

2018/02

## Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten



Seite 2

## Inhalt und Zweck von Weiterbildungen



Seite 4

## Finanzierung von Weiterbildungen



Seite 7

## WEITERBILDUNG IM KANTON LUZERN

### Weiterbildungsaktive Bevölkerung nimmt leicht zu

*Im Jahr 2016 nahmen im Kanton Luzern 2 von 3 Personen an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teil. Gegenüber 2011 ist die Weiterbildungsteilnahme um 4 Prozentpunkte angestiegen. Dies und mehr zeigen die aktuellen Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung des Bundesamts für Statistik.*

Der Besuch von Weiterbildung ist in der Luzerner Bevölkerung stark verankert: 64 Prozent der Personen im Alter von 15 bis 75 Jahren bildeten sich 2016 aktiv weiter. Gegenüber 2011 (60%) nahm dieser Anteil leicht zu. Die Weiterbildungsquote lag im Kanton Luzern etwas über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt (CH: 62%).

Die vorliegende Publikation präsentiert Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016 des Bundesamts für Statistik und liefert damit einen Überblick über das Weiterbildungsverhalten der Luzerner Bevölkerung.

#### Teilnahme, Zweck und Themen von Weiterbildung variieren

Die Teilnahme an Weiterbildung steht unter anderem in einem positiven Zusammenhang mit dem Bildungsniveau sowie mit der Integration auf dem Arbeitsmarkt. Das heisst, besser gebildete und in den Arbeitsmarkt integrierte Personen bildeten sich häufiger weiter als Per-

sonen mit tieferem Bildungsniveau und ohne Arbeitsmarktintegration. Die Weiterbildungsaktivitäten waren mehrheitlich beruflich motiviert, wobei sich allerdings Unterschiede nach Geschlecht zeigten. Auch bei den thematischen Weiterbildungspräferenzen gab es geschlechter-spezifische Differenzen.

Rund ein Viertel der Luzerner Bevölkerung konnte sich nicht wie gewünscht aus- oder weiterbilden und berichtete über eine verhinderte Bildungsteilnahme.

#### Mehrheit wird vom Arbeitgeber unterstützt

Die grosse Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer erhielt vom Arbeitgeber zeitliche und/oder finanzielle Unterstützung. Die Wahrscheinlichkeit, vom Arbeitgeber unterstützt zu werden, war bei Personen mit höherem Bildungsabschluss, bei Personen mit höherer beruflicher Stellung oder bei Personen mit einer Vollzeit-anstellung am höchsten. ■



Mit dem Konzept des lebenslangen Lernens gewinnt die Weiterbildung an Bedeutung.

## Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten

# 2 von 3 Personen bilden sich aktiv weiter

*Im Jahr 2016 besuchten 64 Prozent der Luzernerinnen und Luzerner eine Weiterbildung. Ob eine Person an einer Weiterbildung teilnimmt oder nicht, steht in einem Zusammenhang mit ihrem Bildungsniveau und ihrer Arbeitsmarktintegration. 24 Prozent der Bevölkerung hätten sich gerne (zusätzlich) aus- oder weitergebildet, waren jedoch verhindert.*

Die Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) zeigen, dass 2016 rund 64 Prozent der ständigen Luzerner Wohnbevölkerung zwischen 15 und 75 Jahren in den 12 Monaten vor der Befragung an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teilnahmen (Kurs, Kurzausbildung, Privatunterricht oder Schulung am Arbeitsplatz). Damit war die Weiterbildungsteilnahme im Kanton Luzern etwas höher als im Schweizer Durchschnitt (62%).

### Weiterbildungsbeteiligung hat leicht zugenommen

2016 stieg die Weiterbildungsteilnahme im Kanton Luzern gegenüber 2011 leicht an, nämlich von

60 Prozent auf 64 Prozent. Dieser Anstieg entsprach der gesamtschweizerischen Entwicklung (CH 2011: 58%; 2016: 62%).

Weitere detaillierte Vergleiche mit den Ergebnissen des im Jahr 2011 erstmals durchgeführten Mikrozensus Aus- und Weiterbildung sind aufgrund der damaligen Stichprobengrösse für den Kanton Luzern nicht möglich, sondern nur auf den räumlichen Ebenen der Grossregionen oder der Gesamtschweiz.

### 25- bis 34-Jährige im „typischen“ Weiterbildungsalter

Der Anteil der Luzernerinnen und Luzerner, die eine Weiterbildung besuchten, war 2016 in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen mit 78 Prozent am grössten (vgl. Grafik S. 3). In der jüngeren Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen waren dieser Anteil kleiner, da sich in diesem Alter ein Grossteil der Befragten noch in einer formalen Ausbildung befindet. Bei den älteren Altersgruppen ab 34 bis 64 Jahren betragen die Anteile zwischen 61 Prozent und 69 Prozent. Mit dem Eintritt ins Pensionsalter nahm die Weiterbildungsbeteiligung stark ab (38%).

Geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Weiterbildungsteilnahme waren keine festzustellen.

### Erwerbspersonen nehmen häufiger an Weiterbildung teil

Während sich 71 Prozent der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) weiterbildeten, war dies unter den Nichterwerbspersonen bei 36 Prozent der Fall.

Neben der Arbeitsmarktintegration stehen auch die berufliche Stellung sowie der Beschäftigungsgrad in einem Zusammenhang mit der Weiterbildungsteilnahme. Wird die gesamte Luzerner Erwerbsbevölkerung betrachtet, zeigt sich, dass Selbstständigerwerbende weniger häufig an Weiterbildungen partizipierten (65%) als Mitarbeitende/Angestellte (73%) beziehungsweise Personen mit Direktions-/Kaderfunktion (81%). Auch Arbeitnehmende mit einem Teilzeitpensum (0–49 Stellenprozent: 68%; 50–89 Stellenprozent: 73%) besuchten weniger häufig eine Weiterbildung als Personen mit einem Vollzeitpensum (76%).

### Bildung verstärkt sich selbst

Gemäss den Befragungsergebnissen weisen Personen mit höheren Bildungsabschlüssen eine stärkere Weiterbildungsbereitschaft auf: Während Personen ohne einen nachobligatorischen Bildungsabschluss zu 36 Prozent in den 12 Monaten vor der Befragung eine Weiterbildung absolviert hatten, war dies bei Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe bei 83 Prozent der Fall. Insofern verstärkt sich Bildung gewissermassen selbst. Dieser Befund kann unter anderem auf eine intrinsisch motivierte höhere Bereitschaft zur Weiterbildung hinweisen. Er kann aber auch damit zusammenhängen, dass sich Bildungsabschlüsse heute schneller entwerfen. Von dieser Entwicklung sind besser gebildete Personen verstärkt betroffen, was sie daher auch eher zur Teilnahme an Weiterbildung zwingt.

#### MIKROZENSUS AUS- UND WEITERBILDUNG (MZB)

Der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) des Bundesamts für Statistik liefert Informationen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten der ständigen 15- bis 75-jährigen Bevölkerung in der Schweiz. Der MZB ist eine Stichprobenerhebung, die erstmals 2011 durchgeführt wurde und nun alle fünf Jahre stattfindet. Sie ergänzt die jährlich stattfindende Strukturhebung des Bundes (ehemalige Volkszählung) thematisch.

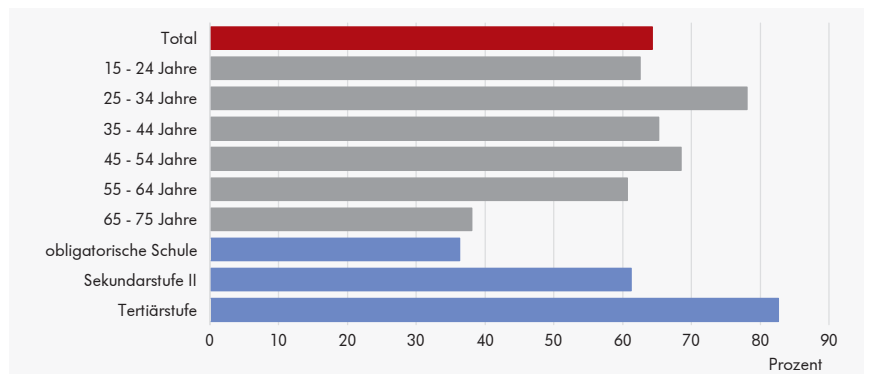
Die Erhebung berücksichtigt sämtliche Weiterbildungsaktivitäten, die von den befragten Personen innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Befragungszeitpunkt absolviert wurden.

Der Kanton Luzern hat die Stichprobe für die Befragung 2016 aufgestockt, um kantonal aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.



Diplomfeier einer Weiterbildung an der PH Luzern.

### Teilnahme an Weiterbildung 2016, nach Alter und Bildungsniveau Kanton Luzern



LUAK\_MZB\_G01

LUSTAT Statistik Luzern

Datenquelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

Grundgesamtheit: Personen im Alter von 15 bis 75 Jahren  
Hochrechnung auf Basis einer Stichprobe

#### 4 von 10 Personen besuchen eine einzige Weiterbildung

Im Schnitt besuchten die weiterbildungsaktiven Luzernerinnen und Luzerner in den 12 Monaten vor der Befragung 2,4 Weiterbildungen (CH: 2,3). Während 41 Prozent berichteten, an einer einzigen Weiterbildung partizipiert zu haben, hatten 25 Prozent deren zwei, 15 Prozent deren drei und 19 Prozent vier oder mehr Weiterbildungen besucht.

Die Dauer der absolvierten Weiterbildungsveranstaltungen variierte stark. So bildeten sich 19 Prozent der weiterbildungsaktiven Personen in den letzten 12 Monaten vor der Befragung während maximal 8 Stunden weiter, 35 Prozent während mehr als 8 aber weniger als 40 Stunden und 46 Prozent während mehr als 40 Stunden.

#### Rund ein Viertel war an Aus- oder Weiterbildung verhindert

Die Teilnahme an Bildung hängt einerseits mit den persönlichen Bedürfnissen zusammen, andererseits mit den individuellen Voraussetzungen und Möglichkeiten. In diesem Kontext wird in der MZB jeweils nach allfälligen Hindernissen für die Bildungsteilnahme gefragt. Berücksichtigt werden dabei – entgegen den vorhergehenden Abschnitten zur nichtformalen Bildung – auch die formalen Ausbildungsgänge.

Im Kanton Luzern wollten sich 2016 rund 24 Prozent der Befragten aus- oder weiterbilden, konnten das aber aus verschiedenen Gründen nicht oder nicht im gewünschten Umfang tun. Während ein Drittel dieser Personen trotz Wunsch keine Aus- oder Weiterbildung absolvieren konnte, hatten zwei Drittel an mindestens einer Bildungsaktivität teilgenommen, hätten aber gerne noch eine weitere besucht. Die übrigen 76 Prozent waren mit ihrer Situation zufrieden und konnten sich wie gewünscht aus- oder weiterbilden (52%) oder hegten gar keine Bildungsabsichten (23%).

Verglichen mit dem schweizweiten Durchschnitt konnten sich die Luzernerinnen und Luzerner etwas öfters ihren Bedürfnissen entsprechend aus- oder weiterbilden (CH: 46%) beziehungsweise sie mussten seltener auf eine Aus- oder Weiterbildung verzichten (CH: 29%).

#### Frauen verzichten häufiger aus familiären Gründen

Die möglichen Bildungshemmnisse werden im MZB anhand einiger Fragen spezifiziert. Die Antworten zeigen, dass die Gründe für eine verhinderte Bildungsteilnahme vielfältig sind. Am häufigsten genannt wurden „zu wenig Zeit“ (37%), „eine zu hohe familiäre Beanspruchung“ (17%), „zu hohe Kosten“

(14%) oder „gesundheitliche Gründe“ (9%).

Frauen gaben häufiger als Männer an, aufgrund einer zu hohen familiären Belastung auf die Aus- oder Weiterbildung verzichtet zu haben.

#### Grössere Unternehmen mit mehr weiterbildungsaktiven Beschäftigten

Die Erhebung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen (SBW) des Bundesamts für Statistik liefert zusätzliche Informationen zur Weiterbildungsteilnahme aus Sicht der Betriebe, wobei die aktuellsten Ergebnisse für das Jahr 2015 vorliegen. Sie zeigen, dass in Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten der Anteil der weiterbildungsaktiven Beschäftigten, die vom Arbeitgeber unterstützt werden, signifikant höher war als in kleineren Unternehmen.

Die Weiterbildungsbeteiligung variierte zudem stark zwischen den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten. Während die Teilnahmequoten im Bereich „Verkehr und Lagerei“ bei 70 Prozent und im Bereich „Energieversorgung“ bei 68 Prozent lagen, waren sie in den Bereichen „Gastgewerbe“ (24%), „Grundstücks- und Wohnungswesen“ (27%) oder „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (27%) deutlich tiefer. ■

Inhalt und Zweck von Weiterbildungen

# Weiterbildung ist meistens beruflich motiviert

6 von 10 Luzernerinnen und Luzerner absolvierten eine Weiterbildung aus rein beruflichen Gründen. Die Themen der besuchten Weiterbildungen sind vielfältig. Sowohl bei den Weiterbildungsgründen als auch bei den Weiterbildungsthemen bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede.

2016 nahmen 60 Prozent der weiterbildungsaktiven Luzernerinnen und Luzerner im Alter von 25 bis 64 Jahren aus rein beruflichen Gründen an einer oder mehreren Weiterbildungsaktivitäten teil. 27 Prozent bildeten sich sowohl aus beruflichen als auch aus ausserberuflichen Gründen weiter. Bei 13 Prozent erfolgte die Weiterbildung ausschliesslich aus ausserberuflichen beziehungsweise privaten Gründen. Damit war die Teilnahme an Weiterbildung mehrheitlich (zu 87%) beruflich motiviert (CH: 86%).

Im zeitlichen Vergleich nahm vor allem die Weiterbildung aus rein beruflichen Gründen zu: In der Region Zentralschweiz erhöhte sich

der entsprechende Anteil von 51 Prozent im Jahr 2011 auf 58 Prozent im Jahr 2016. Gleichzeitig ging der Anteil der rein privat begründeten Weiterbildung leicht zurück (2011: 22%; 2016: 14%).

### Frauen bilden sich häufiger aus privaten Gründen weiter

Während die Weiterbildungsteilnahme der Männer häufiger beruflich motiviert war als diejenige der Frauen (74% vs. 47%), berichteten die Frauen häufiger über ausserberufliche Gründe als die Männer (19% vs. 6%). Dies hat unter anderem damit zu tun, dass Frauen weniger stark ins Erwerbsleben eingebunden sind. Wird allein die erwerbstätige Bevölkerung betrachtet, war der Unterschied bei der Teilnahme an der ausserberuflichen Weiterbildung zwar kleiner, er bestand jedoch weiterhin (Frauen: 13%; Männer: 5%).

Erwerbstätige Frauen gaben zudem häufiger als erwerbstätige Männer an, gleichzeitig berufliche

und ausserberufliche Weiterbildungen zu besuchen (35% vs. 20%).

### Weiterbildungsthemen haben sich kaum verändert

Die Bandbreite der Weiterbildungsthemen ist gross. Im Kanton Luzern wurden am häufigsten Weiterbildungen in den Bereichen „Wirtschaft, Arbeit“, „Wissenschaft, Technik“ und „Gesundheit“ absolviert. Diese drei Themen waren auch schweizweit am häufigsten gewählt worden.

Im zeitlichen Vergleich lässt sich keine inhaltliche Verschiebung des Weiterbildungsverhaltens beobachten: Gegenüber 2011 veränderten sich die Anteile der verschiedenen Themen kaum.

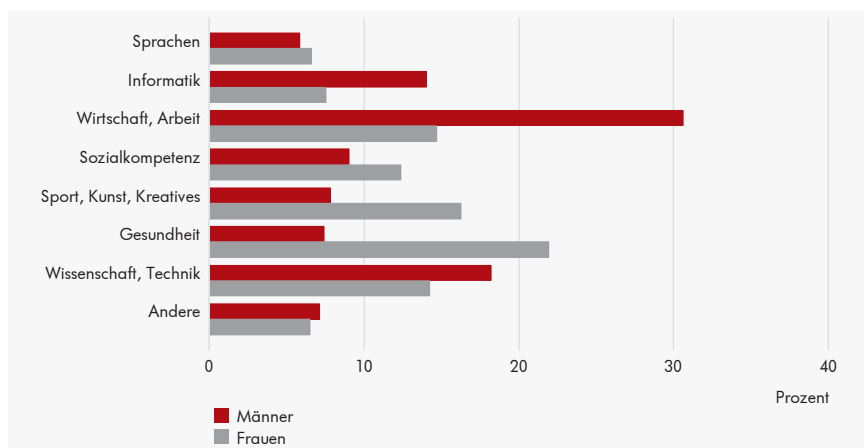
### Geschlecht, Alter und Bildung beeinflussen Themenwahl

Männer und Frauen zeigen unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der gewählten Weiterbildungsthemen (vgl. Grafik): Wurden von den männlichen Befragten bevorzugt

#### NATIONALES WEITERBILDUNGSGESETZ SEIT 2017 IN KRAFT

Die Schweiz hat die Weiterbildung seit 2006 in der Verfassung verankert. Das entsprechende nationale Weiterbildungsgesetz ist im Jahr 2017 in Kraft getreten. Das Gesetz schafft ein einheitliches Begriffsverständnis sowie definitorische Klärung des Weiterbildungsbereichs und ermöglicht die Harmonisierung der entsprechenden Regelwerke. Im Weiterbildungsgesetz werden unter anderem die Grundsätze zu Verantwortung, Qualität, Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung, Verbesserung der Chancengleichheit, Wettbewerb sowie zur Subventionierung der Weiterbildung festgelegt. Das Gesetz definiert Weiterbildung als nichtformale Bildung und umfasst allgemeinbildende und berufsorientierte Bildungsaktivitäten, die ausserhalb des formalen (institutionalisierten und reglementierten) Bildungssystems stattfindet. Nicht geregelt wird im Weiterbildungsgesetz die informelle Bildung.

Themen der besuchten Weiterbildungsaktivitäten 2016, nach Geschlecht Kanton Luzern



LUAK\_MZB\_G02

LUSTAT Statistik Luzern  
Datenquelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

Grundgesamtheit: Personen im Alter von 15 bis 75 Jahren mit mindestens einer Weiterbildungsaktivität  
Hochrechnung auf Basis einer Stichprobe



Blick ins MAZ – die Schweizer Journalistenschule in Luzern.

die Themengebiete „Wirtschaft und Arbeit“, „Wissenschaft und Technik“ sowie „Informatik“ besucht, waren es bei den weiblichen Befragten häufig Themengebiete wie „Gesundheit“ oder „Sport, Kunst, Kreatives“. Diese Unterschiede widerspiegeln unter anderem auch die vorhandenen geschlechtsspezifischen Berufspräferenzen.

Weiter zeigen die Befragungsergebnisse, dass sich die thematischen Interessen/Schwerpunkte zwischen der jüngeren und der älteren Bevölkerung unterscheiden: So nahmen die Anteile der Weiterbildungsaktivitäten im Themenfeld „Wirtschaft, Arbeit“ mit zunehmenden Alter ab, nämlich von 25 Prozent bei den 15- bis 34-Jährigen auf 17 Prozent bei den 55- bis 75-Jährigen. Umgekehrt erhöhten sich die Anteile der Weiterbildung im Themenfeld „Wissenschaft, Technik“ von 12 Prozent bei den 15- bis 34-Jährigen auf 22 Prozent bei den 55- bis 75-Jährigen.

Je nach Bildungsniveau der Befragten bestanden unterschiedliche Vorlieben bei den thematischen Schwerpunkten: So wurden die Themenfelder „Informatik“ (12% vs.

9%) oder „Wissenschaft, Technik“ (18% vs. 14%) häufiger von Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss gewählt als von Personen ohne tertiärem Bildungsabschluss. Letztere besuchten jedoch häufiger Weiterbildungen im Themenfeld „Sport, Kunst, Kreatives“ (13% vs. 11%) als diejenige mit Tertiärabschluss.

### Sprachkurse dienen mehrheitlich privaten Zwecken

Zwischen den Weiterbildungsinhalten und dem Weiterbildungszweck zeigen sich bestimmte Regelmässigkeiten: Während die Themengebiete „Wirtschaft, Arbeit“, „Informatik“ sowie „Wissenschaft und Technik“ eher aus beruflichen Gründen besucht wurden, dienen Weiterbildungsinhalte wie „Sprachen“ oder „Sport, Kunst, Kreatives“ vor allem einem ausserberuflichen, privaten Zweck.

Zudem stehen die Weiterbildungsthemen in einem Zusammenhang mit dem Weiterbildungstyp (Kurs, Kurzausbildung, Privatunterricht, Schulung am Arbeitsplatz). So wurden die Themen „Wirtschaft, Arbeit“ oder „Informatik“ eher im Rah-

### BEGRIFFSBESTIMMUNGEN ZUM KONZEPT DES LEBENSLANGEN LERNENS

Lebenslanges Lernen meint kontinuierliches Lernen in allen Lebensphasen. Einen wichtigen Stellenwert nimmt dabei die Weiterbildung ein. Sie bezeichnet die Weiterführung oder die Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und wird auch als Synonym für die nichtformale Bildung verwendet. Es geht dabei um Lernaktivitäten im Rahmen einer Schüler-Lehrer-Beziehung, die nicht zum formalen (institutionalisierten und reglementierten) Bildungssystem zählen. Der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung teilt Weiterbildungsaktivitäten in vier Kategorien ein:

- **Kurse** beziehen sich auf eine Serie von geplanten Weiterbildungsaktivitäten und werden in der Regel von einer Fachperson auf dem entsprechenden Gebiet unterrichtet (Beispiele Managementkurs).
  - **Kurzausbildungen** dauern nur wenige Tage, finden nicht regelmässig statt und verbinden theoretische und praktische Aspekte (Beispiel: Workshops über Qualitätsmanagement).
  - **Privatunterricht** beinhaltet ein intensives Lernen mit beschränkter Teilnehmerzahl (Beispiel: privater Spanischkurs).
  - **Schulung am Arbeitsplatz** ist auf die Arbeitstätigkeit ausgerichtet, wird vom Arbeitgeber organisiert und von einer Fachperson durchgeführt und findet innerhalb geplanter Zeiträume statt.
- Vorbereitungskurse auf eine Berufs- oder eine höhere Fachprüfung zählen ebenfalls zur Weiterbildung.

men einer Schulung am Arbeitsplatz oder einer Kurzausbildung (Seminare/Workshops) vertieft. Weiterbildungen im Bereich „Wissenschaft, Technik“ wurden oft im Rahmen von Kurzausbildungen und Weiterbildungen im Bereich „Sprachen“ oder „Sport, Kunst, Kreatives“ vor allem im Rahmen von Privatunterricht besucht. ■

Interview mit Thomas Habermacher, Rektor Weiterbildungszentrum Kanton Luzern (WBZ)

## „Kompetenzen auf hohem Niveau garantieren“

**Sie blicken auf eine langjährige Erfahrung im Bereich der Berufs- und Weiterbildung zurück. Was sind die wichtigsten Veränderungen im Lauf der Zeit?**

Die Bildung hat in den letzten 40 Jahren an Bedeutung gewonnen. Das zeigt sich unter anderem am neu kreierten Begriff des „Lebenslangen Lernens“. Konkret nahmen die Studierendenzahlen in der höheren Berufsbildung und in der berufsorientierten Weiterbildung zu. Um im Wettbewerb zu bestehen, sind sowohl der Einzelne als auch die Betriebe sehr daran interessiert, Kompetenzen auf einem hohen Niveau zu garantieren. Bis heute ist die duale Berufsbildung mit der Grundbildung und der darauf aufbauenden höheren Berufsbildung für die Ansprüche der Wirtschaft genügend differenziert und der höchste Abschluss wird etwa mit 30 Jahren gemacht. Mit der rasanten Entwicklung dürften zukünftig zusätzliche, eher kürzere Weiterbildungsangebote nötig sein, die Fachleuten über 40 Jahren eine Aktualisierung ihrer Kompetenzen ermöglichen.

**Drängen heute mehr oder weniger Anbieter auf den Luzerner Markt? Bestehen noch Lücken im hiesigen Angebot?**

Neben der Studierendenzahl hat sich auch die Anbieterzahl im Kanton Luzern in den letzten Jahren erhöht. Es findet in der beruflichen Weiterbildung ein Verdrängungswettbewerb der Anbieterschulen statt – mit allen Vor- und Nachteilen. Aus meiner Sicht gibt es keine Angebotslücken, zumal das WBZ auch die Luzerner Landschaft mit den nachgefragten Bildungsangeboten abdeckt. Das schweizerische Bildungssystem gilt weltweit als eines der besten. Allerdings präsentiert es sich sehr komplex, was zwar

bezüglich der vielen Möglichkeiten sehr positiv ist, Interessenten aber zugegebenermassen den Überblick ziemlich erschwert. Deshalb sind klare Informationen und eine kompetente Beratung unabdingbar.

**Besser gebildete Personen bilden sich häufiger weiter. Wie kann die Weiterbildung von allen gefördert werden?**

Wenn jemand etwas nicht tut, hängt das meistens damit zusammen, dass ungenaue Informationen darüber vorliegen, was eine Weiterbildung bringt, oder damit, dass sogenannte „bildungsferne“ Personen unangenehme Schulerfahrungen hatten. Deshalb muss es ein Anliegen sein, mit positiven Lernerlebnissen die Motivation der wenig qualifizierten Personen zu erhöhen. Dem WBZ ist es wichtig, durch entsprechende didaktische Massnahmen seine (potenziellen) Studierenden für sich und für die Bildung zu gewinnen. Eine genügende finanzielle Unterstützung respektive Wertschätzung seitens der Unternehmen kann dabei einen nicht zu unterschätzenden Anteil leisten.

**Weiterbildung ist häufig beruflich motiviert. Wie wird sichergestellt, dass das Angebot mit dem Bedarf übereinstimmt?**

Sowohl das kantonale Weiterbildungszentrum als auch die privaten Anbieter sind als Profitcenter organisiert. Das bedeutet, dass sich langfristig nur solche Weiterbildungsangebote am Markt halten können, die eine entsprechende Nachfrage generieren. So gesehen dürfte der Weiterbildungsbedarf der Branchen mehrheitlich abgedeckt sein. Für die eidg. Berufsprü-

fungen und die höheren Fachprüfungen geben die jeweiligen Branchen und Berufsorganisationen die Inhalte vor. Diese werden vom Bund genehmigt. Die Vorbereitungskurse führen die Anbieter durch. Das WBZ ist mit verschiedenen Branchen eine Kooperationsvereinbarung eingegangen.

**Ein grosses Thema ist heute die Digitalisierung. Welche Auswirkungen hat sie auf die Weiterbildung?**

In Zukunft dürfte vermehrt eine Kombination von Präsenzunterricht und Online-Lernen mit Coaching stattfinden. Technisch ist das bereits heute möglich. Die grosse Herausforderung wird sein, auch das Lernverhalten und die Motivation der Teilnehmenden an diese Formen anzupassen. Ich bin allerdings davon überzeugt, dass erfolgreiches Lernen und nachhaltige Kompetenzerweiterungen nach wie vor viel mit echten sozialen Kontakten zu tun haben und mit einer vollständigen Digitalisierung des Unterrichts nicht erreicht werden können.

**Zeigen sich bereits Auswirkungen des neuen Weiterbildungsgesetzes? Wenn ja, welche?**

Die Grundkompetenzen sind zunehmend ein Thema in der Gesellschaft. Nachdem der Bund Finanzmittel für ihre Förderung zur Verfügung stellt, ist unsere Dienststelle daran, den Bedarf dafür in den Unternehmen zu klären und dem Regierungsrat Handlungsempfehlungen zu unterbreiten. ■



Thomas Habermacher

Thomas Habermacher ist seit 40 Jahren in der Berufsbildung tätig. Seit 10 Jahren leitet er als Rektor das Weiterbildungszentrum Kanton Luzern (WBZ) und ist zugleich Mitglied der Geschäftsleitung der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung. Er geht Ende dieses Jahrs in Pension.

Finanzierung von Weiterbildungen

# Grosse Mehrheit erhält vom Arbeitgeber zeitliche oder finanzielle Unterstützung

Durchschnittlich bezahlten die Luzernerinnen und Luzerner 2016 rund 1'420 Franken für Ihre Weiterbildungsaktivitäten selbst. 93 Prozent der Personen, die eine beruflich orientierte Weiterbildung besuchten, wurden vom Arbeitgeber zeitlich und/oder finanziell unterstützt.

Die Teilnahme an Weiterbildung kostet Zeit und Geld, wobei die Kosten selbst oder durch den Arbeitgeber getragen werden.

Durchschnittlich beliefen sich 2016 die Ausgaben von Personen, die ihre Bildungsaktivität(en) teilweise oder vollständig selber finanzierten, auf rund 1'420 Franken pro Jahr. Der Median lag bei 650 Franken; das bedeutet, dass die eine Hälfte der Personen weniger, die andere Hälfte mehr als diesen Betrag für die eigene Weiterbildung aufwendeten. Die Höhe der Weiterbildungsauslagen variierte also stark unter den Befragten.

### Männer investieren stärker in Weiterbildung

Männer investierten mit rund 1'530 Franken durchschnittlich mehr Geld in die persönliche Weiterbildung als Frauen (rund 1'360 Fr.). Weiter waren die durchschnittlichen Kosten von Teilzeit-Angestellte mit rund 1'470 Franken (<50 Stellenprozente) beziehungsweise mit 1'650 Franken (50–89 Stellenprozente) höher als diejenigen der Vollzeitbeschäftigten mit 940 Franken. Letzteres

dürfte wohl mit den durchschnittlich höheren Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber für Erwerbstätige mit Vollbeschäftigung in Verbindung stehen (vgl. die am Ende dieser Seite aufgeführten Ergebnisse des Bundesamts für Statistik).

### 93 Prozent erhalten Unterstützung vom Arbeitgeber

Wird eine Weiterbildung vom Arbeitgeber unterstützt, geschieht dies in der Regel in Form von zur Verfügung gestellter Arbeitszeit und/oder durch eine finanzielle Beteiligung an den Kosten. Von den 25- bis 64-jährigen Luzerner Erwerbstätigen absolvierten 2016 insgesamt 64 Prozent eine oder mehrere beruflich orientierte Weiterbildung(en) und wurden dabei vom Arbeitgeber entweder zeitlich oder finanziell unterstützt. 5 Prozent erhielten für ihre beruflich orientierte(n) Weiterbildung(en) keine derartige Unterstützung. Die restlichen 32 Prozent besuchten in der Referenzperiode der Befragung keine beruflich orientierte Weiterbildung.

Werden die ersten beiden Gruppen, die eine oder mehrere berufli-

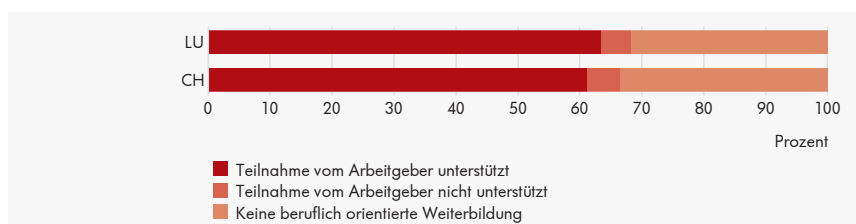
che Weiterbildung(en) besucht haben, separat betrachtet, dann zeigt sich, dass insgesamt 93 Prozent vom Arbeitgeber entweder in Form von Arbeitszeit oder mit finanziellen Beiträgen unterstützt wurden. Damit zeigt sich eine hohe Bereitschaft des Arbeitgebers, sich an der Weiterbildung zu beteiligen. Diese Unterstützungsleistungen können jedoch an Auflagen geknüpft sein, beispielsweise an eine Verpflichtungszeit respektive an eine anteilmässige Rückzahlungspflicht, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst werden sollte.

Die meisten der vom Arbeitgeber unterstützten Personen erhielten sowohl zeitliche als auch finanzielle Unterstützung (76%), gefolgt von finanziellen Beiträgen (16%) und der Gutschrift von Arbeitszeit (8%).

### Besser Gebildete öfters vom Arbeitgeber unterstützt

Die Wahrscheinlichkeit, vom Arbeitgeber eine Unterstützung zu erhalten, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Aufgrund der Stichprobengrösse sind diesbezüglich zwar keine detaillierten Aussagen auf Kantonsebene möglich, schweizweit zeigt sich jedoch, dass Personen mit höherem Bildungsabschluss (Tertiärstufe: 75%, Sekundarstufe II: 56%, obligatorische Schule: 31%), Personen mit einer höheren beruflichen Stellung (Direktion/Kader: 74%, andere Mitarbeitende: 61%) sowie Personen mit höherem Beschäftigungsgrad (Vollzeit: 65%, Teilzeit: 43–61%) überdurchschnittlich häufig von einer solchen Unterstützung profitierten.

Teilnahme an vom Arbeitgeber unterstützter Weiterbildung 2016  
Kanton Luzern und Schweiz



LUAK\_MZB\_G03

LUSTAT Statistik Luzern  
Datenquelle: BFS – Mikrozensus Aus- und Weiterbildung

Grundgesamtheit: Erwerbstätige Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren  
Hochrechnung auf Basis einer Stichprobe



## LUSTAT Meeting 2018 – Bauen und Wohnen im Kanton Luzern

Im Fokus des diesjährigen LUSTAT Meeting steht das Bau- und Wohnungswesen im Kanton Luzern. Es werden Fragen zu den aktuellen Wohnverhältnissen, zur baulichen Entwicklung und zum zukunftsgerichteten Wohnen thematisiert. Norbert Riesen von LUSTAT präsentiert Fakten zur heutigen Bau- und Wohnsituation im Kanton Luzern. Regierungsrat Robert Küng beleuchtet das Planen und Bauen im Kanton Luzern aus politischer Sicht. Ivo Willmann von der HSLU und Jesús Turiño von der ABL zeigen, wie die Verknüpfung von Daten innovativ für die Wohnplanung eingesetzt werden kann. Karin Frick vom GDI wirft einen Blick in die Zukunft des Wohnens. Eine Runde von Experten diskutiert unter der Leitung von Sonja Hasler Aspekte des Wohnungsmarktes aus unterschiedlichen Perspektiven.

Das LUSTAT Meeting bietet die Gelegenheit, sich aktuelles Wissen anzueignen, und sich mit Fachpersonen zu vernetzen.

Zum Programm und zur Anmeldung: [www.lustat.ch](http://www.lustat.ch)

### TELEGRAMM

**Bildungsverläufe auf Sekundarstufe II:** 90 Prozent der Lernenden, die 2011 im Anschluss an die obligatorische Schule eine Ausbildung auf Sekundarstufe II begonnen haben, schlossen sie innerhalb von fünf Jahren ab. Die Analyse des Bundesamtes für Statistik zeigt, dass bei 17 Prozent von ihnen die Verläufe durch eine Repetition (10%), eine Umorientierung (3%), einen Bildungsabbruch (2,5%) oder ein anderes Ereignis wie eine nicht bestandene Abschlussprüfung (1,5%) geprägt war. Lernende, die eine Ausbildung an einer gymnasialen Maturitätsschule begonnen haben, erwarben am häufigsten innerhalb von fünf Jahren einen Abschluss (94%). Die Lernenden in einer Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis schlossen diese zu 89 Prozent ab.

**Auslandschweizerinnen und -schweizer:** Die Zahl der Auslandschweizerinnen und Auslandschweizer belief sich Ende 2017 gemäss Bundesamt für Statistik auf 751'800 Personen. Damit würde die Auslandschweizergemeinde einwohnermässig hinter Zürich, Bern und der Waadt den viertgrössten Kanton bilden. Die Auslandschweizerinnen und -schweizer leben in beinahe 200 Ländern rund um den Globus, hauptsächlich jedoch in Europa. Mit gut einem Viertel aller Personen lebt die grösste Schweizer Gemeinschaft in Frankreich. Nach Kontinenten gegliedert lebten gut 62 Prozent der Auslandschweizerinnen und Auslandschweizer in Europa, knapp 24 Prozent in Amerika und 7 Prozent in Asien. Im Ausland leben mehr Schweizerinnen als Schweizer: Der Frauenanteil beträgt 54,5 Prozent.

### NEUE PUBLIKATION



**Sprachen bei der Arbeit**  
Analyse von Daten aus der Erhebung zur Sprache, Religion und Kultur 2014

#### Sprachen bei der Arbeit

Werden in der Schweiz bei der Arbeit viele Sprachen verwendet? An welchen Arbeitsstellen werden die meisten Sprachen gebraucht? Sind Fremdsprachenkenntnisse entscheidend für eine erfolgreiche berufliche Karriere? Welche Sprachen würden Personen gerne lernen, wenn sie ausreichend Zeit und Mittel zur Verfügung hätten? Und decken sich die Sprachwünsche mit dem Sprachgebrauch in den Unternehmen? Die neue Studie des Bundesamtes für Statistik untersucht diese Fragen anhand der Daten der Erhebung zur Sprache, Religion und Kultur (ESRK).

Die Publikation steht zum Download bereit: [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)

### IMPRESSUM

© 2018 LUSTAT Statistik Luzern  
Burgerstrasse 22  
6002 Luzern  
[info@lustat.ch](mailto:info@lustat.ch)  
[www.lustat.ch](http://www.lustat.ch)

Autorin: Isabelle Brunner  
Redaktion: Samuel Wegmann  
Layout und Gestaltung: LUSTAT Statistik Luzern

Bildnachweis: Pädagogische Hochschule Luzern, S. 1, 2; MAZ – die Schweizer Journalistenschule, S. 1, 5; Dany Schulthess, S. 8

ISSN 1661-8351  
Ausgabe: 2018/Nr. 2 – Mai 2018, 15. Jg.

Abdruck für nichtkommerzielle Zwecke unter Angabe der Quelle erlaubt.

Download unter: [www.lustat.ch](http://www.lustat.ch)

Diese Publikation wurde nach den Grundsätzen der Charta der öffentlichen Statistik der Schweiz erstellt.