. AZ = Arbeitszeit.

Ergebnisse Online-Befragung: Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Nutzergruppe

In Figur 21 ist die Unterstützung durch den Arbeitgeber differenziert nach den verschiedenen Nutzergruppen dargestellt. Es wird dabei unterschieden zwischen einer ideellen Unterstützung und einer finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers. Bei der ideellen Unterstützung wurden die Studierenden gefragt, ob ihr Arbeitgeber die Ausbildung begrüsst. Die Balken entsprechen dem

²⁷ Die nicht erwerbstätigen Studierenden sind von der Analyse ausgeschlossen.

Anteil, der mit „ja“ oder „eher ja“ geantwortet hat. Die finanzielle Unterstützung umfasst unter anderem direkte finanzielle Beiträge oder die Finanzierung von ausbildungsbedingten Abwesenheiten, welche weiter unten noch differenziert diskutiert werden.



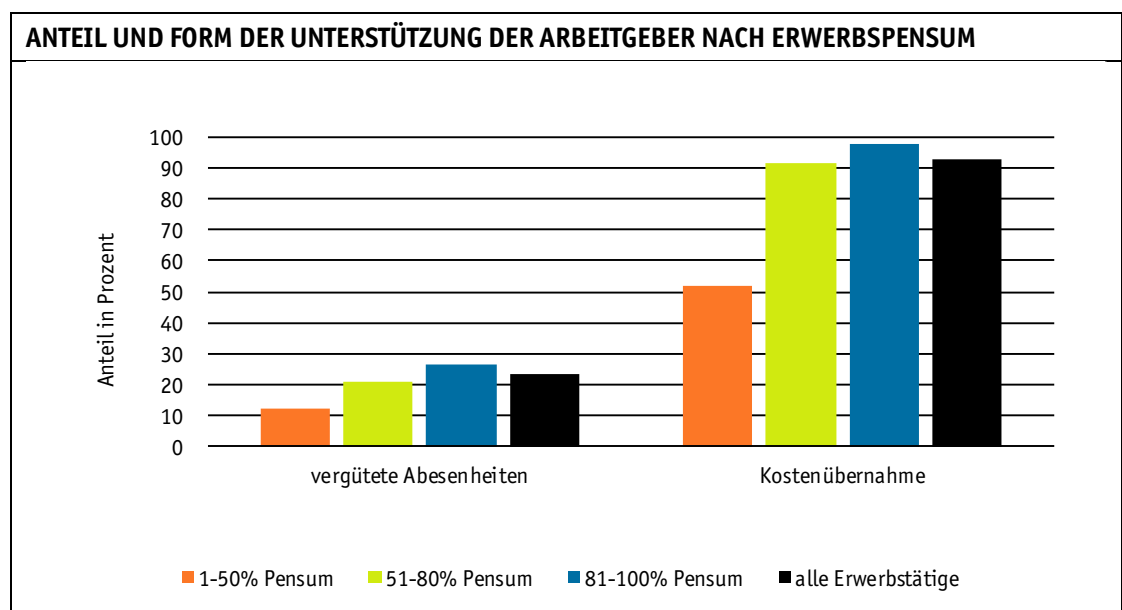
Figur 21 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n = 3145, Anteil Studierende mit Unterstützung des Arbeitgebers, unterschieden nach Nutzergruppe und Art der Unterstützung

Was die ideelle Unterstützung betrifft, so können mit 77.2% der grösste Anteil der erwerbstätigen Studierenden auf eine begrüssende Haltung des Arbeitgebers zählen. Differenziert man nach den Nutzergruppen, so erfahren die Studierenden mit einem hohen Erwerbsspensum (88.4%) die grösste ideelle Unterstützung, gefolgt von den Studierenden mit Berufserfahrung (80.3%) und den Studierenden mit Betreuungsaufgaben (78.1%).

37.6% der Befragten, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, erhalten von ihrem Arbeitgeber eine finanzielle Unterstützung. Dieser Anteil ist rund 10 Prozentpunkte höher als in der SAKE-Stichprobe (siehe weiter oben). Bei 23.4% der Befragten der Online-Stichprobe fällt die Unterstützung in Form einer Vergütung von ausbildungsbedingten Abwesenheiten an. 92.8% der Erwerbstätigen mit finanzieller Unterstützung durch den Arbeitgeber erhalten direkte finanzielle Beiträge an die Ausbildungskosten.

Im Unterschied zur ideellen Unterstützung bestehen bei der finanziellen Unterstützung deutliche Unterschiede zwischen den Nutzergruppen. Der Anteil von Personen mit Unterstützung ist bei der Gruppe der Studierenden mit einem hohen Erwerbsspensum am grössten. Diese Gruppe wird in der folgenden Figur 22 noch genauer betrachtet. Auch Studierende mit Berufser-

fahrung genießen im Vergleich zum Gesamtwert aller Erwerbstätigen signifikant öfter Unterstützungsleistungen durch den Arbeitgeber. Anders sieht das Bild bei den Studierenden mit Betreuungsaufgaben aus. Mit einem Anteil von 27.8% erhält diese Gruppe deutlich seltener Unterstützung vom Arbeitgeber als der Durchschnitt der Erwerbstätigen. Die tiefere Unterstützungsquote dieser Gruppe kann teilweise mit dem tendenziell tieferem Erwerbspensum erklärt werden. Figur 22 zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen Erwerbspensum und Unterstützung des Arbeitgebers.



Figur 22 Quelle: Online-Befragung Studierende INFRAS, n=3014, Anteil der Erwerbstätigen mit Unterstützung durch den Arbeitgeber, differenziert nach Erwerbspensum

Je höher das Erwerbspensum der Studierenden ist, desto eher erhalten sie finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber. Der entsprechende Anteil ist mit 62.9% bei Personen mit einem Arbeitspensum über 80% signifikant höher als bei allen Erwerbstätigen mit Unterstützung vom Arbeitgeber. Die verstärkte Unterstützung dieser Gruppe zeigt sich bei beiden untersuchten Beteiligungsformen. 97.4% der Unterstützten mit hohem Pensum erhalten finanzielle Kostenbeteiligungen und 26.6% vergütete Abwesenheiten.

Unterstützung durch den Arbeitgeber und Unternehmensbindung

Wie in Kapitel 5.1 ausgeführt wurde, ist die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden ein gutes Mittel, um Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Sie beinhaltet aber auch ein gewisses Risiko für das Unternehmen, weil dadurch die Arbeitsmarktchancen der

Mitarbeitenden steigen. So knüpfen viele Arbeitgeber gewisse Bedingungen an die finanzielle Unterstützung der Aus- oder Weiterbildung. 54.7% der befragten Studierenden von Fachhochschulen und höheren Fachschulen mit einer Unterstützung durch den Arbeitgeber geben an, eine Rückzahlungsverpflichtung bei Verlassen des Betriebs innerhalb der ersten 1-2 Jahre nach Abschluss der Ausbildung eingegangen zu sein. Bei weiteren 12.8% ist die Rückzahlungspflicht auf eine Frist von 3 oder mehr Jahren festgelegt. Zudem müssen 25.9% die Kosten zurück bezahlen, falls die Abschlussprüfungen nicht bestanden werden. Bei 23.1% der Befragten mit Beiträgen seitens Arbeitgeber wurden keine Bedingungen an die Unterstützung geknüpft.

Wie die Befragungsergebnisse weiter zeigen, hat die Unterstützung des Arbeitgebers tatsächlich eine bindende Wirkung auf die Mitarbeitenden. So äussern deutlich weniger der Studierenden mit Unterstützung durch den Arbeitgeber (26.2%) konkrete Pläne bezüglich eines Stellenwechsels als Studierende ohne Unterstützung (51.2%).

6. SYNTHESE

6.1. ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE

Höherqualifizierung als Massnahme zur Bekämpfung der Fachkräfteknappheit

Wie gut sind Ausbildungen auf Tertiärstufe mit Beruf und Betreuungsaufgaben vereinbar? Und wie gut sind die Rahmenbedingungen auf Seite der Bildungsangebote und der Arbeitgeber für eine berufliche Höherqualifizierung? Diese Fragen stellen sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Fachkräfteknappheit in der Schweiz. Der Bund hat im Rahmen der Fachkräfteinitiative verschiedene Massnahmen definiert, damit der Fachkräftebedarf in Zukunft wieder vermehrt durch Personen aus der Schweiz gedeckt werden kann. U.a. möchte man die Potenziale der Schweizerinnen und Schweizer besser ausschöpfen, indem die Arbeitsmarktbeteiligung von Nicht-Erwerbstätigen oder Teilzeiterwerbstätigen erhöht wird und in dem sich die Erwerbstätigen laufend höher qualifizieren. Damit die Erwerbstätigen dem Arbeitsmarkt auch während einer Höherqualifizierung erhalten bleiben, sollen Erwerbstätigkeit und Ausbildung möglichst gut vereinbart werden können.

Der grösste Teil der Studierenden auf Tertiärstufe ist erwerbstätig

Die vorliegende Studie liefert Grundlagen für die Umsetzung der Fachkräfteinitiative. Der Fokus der Studie liegt auf den formalen Abschlüssen auf Tertiärstufe, ohne Weiterbildungsabschlüsse wie MAS, CAS, DAS oder Nachdiplome. Insgesamt zeigt sich aufgrund von Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), dass der grösste Teil der Studierenden auf Tertiärstufe erwerbstätig ist. Ein Viertel der Studierenden ist sogar vollterwerbstätig, d.h. mit einem Arbeitspensum von über 80%. Hier gibt es allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Schultypen. Am geringsten ist der Anteil der Vollerwerbstätigen an universitären und pädagogischen Hochschulen, am höchsten in der höheren Berufsbildung, d.h. bei den Eidgenössischen Prüfungen und an höheren Fachschulen.

An Fachhochschulen und höheren Fachschulen hat knapp die Hälfte der Studierenden bereits mehrjährige Berufserfahrung

Auch wenn der grösste Teil der Studierenden auf Tertiärstufe die Ausbildung direkt in Anschluss an den Sek II-Abschluss macht, nehmen immerhin rund 46% der Studierenden an Fachhochschulen (FH) und höheren Fachschulen (HF) die Höherqualifizierung nach mehrjähriger Berufstätigkeit in Angriff. Von den FH und HF-Studierenden mit längerer Berufserfahrung sind die

meisten während der Ausbildung nach wie vor mit einem Vollzeit- oder hohen Teilzeitpensum erwerbstätig. Viele haben ihr Erwerbspensum für die Dauer der Ausbildung etwas reduziert. Unter den Studierenden mit Berufserfahrung sind hingegen Personen mit kleinen Erwerbspensen oder solche, die gar nicht erwerbstätig sind, eher selten anzutreffen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Personen sich beruflich noch höher qualifizieren, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit einmal unterbrochen oder stark reduziert haben, ist somit eher klein. Es ist anzunehmen, dass diese Problematik in hohem Masse Frauen mit Kindern betrifft.

Kosten der Höherqualifizierung und Amortisationsdauer

Eine Höherqualifizierung ist mit beträchtlichen Kosten verbunden. Gemäss unserer Erhebung bei Studierenden an Fachhochschulen und höheren Fachschulen belaufen sich die direkten Ausbildungskosten (Studiengebühren) auf durchschnittlich rund CHF 18'000. Dazu kommen indirekte Kosten aufgrund entgangenen Einkommens von CHF 41'000. Dabei gibt es jedoch grosse Unterschiede zwischen den Schultypen. Die Studiengebühren sind an den höheren Fachschulen durchschnittlich deutlich höher als an den Fachhochschulen. Da die Studierenden an Höheren Fachschulen jedoch häufiger vollzeitbeschäftigt sind, sind die indirekten Kosten aufgrund des entgangenen Einkommens wiederum geringer als bei den Fachhochschulstudierenden. Ähnlich hoch sind die indirekten Kosten durch die entgangene Freizeit bei den beiden Schultypen: Im Durchschnitt investieren die befragten Studierenden rund 25 Stunden pro Woche in ihre Ausbildung, was einem 60%-Pensum entspricht. Die Investitionen in die Ausbildung lohnen sich jedoch sowohl auf der persönlichen wie auch auf der finanziellen Ebene, wie eine nicht-repräsentative Befragung von ehemaligen Studierenden zeigt. Laut dieser Umfrage haben 75% der Befragten unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung eine Lohnerhöhung erhalten. Für diese Gruppe, wurde berechnet, wie lange es dauert, bis dadurch die Bildungsinvestitionen amortisiert werden können. Knapp die Hälfte von allen Befragten können die Investitionen innerhalb von fünf Jahren amortisieren, ein Drittel bereits nach drei Jahren.

Starke geschlechtsspezifische Unterschiede bei Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung

Eine nähere Analyse der Zusammenhänge von Ausbildung und Erwerbstätigkeit zeigt deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Männer sind bei den Studierenden mit hohen Erwerbspensen deutlich übervertreten, während Frauen bei den kleinen Erwerbspensen dominieren. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede akzentuieren sich noch, wenn die Situation von Studierenden mit und ohne Kinder analysiert wird. Während drei Viertel der männlichen Studierenden mit Kindern neben der Ausbildung Vollzeit arbeiten, tut dies bei den Frauen nur

jede Achte. Auch andere Befunde der Studie bestätigen das Bild der traditionellen Rollenteilung. Frauen übernehmen neben der Ausbildung deutlich mehr Kinderbetreuung als Männer und werden dabei seltener von ihrem Partner unterstützt.

Personen mit Betreuungsaufgaben haben die grössten Probleme bei der Vereinbarkeit

Die Kombination von Ausbildung mit Erwerbstätigkeit oder Kinderbetreuung bedeutet eine hohe Belastung. Nach den Problemen bei der Vereinbarkeit von Ausbildung mit Beruf und/oder Familie gefragt, zeigen sich insbesondere deutliche Unterschiede zwischen Studierenden mit und ohne Betreuungsaufgaben. Mehr als 70% der Studierenden mit Betreuungsaufgaben – mehrheitlich Frauen – gibt an, Probleme mit der Vereinbarkeit zu haben. Studierende mit Betreuungsaufgaben haben auch deutlich mehr finanzielle Probleme und Zeitprobleme als die Studierenden ohne Betreuungsaufgaben. Doch auch Studierende mit einem sehr hohen Erwerbspensum geben an, häufig Zeitprobleme und Probleme mit der Vereinbarkeit zu haben.

Die Ausgestaltung der Bildungsangebote ist entscheidend für die Vereinbarkeit

Die Ausgestaltung der Bildungsangebote spielt eine wesentliche Rolle dafür, ob und wie gut Erwerbstätigkeit, Betreuungsaufgaben und Ausbildung miteinander vereinbar sind. Das breiteste Angebot an verschiedenen Ausbildungsmodellen gibt es an den Fachhochschulen. Hier kann vielerorts zwischen einem Vollzeit-, Teilzeit- oder berufsbegleitenden Studium gewählt werden. Bei den höheren Fachschulen ist das Ausbildungsmodell sehr stark von der Studienrichtung abhängig: Die Fachrichtung Gesundheit wird primär als Vollzeitausbildung, die Fachrichtung Wirtschaft als berufsbegleitende Ausbildung absolviert. Am wenigsten auf die Bedürfnisse von erwerbstätigen Studierenden oder Studierenden mit Betreuungsaufgaben ausgerichtet sind die Universitäten. Allerdings eröffnet die Modularisierung im Prinzip auch dort die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums, zumal es auch möglich ist, die Studiendauer aus wichtigen Gründen zu verlängern. Laut Aussagen von ExpertInnen ist es primär eine Frage der Haltung oder Kultur, die bestimmt, wie stark einzelne Schulen oder Studiengänge bereit sind, die Studierenden bei der Vereinbarkeit zu unterstützen oder die Vereinbarkeit sogar aktiv zu fördern. Die Studie identifiziert acht Ausgestaltungsmerkmale, die für die Vereinbarkeit besonders wichtig sind:

1. Möglichkeit zum Unterbruch und zur Verlängerung der Ausbildung
2. Erwerbs- und betreuungskompatible Unterrichtszeiten
3. Genügend individuelle Gestaltungsmöglichkeiten
4. Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien
5. Gut erreichbarer Standort

6. Möglichkeit zur Validierung von Bildungsleistungen
7. Kinderbetreuungsangebote an den Schulen
8. Zugang zu finanzieller Unterstützung

Studierende mit hohen Erwerbspensen finden v.a. wichtig, dass der Unterricht zu Randzeiten stattfindet. Unterricht an Samstagen oder Blockunterricht ist für sie weniger bedeutsam. Aus Sicht von Studierenden mit Betreuungsaufgaben sind v.a. die Verlängerungs- und Unterbrechungsmöglichkeiten relevant. Studierende mit Berufserfahrung wiederum betonen die Wichtigkeit der Anrechnung von informell erworbenen Kompetenzen.

Arbeitgeber unterstützen v.a. Studierende mit hohen Erwerbspensen

Eine wichtige Rolle spielt auch die Unterstützung durch den Arbeitgeber. Hier zeigt sich deutlich, dass Studierende mit Berufserfahrung und v.a. Studierende mit einem hohen Erwerbspensum häufiger mit der Unterstützung des Arbeitgebers rechnen können als Studierende ohne Berufserfahrung oder mit tiefen Erwerbspensen. Ausgeprägt ist auch der Unterschied für Studierende mit und ohne Betreuungsaufgaben: Studierende mit Betreuungsaufgaben können zwar noch ziemlich oft mit der ideellen Unterstützung ihres Arbeitgebers rechnen, jedoch nur selten mit einer finanziellen Unterstützung. Nach dem Handlungsbedarf zur Verbesserung der Vereinbarkeit gefragt, geben rund 40% der befragten Studierenden an FH und HF an, dass sie sich mehr Unterstützung durch den Arbeitgeber wünschen. Die Unterstützung des Arbeitgebers steht damit an dritter Stelle, knapp hinter dem Wunsch nach stärkerer finanzieller Beteiligung der öffentlichen Hand und einer flexibleren Gestaltung der Studienangebote.

6.2. HANDLUNGSANSÄTZE

Insgesamt zeigt sich, dass die berufsbegleitende Höherqualifizierung bereits relativ weit verbreitet ist und bei den Bildungsanbietern und auch bei den Arbeitgebern Bemühungen vorhanden sind, diese aktiv zu unterstützen. Die Studie zeigt jedoch auch den Bedarf, die Vereinbarkeit von Ausbildung mit Beruf und Betreuungsaufgaben weiter zu verbessern.

Bei den **Bildungsanbietern** sehen wir einen Bedarf, das Angebot noch stärker auf die Bedürfnisse der erwerbstätigen Studierenden und Studierenden mit Betreuungsaufgaben auszurichten und die Angebotspalette zu verbreitern. Was bei den Fachhochschulen schon relativ stark verbreitet und auch gesetzlich verankert ist, nämlich die Möglichkeit ein Studium als Vollzeit-, Teilzeit- oder berufsbegleitende Ausbildung zu absolvieren, könnte auch als Beispiel für die anderen Schultypen – insbesondere die Universitäten – dienen. Gute Ansätze liefert auch das

Modell F, das die Kriterien für ein berufs- und familienkompatibles Bildungsangebot in Form eines Katalogs zusammengefasst hat und Unterstützung für Bildungsinstitutionen anbietet. Doch die Zertifizierung von einzelnen Bildungsgängen ist nicht der einzige mögliche Weg. Eine zentrale Rolle spielt v.a., dass Schul- und Studiengangleitungen gegenüber dem Thema der berufsbegleitenden Höherqualifizierung grundsätzlich offen sind und es eine Kultur gibt, die für die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie förderlich ist. Nachholbedarf besteht bei der Validierung von Bildungsleistungen auf Tertiärstufe. Hier sollten vermehrt standardisierte Verfahren entwickelt und erprobt werden, wie dies z.B. an der Universität Genf und der Fachhochschule Westschweiz (HES SO) gemacht wurde.

Auch auf Seite der **Arbeitgeber** gibt es Möglichkeiten, die berufliche Höherqualifizierung noch stärker zu fördern. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeitenden viel weniger bei der Aus- und Weiterbildung als grosse Unternehmen. Schweizweit erhält nur gerade ein Viertel der erwerbstätigen Studierenden finanzielle Unterstützung durch die Arbeitgeber. Am wenigsten profitieren Teilzeitmitarbeitende von finanzieller Unterstützung. Die Unterstützung der Mitarbeitenden dürfte sich für die meisten Unternehmen auszahlen. Wie die Befragungsergebnisse zeigen, überlegen sich Mitarbeitende, die bei der Ausbildung finanzielle Unterstützung erhalten, viel weniger häufig, die Stelle zu wechseln, als Mitarbeitende die keine Unterstützung erhalten. Es deshalb nötig, die Unternehmen –v.a. die KMU – noch stärker für den Nutzen berufsbegleitender Höherqualifizierung zu sensibilisieren, die Hindernisse auf Seiten der KMU genauer zu untersuchen und gute Modelle für die Unterstützung der Mitarbeitenden aufzuzeigen.

Wie die vorliegende Studie zeigt, unterscheiden sich die Probleme und die Bedürfnisse der verschiedenen Nutzergruppen. Deshalb wird nachfolgend der **Handlungsbedarf für die einzelnen Gruppen** differenziert betrachtet werden:

- › **Personen mit hohem Erwerbspensum** sind stark von Zeitproblemen, hingegen weniger von finanziellen Problemen betroffen. Für diese Nutzergruppe wäre es deshalb besonders wichtig, dass sie zeitlich noch stärker entlastet werden. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie Personen, welche sich höherqualifizieren, beim Wunsch nach einer vorübergehenden Reduktion des Arbeitspensums noch stärker entgegen kommen. Am zielführendsten ist es, wenn ein Teil der ausbildungsbedingten Abwesenheiten als Arbeitszeit vergütet wird. So sind die Mitarbeitenden nämlich nicht zusätzlich mit finanziellen Problemen konfrontiert. Auf Seiten der Bildungsanbieter ist ein breites Angebot an berufsbegleitenden oder Teilzeit-Ausbildungsmodellen die wichtigste Massnahme für diese Zielgruppe. Auch ein dezentrales

Bildungsangebot ist für diese Gruppe wichtig, weil kurze Wege zwischen Arbeits-, Wohn- und Schulort eine wesentliche Zeitersparnis darstellen.

- › **Personen mit Betreuungsaufgaben** werden bis anhin von Arbeitgeberseite nur wenig unterstützt. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass diese Personen oft nur in einem Teilzeitpensum arbeiten. Für die Förderung der berufsbegleitenden Höherqualifizierung wäre es deshalb wichtig, dass Arbeitgeber Mitarbeitende mit Teilzeitpensum stärker fördern und in deren Ausbildung investieren. Insbesondere die finanzielle Unterstützung bzw. die Vergütung von ausbildungsbedingter Abwesenheit wäre wichtig. Auf Seite der Bildungsangebote sind eine klare und einfache Handhabung für Studienunterbrüche oder –verlängerungen für diese Gruppe besonders relevant. Auch ein gutes Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung ist für diese Gruppe wichtig. Rund 40% der Personen in unserer Stichprobe nutzen solche Betreuungsangebote.
- › Bei den **Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung** deckt sich der Handlungsbedarf weitgehend mit den Empfehlungen für die Gruppe der Personen mit hohem Erwerbspensum bzw. der Personen mit Betreuungsaufgaben. Von spezieller Bedeutung ist für diese Gruppe die Weiterentwicklung der Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen.

Der grösste Handlungsbedarf besteht bei Personen mit Kindern – in der Mehrzahl Frauen –, die gar nicht oder mit einem sehr kleinen Pensum erwerbstätig sind. Es stellt sich die Frage, mit welchen Massnahmen diese Personen für eine Höherqualifizierung motiviert werden könnten. Neben den bereits angesprochenen Massnahmen auf Seiten der Bildungsanbieter und der Arbeitgeber dürfte hier auch die finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand – z.B. in Form von Stipendien – von Bedeutung sein. Dieses Thema wurde in der vorliegenden Studie nur am Rand behandelt. U.a. müsste vertieft untersucht werden, welche Rahmenbedingungen im öffentlichen Stipendienwesen für die berufliche Höherqualifizierung gelten und wie diese allenfalls besser an die Bedürfnisse von älteren Studierenden und insbesondere von Studierenden mit Kindern angepasst werden könnten. Auch andere strukturelle Rahmenbedingungen wie z.B. die Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit von familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten sowie das Angebot an Teilzeitstellen in der Wirtschaft und die steuerlichen Anreize für Doppelverdiener-Paare dürften hier eine Rolle spielen.

ANNEX

A1 ÜBERBLICK INTERVIEWPARTNERINNEN

Name/Organisation	Inhaltlicher Fokus
1) Bildungsinstitutionen	
Trix Angst , FH Schweiz, Ressort Bildungspolitik, nationaler und einziger fachbereichsübergreifender Dachverband der Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen	› Kriterien Berufskompatibilität, Good Practices › Bedürfnisse Nutzende
Urs Gassmann , ODEC (Absolventenverband HF), Geschäftsführer	› Kriterien Berufskompatibilität, Good Practices › Bedürfnisse Nutzende
Martin Kasser , HES-SO, Vice-président	› berufs- und familienkompatible Angebote FH › Grenzen der Anbieter › Validierung auf Tertiärstufe A › Bedürfnisse Nutzende
Jakob Limacher , Präsident Fachhochschulrat Kalaidos Fachhochschule	› berufs- und familienkompatible Angebote FH › Grenzen der Anbieter › Bedürfnisse Nutzende
Johannes Schleicher Berner Fachhochschule Soziale Arbeit, Leitung Studiengang (Modell F zertifizierter Bachelorstudiengang)	› berufs- und familienkompatible Angebote FH › Grenzen der Anbieter › Bedürfnisse Nutzende › Validierung auf Tertiärstufe A, Modell F
Jennifer J. Jermann Leiterin Studienangebotsentwicklung Universität Bern, Vizerektorat Lehre	› berufs- und familienkompatible Angebote Universitäten (Kurzinterview)
2) Organisationen der Arbeitswelt	
Jürg Zellweger , Schweizerischer Arbeitgeberverband, GL, Ressort Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung	› Rolle Arbeitgeber › Kriterien Berufskompatibilität, Good Practices
Veronique Polito , Schweizerischer Gewerkschaftsbund	› Rolle Arbeitgeber › Bedürfnisse Nutzende › Kriterien Berufskompatibilität, Good Practices

Name/Organisation	Inhaltlicher Fokus
3) ExpertInnen im Bereich HR/Personalmanagement	
Martina Zölch , Stv. Institutsleiterin FHNW, Institut für Personalmanagement und Organisation	› Rolle Arbeitgeber › Bedürfnisse Nutzende › Kriterien Berufskompatibilität, Good Practices
Gabrielle Merz Turkmani Leiterin AZB, Vizedirektorin Eidgenössisches Finanzdepartement EFD Eidgenössisches Personalamt EPA Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung AZB	› Rolle Arbeitgeber › Bedürfnisse Nutzende › Kriterien Berufskompatibilität, Good Practices
4) Weitere ExpertInnen	
Rebekka Risi , Geschäftsstelle Modell F	› Tertiär A und B: Berufs- und familienkompatibilität der Bildungsangebote › Bedürfnisse Nutzende - Validierung Tertiär A und B
Dr. Jacqueline Monbaron , Leitende wissenschaftliche Mitarbeiterin, Departement Erziehungswissenschaften, Universität Freiburg	› Tertiär A und B: Berufs- und familienkompatibilität der Bildungsangebote › Bedürfnisse Nutzende

Tabelle 13 Quelle: Eigene Darstellung

A2 ÜBERBLICK SAKE 2009

Die Basis für die statistische Auswertung zu den Zusammenhängen von Ausbildung und Erwerbstätigkeit bildet eine Analyse der SAKE-Daten für das Jahr 2009, welche nebst den regulären Fragen durch das Modul „Weiterbildung“ ergänzt ist. Das Modul „Weiterbildung“ enthält für diese Studie wertvolle zusätzliche Informationen über aktuelle Aus- und Weiterbildungen der befragten Personen. Durch eine Gewichtung der Stichprobe entsprechen die Daten der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz ab 15 Jahren.

Stichprobe

Die Stichprobe beschränkt sich auf Personen, die momentan eine Ausbildung in den Bereichen Tertiär A und Tertiär B absolvieren. Für die folgenden Analysen wurde somit die Stichprobe auf Personen begrenzt, die einer der untenstehenden Kategorien angehören. Aufgrund der vorgegebenen Kategorien des SAKE Fragebogens, sind die Weiterbildungsangebote (MAS, CAS, DAS, NDS HF etc.) in den jeweiligen Kategorien mitenthalten (vgl. BFS 2009a: S. 120). Die jeweiligen Anteile sind mit 5% bei den universitären Hochschulen und 15% bei den Fachhochschulen jedoch tief, womit mit keiner Verzerrung der Resultate gerechnet werden muss.

- › Eidg. Prüfungen: Berufsprüfungen (BP)/ Höhere Fachprüfungen (HFP)
- › Höhere Fachschule, HTL, HWV
- › Fachhochschule
- › Pädagogische Hochschule
- › Universität, ETH (inkl. Nachdiplomstudium)

In Tabelle 3 sind die Relationen der eingegrenzten Stichprobe zur Gesamtstichprobe dargestellt. Rund 5% der erfassten Personen sind momentan in einer Ausbildung im Tertiärbereich und fallen somit in unsere Zielgruppe.

SAKE 2009 (INKL. MODUL WEITERBILDUNG)		
Stichprobe	Anzahl Beobachtungen (n)	Anteil an Gesamtstichprobe
(1) gewichtete Stichprobe SAKE 2009	6'523'110	100%
(2) Personen in Ausbildung	577'119	8.8%
(3) Personen in Ausbildung auf Tertiärstufe	305'454	4.7%
(4) Personen in Ausbildung auf Tertiärstufe, ohne fehlende Werte (missings)	246'583	3.7%

Tabelle 14 Quelle: eigene Darstellung, SAKE Daten 2009.

A3 VORGEHEN UND STICHPROBE ONLINE-BEFRAGUNG STUDIERENDE

Rekrutierung der Schulen und Teilnehmenden

Um die Rekrutierung der Schulen bzw. den Zugang zu E-Mail-Adressen möglichst effizient zu gestalten, mussten einzelne Studiengänge an FH und HF für die Umfrage ausgewählt werden. Basierend auf verschiedenen Kriterien²⁸ wurden folgende Studiengänge ausgewählt:

- › Fachhochschulen:
 - › Technik und IT
 - › Wirtschaft und Dienstleistungen
 - › Soziale Arbeit
- › Höhere Fachschulen:
 - › Wirtschaft
 - › Soziales und Erwachsenenbildung
 - › Technik

Die Schulleitungen wurden per Mail und per Telefon für die Teilnahme an der Online-Befragung angefragt. Bei den Fachhochschulen wurden alle FH (ausser Tessin) angefragt. Bei den HF konzentrieren wir uns auf Schulen mit hohen Studierendenzahlen. Die Schulleitungen, die sich für die Teilnahme bereitklärten, erhielten dann einen Link zur Online-Befragung, den sie ihren Studierenden weiterleiteten.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die teilnehmenden Fachhochschulen und Höheren Fachschulen inkl. Angabe der Teilnehmendenzahl pro Schule:

²⁸ Die Kriterien waren:

- Möglichkeit eines Teilzeit/berufsbegleitenden Studiums
- Anzahl Studierende (nicht unbedingt höchste, aber hohe Anzahl)
- Maximale Differenzierung im Sinne Geschlechterverteilung, Branche

TEILNEHMENDE ONLINE-BEFragung		
Schule	Anzahl Teilnehmende absolut	Anzahl Teilnehmende in Prozent
Fachhochschulen		
FHNW, Hochschule für Technik	221	8%
FHNW, Hochschule für Wirtschaft	390	14%
BFH Technik und Informatik	24	1%
BFH Soziale Arbeit	166	6%
HWZ, Hochschule für Wirtschaft Zürich	361	13%
ZHAW, School of Engineering	4	0%
ZHAW, Soziale Arbeit	185	7%
HSLU, Wirtschaft	562	20%
HSLU, Soziale Arbeit	256	9%
NTB, Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs	67	2%
Haute école fribourgeoise de travail social	96	3%
Haute école de travail social Genève	25	1%
HES-SO Valais Wallis Santé & Social	37	1%
Haute école de gestion de Genève	78	3%
Haute Ecole Arc Ingénierie	59	2%
HES-SO/ Master	137	5%
andere	146	5%
Total Fachhochschulen	2814	100%
Höhere Fachschulen		
hsl, HF für Sozialpädagogik Luzern	96	10%
Agogis, HF für Sozialpädagogik	147	15%
SIB, Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie	132	13%
ZbW, Zentrum für berufliche Weiterbildung	208	21%
AKAD, HF Banking & Finance	400	41%
Total Höhere Fachschulen	983	100%

Tabelle 15

Technische Umsetzung

Für die technische Umsetzung der Online-Befragung arbeiten wurde das Tool von NetQuestionnaire/Survalyzer verwendet. INFRAS verfügt über eine Nutzungslizenz.

Stichprobe der Online-Befragung

Die Stichprobe umfasst 3679 Studierende von Fachhochschulen und Höheren Fachschulen der Fachrichtungen Wirtschaft und Dienstleistungen, Technik und IT, Soziale Arbeit, Soziales und Erwachsenenbildung. Die Rücklaufquote der Erhebung kann nicht ausgewiesen werden, weil der Versand durch die Schulen erfolgte und nicht bekannt ist, wie viele Studierende insgesamt angeschrieben wurden. In Tabelle 16 wird die Stichprobe der Online-Befragung beschrieben.

GESAMTSTICHPROBE DER ONLINE-BEFragung (N=3791)		
Merkmale	Verteilung (Anteile in %)	Repräsentativität
Geschlechterverteilung	Männer: 51%, Frauen: 49%	Anteile in SAKE: Männer: 59%, Frauen: 41%
Sprache	Französisch: 15.5% , Deutsch 84.5%	Für 20% der Schweizer Bevölkerung ist Französisch die Hauptsprache (Statistisches Lexikon, BFS 2012)
Schultypen	Fachhochschule: 73.5%, Höhere Fachschule: 26.5%	Anteile in SAKE: Fachhochschule: 69.7%, Höhere Fachschule: 30.3%
Erwerbstätigkeit	erwerbstätig: 83%, nicht erwerbstätig: 17%	Anteile in SAKE: erwerbstätig: 66%, nicht erwerbstätig: 44%
Kinder	mit Kinder: 9%, ohne Kinder: 91%	Anteile in SAKE: mit Kinder: 13.9%, ohne Kinder: 86.1%
Alter	Durchschnittsalter: 27 Jahre	Vergleich SAKE: Durchschnittsalter: 29.3 Jahre
Grösse des Unternehmens	44% arbeiten in einem Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden	In grossen Unternehmen (250+) arbeiten 33.4% der Erwerbstätigen (Betriebszählung 2008, BFS)

Tabelle 16 Repräsentativität der Stichprobe

Anhand der Verteilung einiger Merkmalsausprägungen wurde das Sample auf die Repräsentativität und somit auf eine Aussagekraft über die Grundgesamtheit der Stichprobe hinaus überprüft. Erfreulicherweise können wir bei den meisten zentralen Merkmalsausprägungen von einer ziemlich guten Repräsentativität für die Schweiz ausgehen. Die Studierenden mit einer Erwerbstätigkeit sind in unserer Stichprobe deutlich übervertreten. Diese Tatsache ist einerseits auf die thematische Ausrichtung der Umfrage zu begründen sowie einer teilweise gezielten Adressierung an Teilzeit oder berufsbegleitend Studierende. Diese Überrepräsentativität der erwerbstätigen Studierenden wurde bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt.

A4 VORGEHEN UND STICHPROBE ONLINE-BEFRAGUNG VON ABSOLVENTEN UND ABSOLVENTINNEN

Rekrutierung der Schulen und Teilnehmenden

Da die meisten Schulen nicht über ein aktuelles Verzeichnis der E-Mail-Adressen ihrer ehemaligen Studierenden verfügen, wurde der Zugang über die Absolventenverbände hergestellt. Dank der Kooperationsbereitschaft der jeweiligen Dachverbände der Höheren Fachschulen (ODEC) und der Fachhochschulen (FH Schweiz) konnten die Alumni Schweiz weit angeschrieben werden.

Stichprobe der Online-Befragung

Insgesamt haben 350 Personen die Umfrage ausgefüllt. Nach der Begrenzung auf Personen mit einem Erwerbspensum von mindestens 50% während der Ausbildung sowie einigen Plausibilisierungen bleibt schliesslich ein Sample von 304 Befragten. Während bei den Studierenden von einer in vieler Hinsicht repräsentativen Stichprobe gesprochen werden kann, ist dies bei den AbsolventInnen nicht der Fall. Vielmehr beschränkt sich die Aussagekraft der Auswertungen auf eine folgend beschriebene Teilgruppe der ehemaligen Studierenden.

STICHPROBE ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN	
Merkmal	Information bezüglich Verteilung
Schultyp	63% Höhere Fachschule, 34% Fachhochschule
Fachrichtung	82% der FH Absolventen sind aus dem Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen 86% der HF Absolventen sind aus dem Bereich Technik
Erwerbsstatus vor Ausbildung	89% der waren vor Beginn der Ausbildung festangestellt
Geschlecht	83% der Befragten sind Männer

Tabelle 17 n=350, Beschreibung der Stichprobe der Alumni Befragung.

An der Umfrage haben hauptsächlich ehemalige Studierende der Fachrichtungen Wirtschaft und Technik teilgenommen. Zudem liegt der Männeranteil bei 83% und ein sehr hoher Anteil der Befragten (89%) verfügte bereits vor der Ausbildung über eine Festanstellung. Die Stichprobe der AbsolventInnen-Befragung setzt sich primär aus männlichen Absolventen der Fachrichtungen Technik, Wirtschaft und Dienstleistungen zusammen.

LITERATUR

- Bassanini, A., Booth, A. L., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E. 2007:** Workplace Training in Europe. In: Education and Training in Europe. Ed. Brunello, G., Garibaldi, P. & Wasmer, E., 143-323.
- Behringer, F./Jeschek, W. 1993:** Zugang zu Bildung. Bildungsbeteiligung und Ausgaben für die Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland. Beiträge zur Strukturforschung des DIW, Nr. 139. Berlin.
- Bundesamt für Statistik 2006:** Lebenslanges Lernen und Weiterbildung. Bestandesaufnahme der internationalen Indikatoren und ausgewählte Resultate, Neuchatel.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008:** Studieren mit Kind, Berlin.
- Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement 2009:** Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes, Bern.
- Bundesamt für Statistik 2009a:** SAKE- Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Fragebogen 2009, Lausanne.
- Bildungsbericht der Schweiz 2010.** SKBG. Aarau.
- Diekmann, A. 2005:** Empirische Sozialforschung. Berlin: Rowohlt Verlag.
- Geerdes, S. 2005:** Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Migranten in Deutschland. Schmollers Jahrbuch 125: 549-571.
- HES S0 / Université de Genève 2012:** Rapport. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Phase Pilote 2008-2012. Center de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Février 2012.
- Hubert, T., Wolf, C. 2007:** Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger. Zeitschrift für Soziologie 36 (6): 473-493.
- Lois, D., 2005:** Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger– Die Messung und der Einfluss soziodemografischer Variablen. Beitrag zur 4. Nutzerkonferenz. ZUMA, Mannheim
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2006:** Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit in ausgewählten Universitäts- und Fachhochschul-Studienrichtungen in Wien, Wien.
- Staatssekretariat für Bildung und Forschung 2009:** Vereinbarkeit von Familie und Studium, Bern.
- Schröder, H., Schiel, S., Aust, F. 2003:** Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bonn.

- Vosskamp, R., Nehlsen, H., Dohmen, D. 2007:** Höherqualifizierung s- und Bildungsstrategien anderer Länder. Studien zum deutschen Innovationssystem (4). Berlin:Fibis.
- Wilkens, I., Leber, U. 2003:** Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels.
- Wolter, S., Weber, B. 2005:** Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens. Die Volkswirtschaft, 10.
- Ziefle, A., 2004:** Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56: 213–231.