



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
Main Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2008

Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterbildung im Zusammenhang mit berufsbegleitenden Masterprogrammen aus der Universität Zürich

Schenker-Wicki, Andrea ; Heinzmann, Frank ; Inauen, Matthias

Abstract: Im Rahmen einer Studie hat der Lehrstuhl für Performance Management unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Andrea Schenker-Wicki untersucht, in welcher Form die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmungen in der Weiterbildung unterstützt werden. Befragt wurden Absolventinnen und Absolventen verschiedener Weiterbildungsstudiengänge an der Universität Zürich.

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-10061>

Book Section

Accepted Version

Originally published at:

Schenker-Wicki, Andrea; Heinzmann, Frank; Inauen, Matthias (2008). Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterbildung im Zusammenhang mit berufsbegleitenden Masterprogrammen aus der Universität Zürich. In: Vogt, Helmut; Weber, Karl. *Wa(h)re Bildung: Gegenwart und Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung angesichts von Bologna und GATS*. Hamburg: Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF), 299-314.

Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterbildung im Zusammenhang mit berufsbegleitenden Masterprogrammen aus der Universität Zürich

Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.
Jahreskongress 2007 in Bern

Von Prof. Dr. Andrea Schenker-Wicki, Frank Heinzmann und Matthias Inauen¹

Keywords: Weiterbildung, Finanzierung, Masterprogramme, Humankapital

A. Einleitung

Die Erhaltung des Humankapitals ist eines der wichtigsten gesellschaftspolitischen Ziele, um einen nachhaltigen Erfolg in einer modernen Volkswirtschaft zu gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen, sind Investitionen in die Weiterbildung unabdingbar. Die Fragen, die sich in diesem Zusammenhang immer wieder stellen, sind diejenigen nach der Finanzierung und den Ressourcen, die für diesen Zweck zur Verfügung gestellt werden müssen.² Aus der Ökonomie ist bekannt, dass nur dann Investitionen getätigt werden, wenn entsprechende Anreizsysteme bestehen, welche den Investoren einen angemessenen ‚Return on Investment‘ sichern. Das gilt nicht nur für Investitionen auf Finanzmärkten, sondern auch für Investitionen in die Aus- und Weiterbildung.

In unserer Gesellschaft gibt es einen Konsens darüber, dass Bildung ein öffentliches Gut ist. Das hat zur Folge, dass der Staat die Ausbildung – zumindest bis zu einem Erstabschluss – über grosse Strecken subventioniert. Dies ist in erster Linie den positiven externen Effekten zu verdanken, die für eine Volkswirtschaft aus einem kompetitiven Humankapitalbestand resultieren.³ Diese externen Effekte scheinen sich jedoch mit steigender Bildungsstufe und Differenzierung zu reduzieren, was bedeutet, dass in erster Linie das Individuum von einer zusätzlichen Ausbildung profitiert und weniger die Gesellschaft als Ganzes.⁴ Aus ordnungspolitischen Gründen dürfte die Gesellschaft bzw. der Staat in diesen Fällen keine Bildungstransfers zulassen und müsste sich nicht um die Belange einer Ausbildung auf einer

¹ Prof. Dr. Andrea Schenker-Wicki ist ordentliche Professorin für BWL an der Universität Zürich. Frank Heinzmann und Matthias Inauen sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Lehrstuhl für Performance Management.

² Vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2003), S. 93 ff.

³ Vgl. Weiss (2000), S. 1 ff.

⁴ Vgl. Psacharopoulos (1995), S. 1 ff.

höheren Bildungsstufe kümmern. Diese Sichtweise erweist sich jedoch im Hinblick auf die veränderte Demographie bzw. die erhöhte Lebenserwartung und die rasante Verkürzung der Halbwertszeiten in vielen Berufen als zu eng.⁵ Geht man davon aus, dass eine Berufsausbildung eine Halbwertszeit von 5 Jahren hat, behält 20 Jahre nach Ende der Ausbildung nur noch ein Bruchteil des ursprünglich erworbenen Wissens seine Gültigkeit (6.25%). Aufgrund dieser Fakten darf vermutet werden, dass sich positive externe Effekte nicht nur für grundständige Ausbildungen, sondern vermehrt auch für Weiterbildungen feststellen lassen werden.

Die Schweiz war bis anhin im Zusammenhang mit der Gewährung von Bildungstransfers sehr zurückhaltend. Dem Staat waren aufgrund der verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Basis bis zum Jahr 2006 (Annahme eines neuen Verfassungsartikels zu den Hochschulen) die Hände gebunden, so dass er nur beschränkt legitimiert war, entsprechende Anreize zu setzen. Strikt ausgenommen von einer staatlichen Subventionierung war bis anhin der Bereich der universitären Weiterbildung. Dies wird unter anderem daraus ersichtlich, dass die universitären Träger in den neuen Universitätsgesetzen überall eine kostendeckende Durchführung von Weiterbildungsprogrammen fordern, um den privaten Markt der Weiterbildung nicht zu schwächen.⁶ Gleichzeitig sieht das schweizerische Steuerrecht nur eine bedingte Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsaktivitäten vor, um sicherzustellen, dass keinerlei Quersubventionen von Seiten der öffentlichen Hand zu Gunsten einzelner Individuen stattfinden.

B. Forschungsfragen und Hypothesen

Basierend auf einer sehr restriktiv ausgestalteten ordnungspolitischen Praxis im Bereich der tertiären Weiterbildung, interessierte in der vorliegenden Untersuchung im Wesentlichen, welche Strategien von Studierenden bzw. von Unternehmen gewählt wurden, um ihre Weiterbildungsaktivitäten zu finanzieren und welche Anreize gesetzt werden müssten, um potentielle Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen.

Dazu wurden in einem ersten Teil die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Weiterbildungsprogrammen an der Universität Zürich nach der Übernahme von direkten Kosten (Studiengebühren und Reisekosten) sowie der Übernahme von indirekten Kosten befragt. Bei den indirekten Kosten handelt es sich im Wesentlichen um Abwesenheiten vom Arbeitsplatz oder um die Reduktion des Beschäftigungsgrades. Da ‚Bleibeverträge‘ ebenfalls zu den indirekten Kosten zählen und ein wichtiges Kriterium darstellen, ob sich ein Individuum für eine Weiterbildung interessiert, wurde die Ausgestaltung solcher Verträge ebenfalls untersucht.

Ein weiterer Aspekt, der im Zusammenhang mit der vorliegenden Studie interessierte, war die Frage, ob geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Finanzierungsstrategien festgestellt werden können. Basierend auf der Tatsache, dass Frauen in weitaus geringerer Zahl an vielen universitären Masterprogrammen partizipieren als Männer, wurde vermutet, dass die Unternehmen Mitarbeiterinnen weniger fördern und dass – im Vergleich zu den männlichen Teilnehmern – ein grösserer Teil der anfallenden Kosten privat getragen werden musste. Vermutlich bestehen bei den Unternehmen immer noch Ängste, dass sich grössere Bildungsinvestitionen in weibliches Humankapital nicht lohnen, da qualifizierte

⁵ Vgl. Timmermann (1996), S. 199-223.

⁶ Die Universität Zürich geht noch einen Schritt weiter und verlangt von allen Weiterbildungsprogrammen eine Umsatzabgabe von 5% für die Benutzung des Labels ‚Universität‘.

Arbeitnehmerinnen trotz ihrer Qualifikationen aus familiären Gründen verfrüht aus dem Arbeitsprozess ausscheiden.⁷

Weiter wurde der Frage nachgegangen, ob Unterschiede zwischen Grossunternehmen und Klein- und Mittelunternehmen (KMU) bestehen. Es wird vermutet, dass sich grosse Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber beim Besuch von universitären Weiterbildungsprogrammen spendabler zeigen als kleine oder mittlere Unternehmen und diese entsprechend stärker unterstützen. Dies würde bedeuten, dass sich Klein- und Mittelunternehmen, die das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft bilden, für die aufwändigen Weiterbildungsprogramme auf Universitätsstufe nur bedingt zuständig fühlen.⁸

In einem letzten Teil wurde schliesslich danach gefragt, wie die staatlichen Anreize gesetzt werden müssten, um die private Investitionsbereitschaft zu erhöhen bzw. zu erhalten. Insbesondere interessierte in diesem Zusammenhang die steuerliche Abzugsfähigkeit der Weiterbildungskosten. In der Schweiz besteht bezüglich der steuerlichen Abzugsfähigkeit keine einheitliche Praxis und je nach Standort und Goodwill der Steuerkommissäre werden Aufwendungen für die Weiterbildung unterschiedlich bewertet. Diese Situation ist nicht nur aus einer individuellen, sondern auch aus einer bildungsökonomischen Perspektive unbefriedigend, da davon ausgegangen werden muss, dass das Investitionsvolumen in die Weiterbildung mit einer Änderung dieser Praxis deutlich erhöht werden könnte, was zu einer verbesserten Kompetitivität des Humankapitalbestandes führen würde.⁹

Basierend auf den vorgängig gemachten Ausführungen wurden folgende fünf Hypothesen aufgestellt und überprüft:

Hypothese 1: Die finanzielle und zeitliche Unterstützung durch die Arbeitgeber ist bei dem renommierten Executive MBA-Programm grösser als bei sonstigen Weiterbildungsprogrammen im universitären Bereich.

Hypothese 2: Aufgrund der grösseren Investitionen, welche die Arbeitgeber in Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Executive MBA-Programms tätigen, müssen sich Executive MBA-Studierende – im Vergleich zu anderen Masterstudierenden – eher verpflichten, nach Abschluss des Programms beim gleichen Arbeitgeber zu bleiben.

Hypothese 3: Frauen, die sich an der Universität weiterbilden, werden von ihren Arbeitgebern sowohl in finanzieller als auch in zeitlicher Hinsicht weniger stark unterstützt als ihre männlichen Kollegen.

Hypothese 4: Grossunternehmen sind betreffend Bildungsinvestitionen grosszügiger als Klein- und Mittelunternehmen.

Hypothese 5: Die steuerliche Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsprogrammen bei den Teilnehmenden bzw. bei den Arbeitgebern würde deren Investitionsbereitschaft in die universitäre Weiterbildung erhöhen.

⁷ Vgl. Faulstich (2004), S. 99.

⁸ Vgl. Leber (2000), S. 229-241.

⁹ Vgl. Arens / Quinke (2003), S. 151.

C. Untersuchungsdesign

Um die Umfrage möglichst einheitlich zu gestalten und die Auswertung zu vereinfachen, wurden an der Universität Zürich nur Teilnehmerinnen und Teilnehmer von grösseren Weiterbildungsprogrammen befragt, welche zu einem universitären Masterabschluss führen (mindestens 60 ECTS-Punkten¹⁰). Folgende fünf Masterprogramme wurden ausgewählt:

- EMBA: General Management Programm für Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung,
- LL.M.: Studiengang im internationalen Wirtschaftsrecht für Personen mit juristischem Studienabschluss,
- MAS¹¹ in Public Health: Interuniversitärer Weiterbildungsstudiengang für Fachleute aus dem Gesundheitswesen,
- MAS in Applied Ethics: Weiterbildungsstudiengang für Personen, die in ihrem beruflichen Alltag mit ethischen Fragestellungen konfrontiert sind,
- MAS NABB: Interuniversitäre postgraduale Weiterbildung für Psychologinnen und Psychologen in Laufbahn- und Personalpsychologie.¹²

Im Gesamten wurden 1060 ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer angeschrieben. Die Rücklaufquote betrug 27% (290 ausgefüllte Fragebögen). 63% der Teilnehmenden sind männlich, 37% weiblich. 57% haben mehr als 10 Jahre Berufspraxis, 29% zwischen 5 und 10 Jahre und die restlichen 14% weniger als 5 Jahre. In 90% der Fälle verfügten die Teilnehmenden zu Beginn ihrer Ausbildung über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. 47% arbeiten in einem Grossunternehmen, 29% in einem mittleren Unternehmen und 24% in einem Kleinunternehmen.

Die Befragungen wurden mittels eines web-basierten Fragebogens (NetQ) durchgeführt nach dem Prinzip ‚eine Frage – eine Bildschirmseite‘, was nachweislich bessere Daten generiert als die Darstellung mehrere Fragen auf einer Bildschirmseite.¹³ Ein web-basierter Fragebogen hat zusätzlich den Vorteil, dass die Fragen in einer festgelegten Reihenfolge gestellt und die Befragten aktiv durch den Fragebogen geführt werden können, was die Problematik der ‚missing values‘ deutlich reduziert.

Der Fragebogen umfasste 13 Fragen zur Finanzierung der Weiterbildungsaktivitäten und acht Kontrollfragen zur persönlichen Situation der Teilnehmenden. Dabei wurden kardinale und ordinale Daten mit wenigen Ausprägungen erhoben. Die Vorgabe nominaler Antwortkategorien wurde in erster Linie gewählt, um die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern und damit die Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität zu erhöhen.¹⁴

Abbildung 1 zeigt die Rücklaufquote differenziert nach Programm und Geschlecht.

¹⁰ Im Rahmen der Bologna-Reform entspricht 1 ECTS-Punkt dem ungefähren Arbeitsaufwand von 25 bis 30 Stunden.

¹¹ MAS = Master of Advanced Studies

¹² Wird in der vorliegenden Arbeit von sonstigen MAS-Programmen gesprochen, sind damit immer das LL.M., MAS in Public Health, MAS in Applied Ethics sowie das MAS NABB gemeint.

¹³ Vgl. Bamert / Heidingsfelder (2001), S. 170.

¹⁴ Vgl. Diekmann (2005), S. 216 ff.

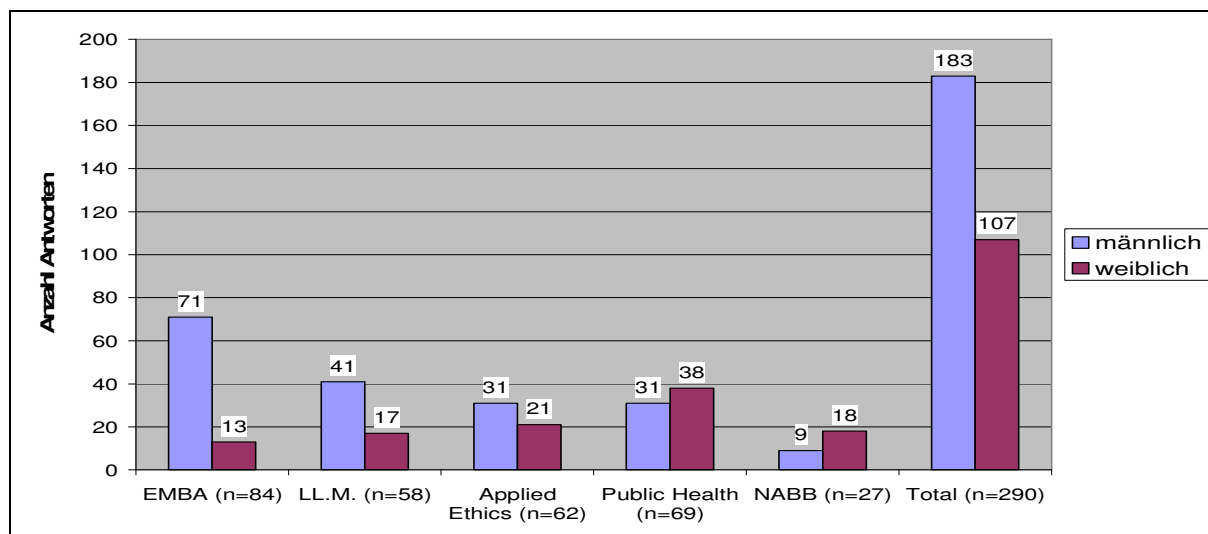


Abbildung 1: Sample

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels deskriptiver und analytischer Statistik. Während in einem ersten Schritt der Datensatz dazu diente, deskriptive Aussagen zu generieren, wurden in einem zweiten Schritt mittels SPSS¹⁵ binäre logistische Regressionsanalysen gerechnet, um die vorgängig aufgestellten Hypothesen zu testen.¹⁶ Die binär logistische Regression ist ein Verfahren zur Schätzung einer binären, abhängigen Variablen (1=Ja/0=Nein). Dieses Verfahren erlaubt eine Schätzung bezüglich der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kategorie.

D. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

I. Ergebnisse zur Hypothese 1

Wie Abbildung 2 veranschaulicht, mussten die Teilnehmenden in 40% der Fälle ihre Kosten ‚selbst berappen‘ – die Unternehmen leisteten daran keine Beiträge – bei 39% der Befragten wurden die Kosten geteilt¹⁷ und nur 21% der Befragten gaben an, dass ihre Kosten vollumfänglich von den Unternehmen übernommen wurden. In Bezug auf die unterschiedlichen Programme fällt auf, dass beim Executive MBA-Programm der Anteil der Kosten, der ausschließlich von den Teilnehmenden zu tragen war, mit 14% deutlich tiefer liegt als bei den übrigen Programmen.

Übernahmen die Unternehmen neben den Studiengebühren noch zusätzliche Kosten, waren dies in rund zwei Drittel der Fälle Kosten für Fachliteratur und Reisen. Lediglich ein Drittel der Unternehmen übernahm auch die Kosten für Mittagessen und Übernachtungen.

¹⁵ SPSS = Statistical Programme for Social Sciences, Version 14.

¹⁶ Zwecks besserer Übersicht und aus Platzgründen werden nur die für eine Hypothese jeweils wichtigsten Aussagen grafisch untermauert.

¹⁷ Davon gaben 43% an, dass die Kostengutsprache seitens Arbeitgeber mehr als der Hälfte, bei 20% genau die Hälfte und bei den restlichen 37% weniger als die Hälfte betrug.

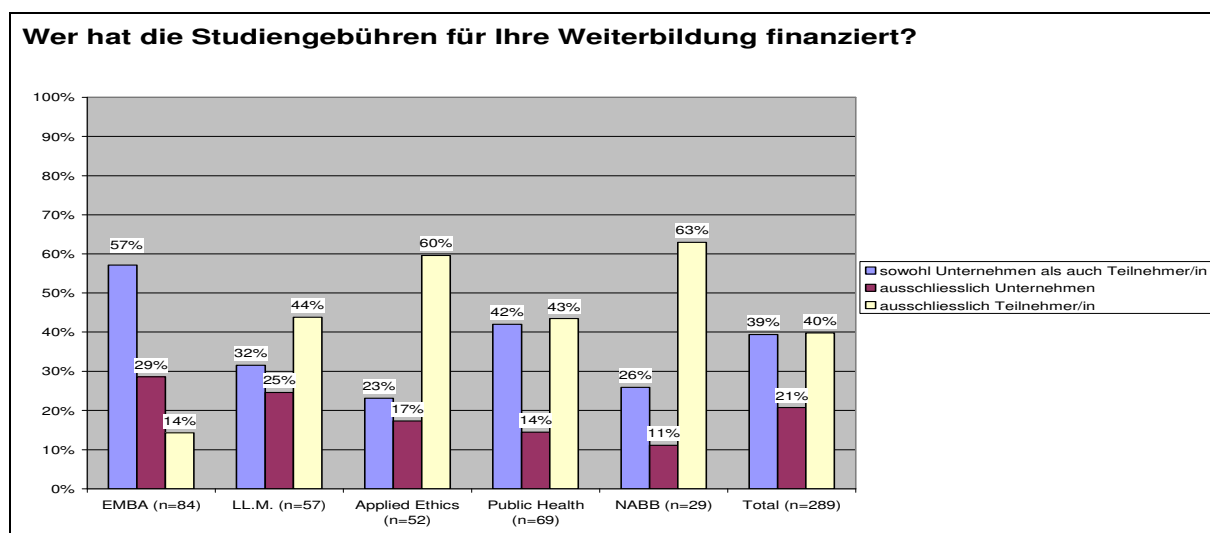


Abbildung 2: Finanzierung der Studiengebühren nach Programm (Hypothese 1)

Bei der zeitlichen Unterstützung der Teilnehmenden durch die Unternehmen zeigte sich ein ähnliches Bild (siehe Abbildung 3). Über alle Programme hinweg gaben 43% der Befragten an, dass sie sich die Unterrichtstage als Ferientage anrechnen lassen mussten, 34% der Befragten investierten sowohl Ferientage als auch Arbeitszeit und nur 22% besuchten ihre Weiterbildung ausschliesslich auf Kosten ihrer Arbeitgeber. Vergleicht man die verschiedenen Programme, fällt auf, dass Teilnehmende des Executive MBA-Programms deutlich weniger Ferientage ‚opfern‘ mussten (20%) als diejenigen der übrigen Programme. Zudem sticht hervor, dass beim MAS in Applied Ethics mit 4% und beim NABB mit 0% eine ausgeprägt geringe bzw. keine Bereitschaft seitens Arbeitgeber bestand, den Unterrichtsbesuch als Arbeitszeit anzurechnen.

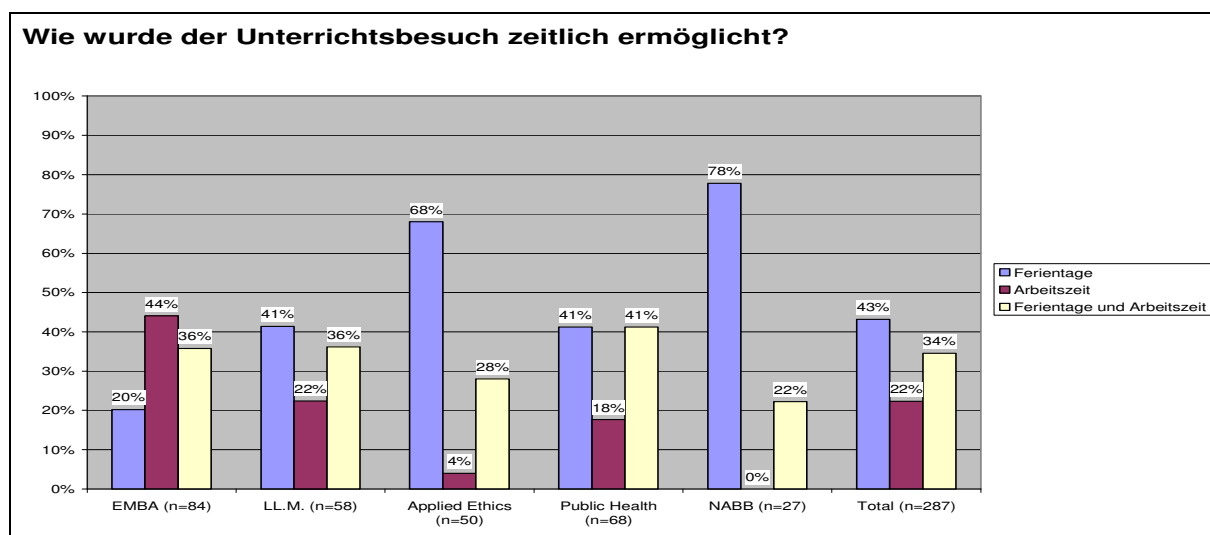


Abbildung 3: Ermöglichung des Unterrichtsbesuchs nach Programm (Hypothese 1)

Überraschenderweise gaben 68% der Befragten an, dass sie ihren Beschäftigungsgrad während ihrer Weiterbildung nicht reduzieren mussten. Von den 32%, die ihren Beschäftigungsgrad reduzierten, machte die grosse Mehrheit eine Reduktion zwischen 10% und 30% geltend. In Bezug auf die einzelnen Programme ist erkennbar, dass die Teilnehmenden des Executive MBA-Programms ihren Beschäftigungsgrad mit lediglich 13% deutlich weniger reduzieren mussten als die Teilnehmenden der übrigen Programme.

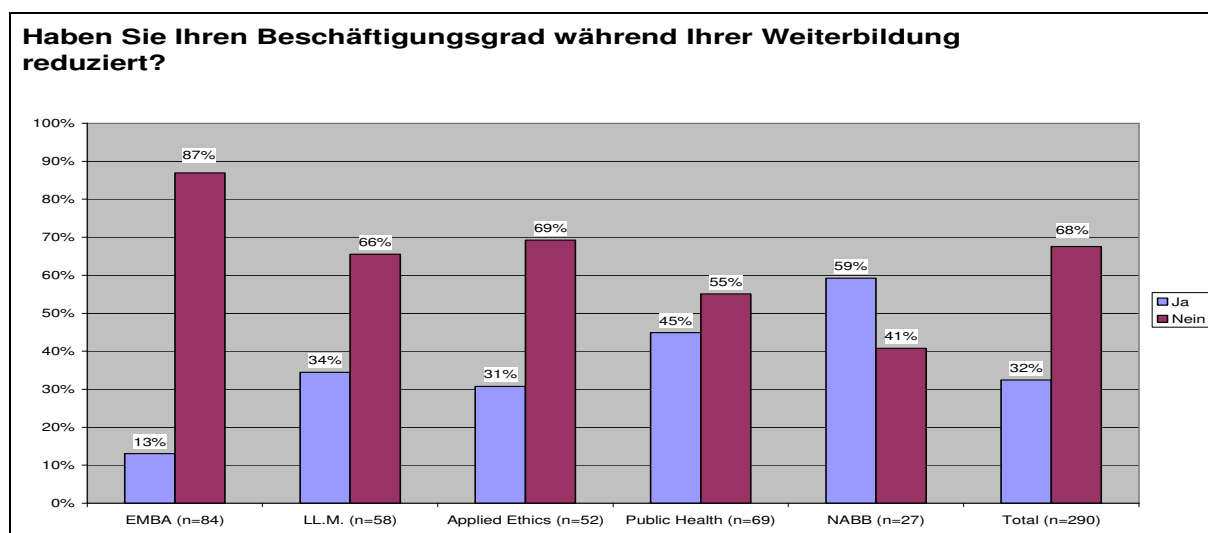


Abbildung 4: Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Programm (Hypothese 1)

Als letztes wurde mittels einer logistischen Regression getestet, ob die finanzielle und zeitliche Unterstützung der Arbeitgeber beim Executive MBA-Programm grösser war als bei den übrigen Weiterbildungsprogrammen (Hypothese 1). Wie erwartet, zeigten die Ergebnisse einen hoch signifikanten positiven Zusammenhang, womit Hypothese 1 bestätigt werden konnte. Damit wurde deutlich, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines renommierten Management-Programms von den Arbeitgebern in viel höherem Masse unterstützt werden als solche von weniger bekannten und renommierten Master-Programmen (siehe Tabelle 1).

Unabhängige Variablen	Regressionskoeff. ¹⁸	Standardfehler	Signifikanz
Finanzielle Unterstützung seitens Arbeitgeber	1.365***	0.367	0.000
Zeitliche Unterstützung seitens Arbeitgeber	0.978**	0.333	0.003
Konstante	-2.471	0.343	0.000

Tabelle 1: Management-Programm vs. sonstige MAS-Programme – Unterstützung Arbeitgeber

II. Ergebnisse zur Hypothese 2

Ob sich die Teilnehmenden, die von ihren Arbeitgebern in finanzieller und/oder zeitlicher Hinsicht Unterstützung erhielten, vertraglich verpflichten mussten, nach Abschluss ihrer Weiterbildung beim gleichen Unternehmen zu bleiben, beantworteten 53% mit Ja und 47% mit Nein (siehe Abbildung 5). Während beim Executive MBA-Programm und beim MAS in Public Health etwas mehr als die Hälfte eine entsprechende Verpflichtung unterschreiben mussten, war dies beim LL.M. und beim MAS in Applied Ethics etwas weniger als die Hälfte. Auffallend hoch mit 75% fiel die Verpflichtung der Studierenden aus, die den MAS NABB besucht hatten. In Bezug auf die Verpflichtungsdauer antworteten 14%, dass sie sich für weniger als ein Jahr zu verpflichten hatten, 47% für zwei Jahre, 32% für drei Jahre und die restlichen 7% für mehr als drei Jahre.

¹⁸ Wenn sich der Wert der unabhängigen Variablen x erhöht, erhöht sich das logarithmierte Wahrscheinlichkeitsverhältnis, so dass die abhängige Variable y den Wert 1 annimmt (zur Kategorie $y=1$ gehört) et vice versa.

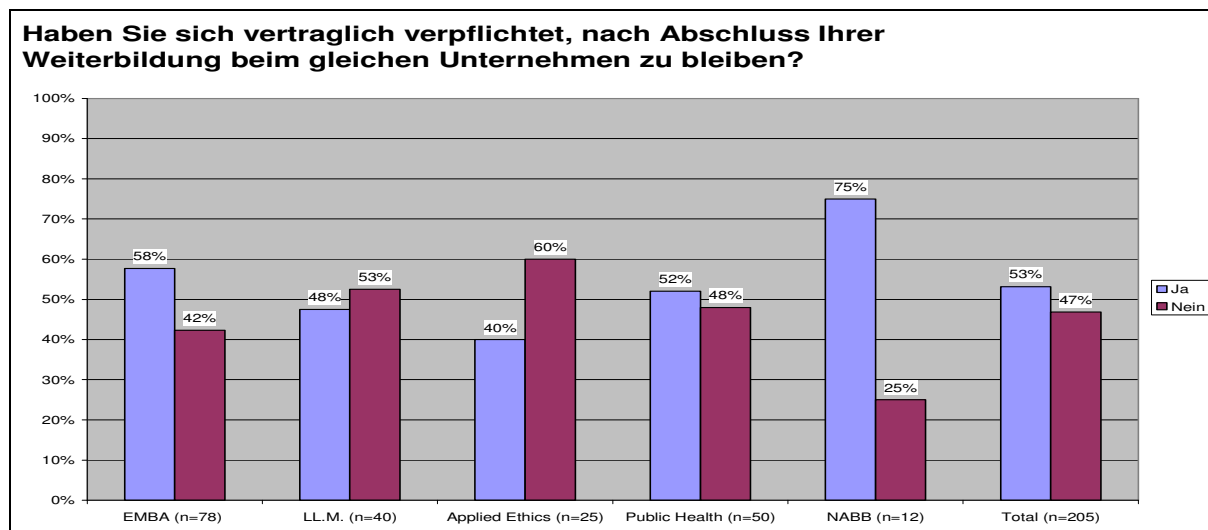


Abbildung 5: Vertragliche Verpflichtung nach Programm (Hypothese 2)

Die zweite Hypothese, welche vermutet, dass sich Teilnehmende am Executive MBA-Programm im Vergleich zu den anderen Weiterbildungsprogrammen eher vertraglich verpflichten mussten, nach Abschluss des Programms bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben, liess sich nicht bestätigen (siehe Tabelle 2). Es konnte auch keine Signifikanzen und Zusammenhänge zwischen der Länge der vertraglichen Verpflichtung und den entsprechenden Programmen festgestellt werden.

Unabhängige Variablen	Regressionskoeff.	Standardfehler	Signifikanz
Vertragliche Verpflichtung mit Arbeitgeber	0.310	0.289	0.284
Konstante	-0.662	0.214	0.002
Vertragliche Verpflichtungsdauer (n reduziert)	-0.352	0.250	0.158
Konstante	0.462	0.605	0.445

Tabelle 2: Management-Programm vs. sonstige MAS-Programme – Verpflichtung und Dauer

III. Ergebnisse zur Hypothese 3

Beträchtliche Unterschiede ergaben sich bei einer geschlechtsspezifischen Analyse. Wie in Abbildung 6 ersichtlich, antworteten 51 % der weiblichen Befragten – im Gegensatz zu 33% der männlichen Befragten – dass sie ohne finanzielle Unterstützung ihrer Arbeitgeber auskommen mussten. Wurde hingegen die Ausbildung vollumfänglich von den Arbeitgebern finanziert, konnten die Frauen davon nur zu 13%, die Männer hingegen zu 25% profitieren.

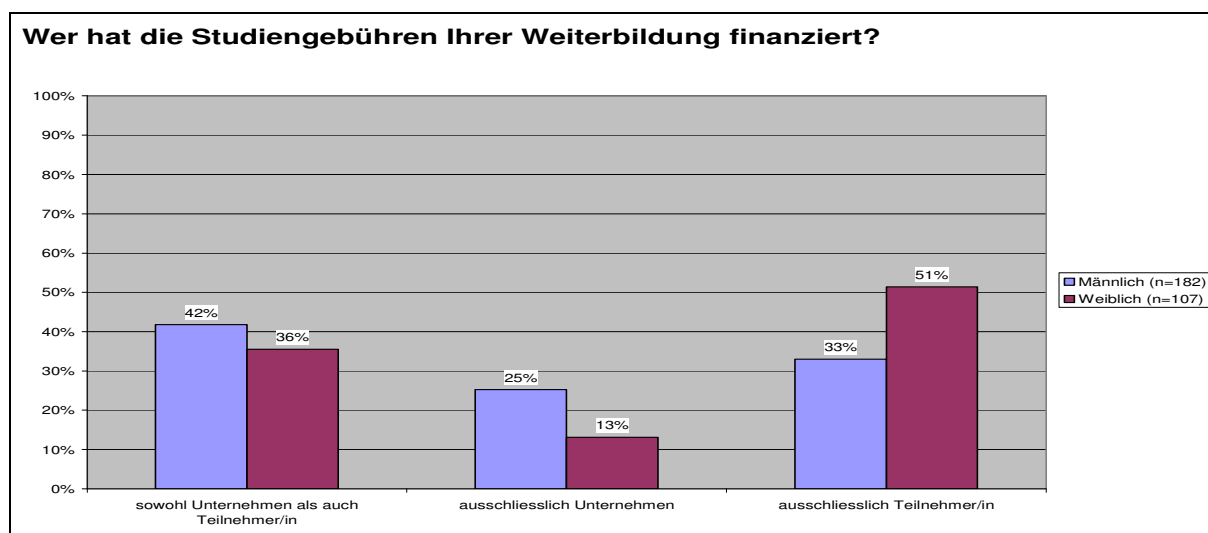


Abbildung 6: Finanzierung der Studiengebühren nach Geschlecht (Hypothese 3)

Ein ähnliches Muster zeigte sich bei der zur Verfügungstellung von Arbeitszeit für den Unterrichtsbesuch. Wie aus Abbildung 7 ersichtlich, investierten bei den weiblichen Befragten 55% ihre Ferien zu Gunsten des Unterrichtsbesuchs, bei den männlichen Befragten waren dies lediglich 37%. Noch deutlicher wird der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Anrechenbarkeit von Arbeitszeit zu Gunsten des Unterrichtsbesuchs. Während es 30% der Teilnehmer möglich war, während der Arbeitszeit den Unterricht zu besuchen, waren es bei den Teilnehmerinnen lediglich 9%.

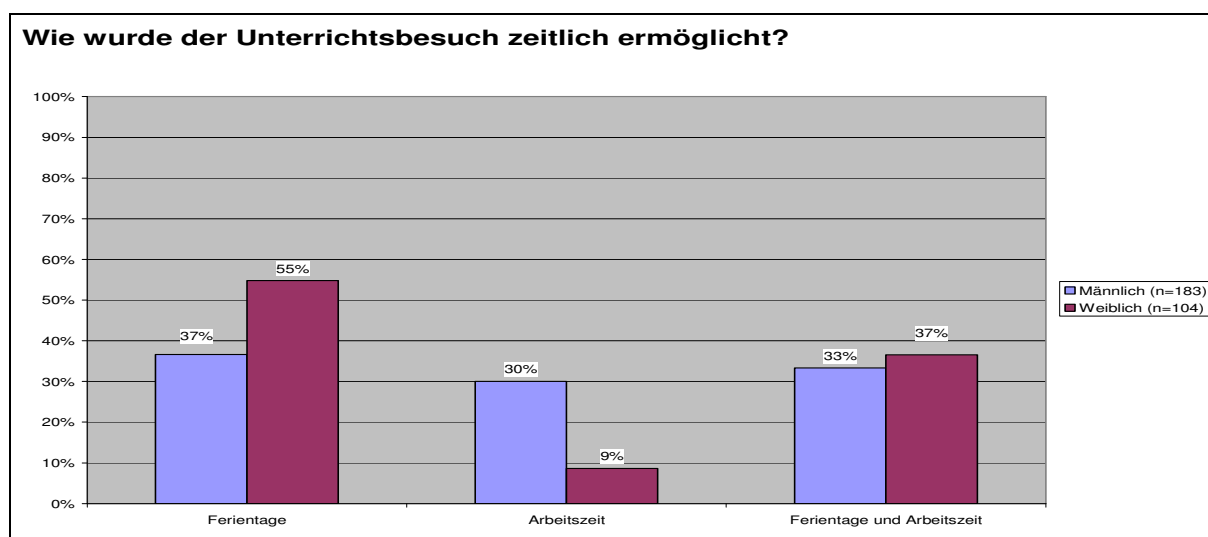


Abbildung 7: Ermöglichung des Unterrichtsbesuchs nach Geschlecht (Hypothese 3)

Ein Vergleich zwischen den unterschiedlichen Masterprogrammen machte deutlich, dass beim Executive MBA-Programm die Benachteiligung der Frauen noch deutlicher ausfällt als bei den übrigen Master-Programmen (siehe Abbildung 8). Während 31% der Teilnehmerinnen des Executive MBA-Programms Ferientage zu Gunsten des Unterrichtsbesuchs investieren mussten, waren es bei den Teilnehmern lediglich 19%. Ein ähnliches Bild zeigte sich bei der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit seitens der Arbeitgeber. Während sich 51% der Executive MBA-Absolventen den Unterrichtsbesuch als Arbeitszeit anrechnen lassen durften, waren es bei den Absolventinnen lediglich 8%.

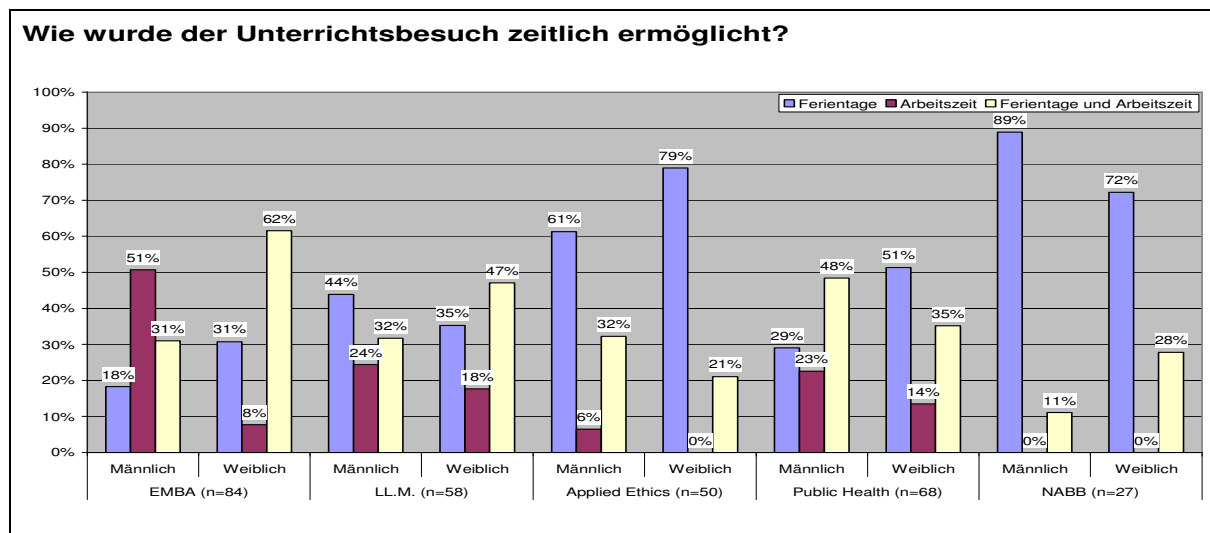


Abbildung 8: Ermöglichung des Unterrichtsbesuchs nach Programm und Geschlecht (Hypothese 3)

Ein ähnliches Bild ergab auch die Auswertung der nächsten Frage, in der die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Reduktion des Beschäftigungsgrades analysiert wurden (siehe Abbildung 9). Während bei den männlichen Befragten mit 25% nur jeder vierte angab, dass er seinen Beschäftigungsgrad reduzierte, war dies bei den Frauen mit 45% beinahe jede zweite.

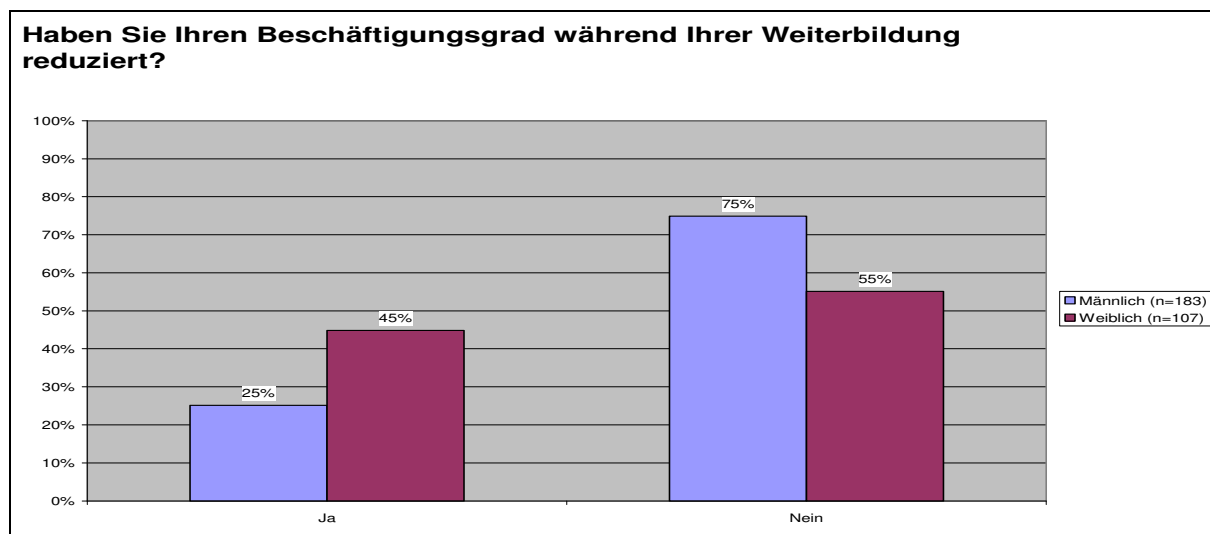


Abbildung 9: Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Geschlecht (Hypothese 3)

In Bezug auf die geschlechterspezifischen Unterschiede zwischen den Programmen fällt in Abbildung 10 zudem auf, dass die Teilnehmerinnen des Executive MBA- sowie des LL.M.-Programms mit 31% bzw. 29% ihren Beschäftigungsgrad in deutlich geringeren Umfange reduzieren mussten als die Teilnehmerinnen der übrigen Programme (MAS in Applied Ethics 67%, MAS in Public Health 55%, MAS NABB 61%). Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigten sich auch bei der Höhe der Reduktion des Beschäftigungsgrades. Bei denjenigen, die ihren Beschäftigungsgrad reduzieren mussten, gaben 85% der männlichen Befragten eine Reduktion von weniger als 20% an. Bei den weiblichen Befragten lag der Prozentsatz bei 55%. Programmspezifisch liessen sich diesbezüglich bezüglich keine Unterschiede feststellen.

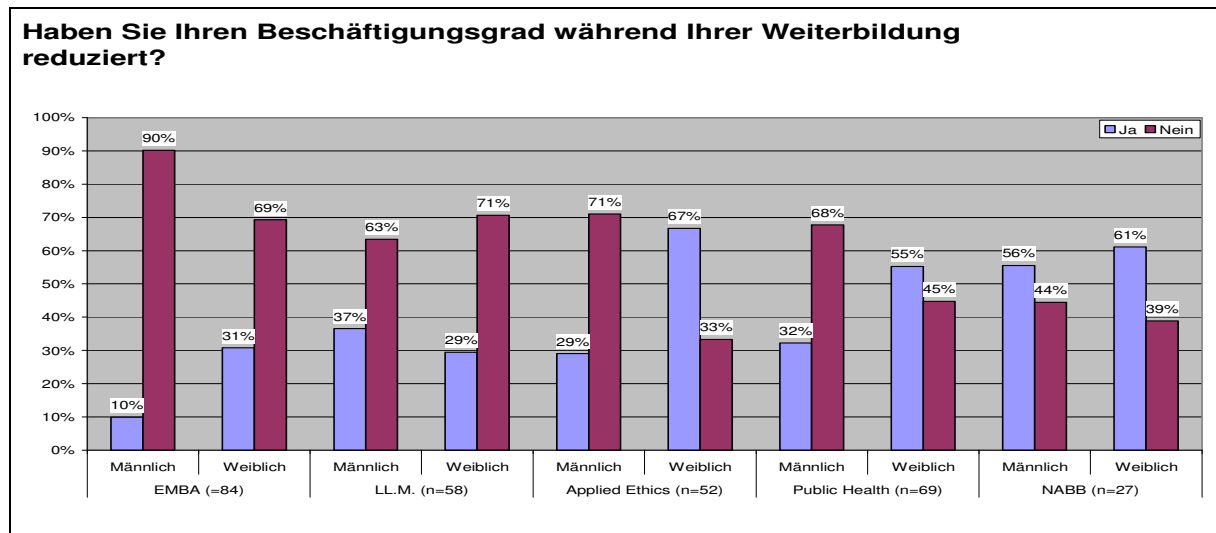


Abbildung 10: Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Programm und Geschlecht (Hypothese 3)

In Bezug auf die dritte Hypothese kann festgehalten werden, dass Teilnehmerinnen von Weiterbildungsprogrammen von den Arbeitgebern in finanzieller Hinsicht signifikant weniger unterstützt wurden als ihre männlichen Kollegen. Gleichzeitig ergab die logistische Regression eine hohe Signifikanz bei der Reduktion des Beschäftigungsgrades (siehe Tabelle 3). Folglich mussten Absolventinnen von Weiterbildungsprogrammen einen höheren Anteil der Weiterbildungskosten übernehmen und zusätzlich ihren Beschäftigungsgrad stärker reduzieren als ihre männlichen Kollegen. Weitere Variablen wie bspw. die zeitliche Unterstützung (Ferientage, Arbeitszeit oder beides) sowie die vertragliche Verpflichtung zum Verbleib im entsprechenden Unternehmen ergaben keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Unabhängige Variablen	Regressionskoeff.	Standardfehler	Signifikanz
Finanzielle Unterstützung seitens Arbeitgeber	-0.655**	0.256	0.010
Reduktion des Beschäftigungsgrades	0.777**	0.264	0.003
Konstante	-0.420	0.221	0.058

Tabelle 3: Männliche Absolventen vs. weibliche Absolventinnen – Unterstützung Arbeitgeber

IV. Ergebnisse zur Hypothese 4

Berücksichtigt man die Unternehmensgrösse,¹⁹ fällt auf, dass Grossunternehmen betreffend Bildungsinvestitionen deutlich grosszügiger sind als Klein- und Mittelunternehmen (siehe Abbildung 11). Während in einem Grossunternehmen mit 26% jede(r) Vierte vollumfänglich unterstützt wurde, war es bei den Kleinunternehmen mit 12% nur jede(r) Achte. Auffallend ist weiter, dass bei Kleinunternehmen 58% der Befragten vollumfänglich für die Weiterbildungskosten aufkommen mussten, während es bei den Grossunternehmen nur 32% waren.

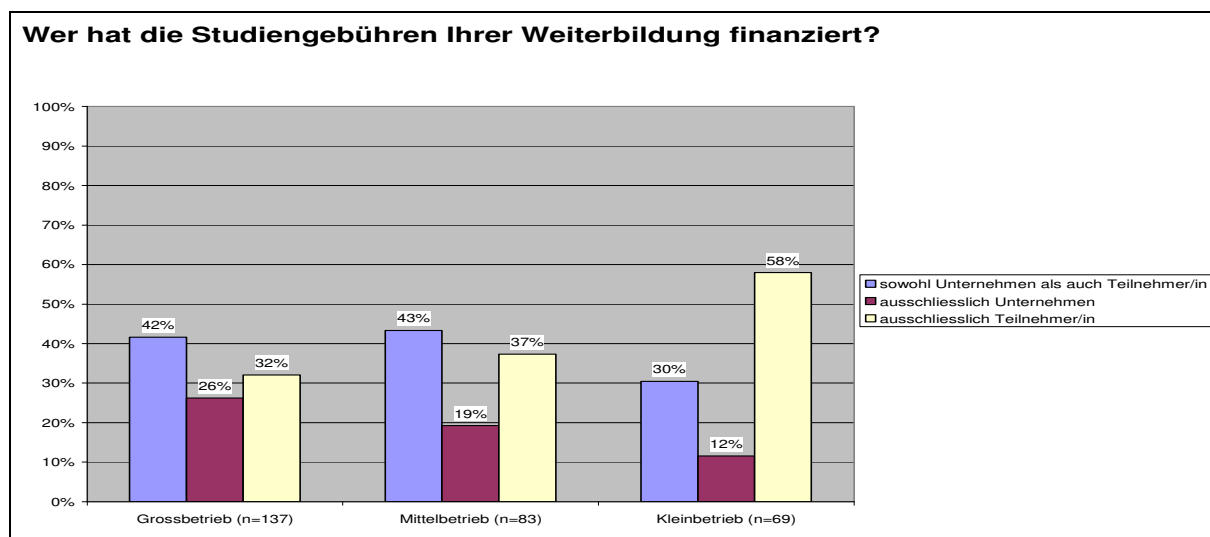


Abbildung 11: Finanzierung der Studiengebühren nach Unternehmensgrösse (Hypothese 4)

Ein ähnliches Bild zeigte sich bei der Frage, wie der Unterrichtsbesuch zeitlich ermöglicht wurde. Wie in Abbildung 12 ersichtlich wird, war der Anteil derjenigen, die Ferientage in den Unterrichtsbesuch investieren mussten, in den Kleinunternehmen (62%) fast doppelt so hoch wie in Grossunternehmen (38%). Ein ähnlich deutlicher Unterschied war bei der zur Verfügungstellung von Arbeitszeit festzustellen. Während sich in Grossunternehmen 26% der Befragten die Unterrichtszeit als Arbeitszeit anrechnen lassen konnten, waren dies in Kleinunternehmen lediglich 15%.

¹⁹ Grossunternehmen: >500 MA; Mittelunternehmen: 50-499 MA; Kleinunternehmen: <50 MA

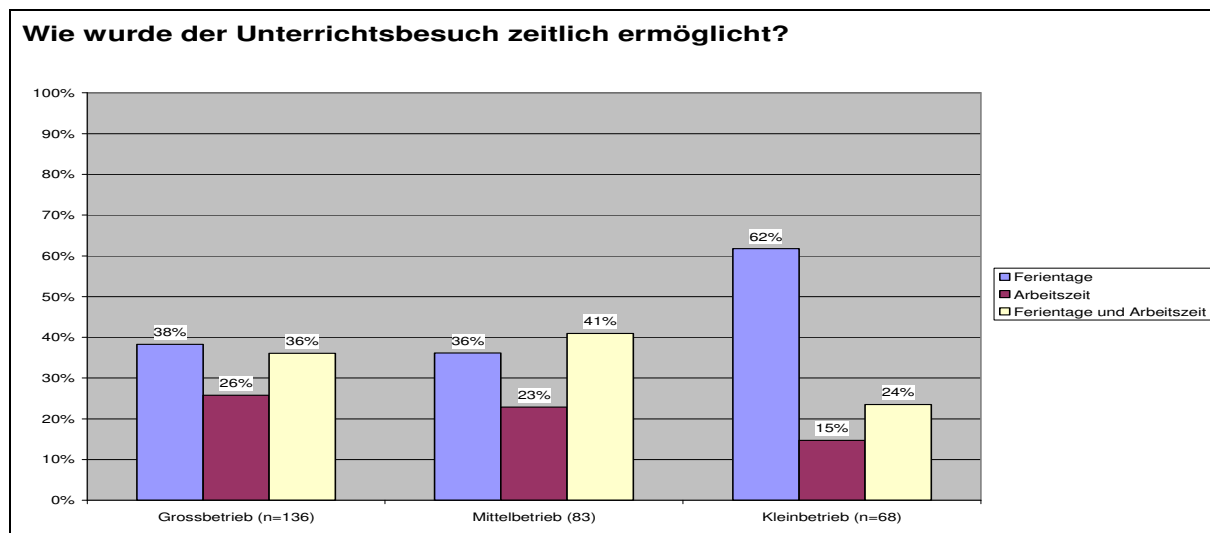


Abbildung 12: Ermöglichung des Unterrichtsbesuchs nach Unternehmensgrösse (Hypothese 4)

Auf die Frage, ob sich die Teilnehmenden verpflichtet haben, nach Abschluss ihrer Weiterbildung beim gleichen Unternehmen zu bleiben, antworteten 47% der Befragten aus den Grossunternehmen und 42% der Befragten aus mittleren Unternehmen mit einem Ja, bei den Kleinunternehmen lag dieser Anteil lediglich bei 16% (siehe Abbildung 13). Ein Vergleich zwischen dem Executive MBA-Programm und den übrigen Master-Programmen zeigte keine Unterschiede zwischen den einzelnen Programmen.

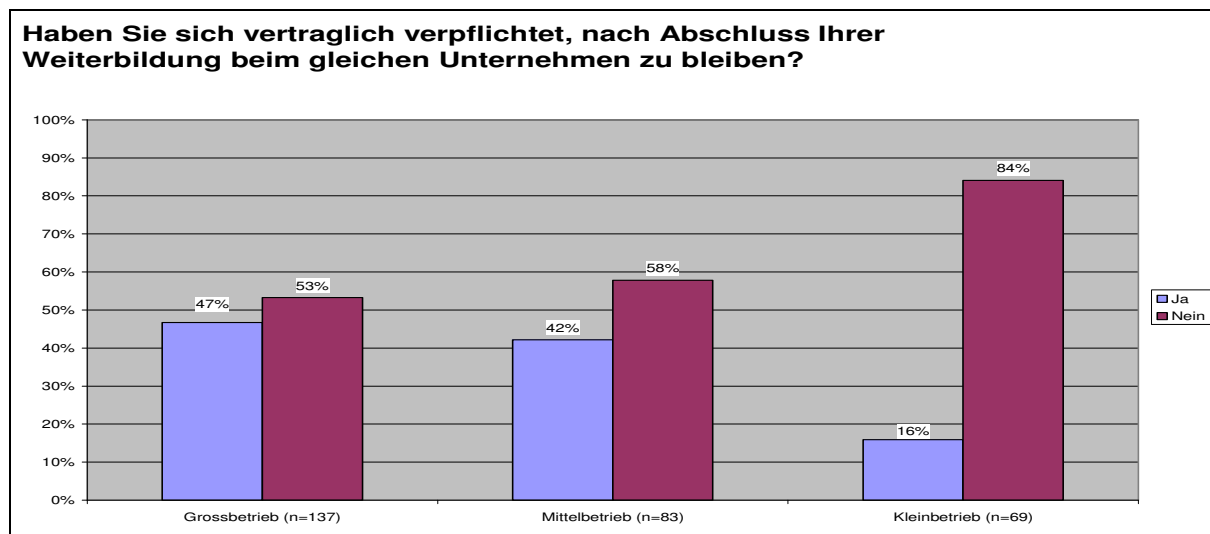


Abbildung 13: Vertragliche Verpflichtung nach Unternehmensgrösse (Hypothese 4)

In Bezug auf die vierte Hypothese kann zusammenfassend festgehalten werden, dass sich der Unterschied bezüglich finanzieller Unterstützung zwischen Grossunternehmen und KMU nur als schwach signifikant herausgestellt hat. Bezüglich zeitlicher Unterstützung konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Folglich wurden Absolventinnen und Absolventen von Grossunternehmen in finanzieller Hinsicht zwar leicht grosszügiger unterstützt als solche von KMU, in zeitlicher Hinsicht konnten jedoch keine Unterschiede ausgemacht werden. Es wird vermutet, dass sich die schwache Signifikanz dadurch erklären lässt, dass von den Klein- und Mittelunternehmen die mittleren Unternehmen bei allen Fragestellungen ein ähnliches Verhalten wie die Grossunternehmen aufwiesen. Tabelle 4 fasst die Ergebnisse der logistischen Regression zusammen.

Unabhängige Variablen	Regressionskoeff.	Standardfehler	Signifikanz
Finanzielle Unterstützung seitens Arbeitgeber	0.538	0.278	0.053
Zeitliche Unterstützung seitens Arbeitgeber	0.155	0.273	0.569
Konstante	-0.516	0.209	0.014

Tabelle 4: Grossunternehmen vs. KMU – Unterstützung Arbeitgeber

V. Ergebnisse zur Hypothese 5

Schliesslich wurde in einem letzten Teil nach der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Weiterbildungskosten und nach möglichen Anreizen gefragt, welche von Seiten des Staates zur Erhöhung der Investitionsbereitschaft in die Weiterbildung gesetzt werden müssten. 41% der Befragten gaben an, dass sie ihre Weiterbildungskosten vollumfänglich von den Steuern abziehen konnten, 29% konnten diese teilweise abziehen, während 30% keine steuerlichen Abzüge geltend machen konnten.

Aufgrund der Inhomogenität der Datensätze war es in diesem Fall nicht möglich, die Daten mittels analytischer Statistik auszuwerten. Aus diesem Grund konnte die aufgestellte Hypothese statistisch nicht überprüft werden. Auf die Frage, wie die Anreize des Staates zu setzen seien, zeigten sich 38% der Befragten überzeugt, dass eine vollumfängliche steuerliche Abzugsfähigkeit der privaten Weiterbildungskosten einen grossen Beitrag zu einer Erhöhung der Weiterbildungsinvestitionen leisten könnte (siehe Abbildung 14). Weitere 18% waren der Meinung, dass auch eine steuerliche Abzugsfähigkeit bei den Unternehmen von Bedeutung wäre. Interessanterweise waren 19% der Meinung, dass die öffentlich-rechtliche Akkreditierung von Weiterbildungsprogrammen günstige Voraussetzungen schaffe für eine vermehrte Investition in Weiterbildungsaktivitäten, da nur eine öffentlich-rechtliche Akkreditierung eine entsprechende Qualität der Ausbildung und eine entsprechende Nachhaltigkeit der erworbenen Titel garantieren könne (Konsumentenschutz). Günstige Ausbildungskredite der öffentlichen Hand (13%) und solche der Banken (9%) könnten zwar ebenfalls zu einer erhöhten Investitionsbereitschaft beitragen, wurden aber nicht in demselben Masse favorisiert wie die steuerliche Abzugsfähigkeit und die Frage der Akkreditierung.

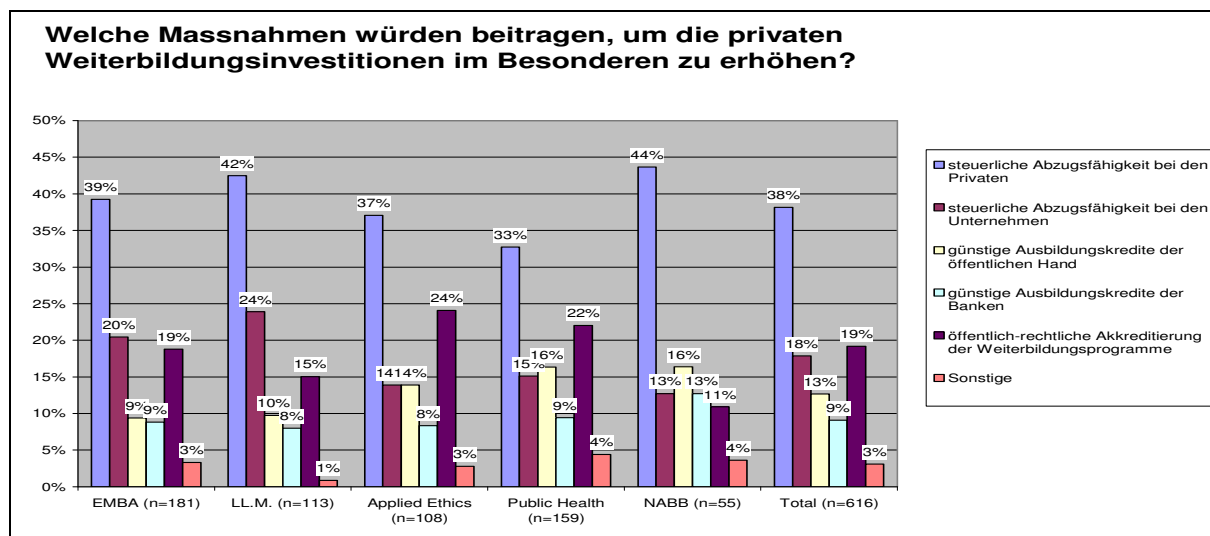


Abbildung 14: Massnahmen, um Weiterbildungsinvestitionen zu fördern; nach Programm (Hypothese 5)

In Bezug auf die fünfte Hypothese kann zusammenfassend festgehalten werden, dass insbesondere die steuerliche Abzugsfähigkeit wie auch die öffentlich-rechtliche Akkreditierung zur Erhöhung der Weiterbildungsinvestitionen von grosser Bedeutung wären, dass hingegen die direkte staatliche Subventionierung von Programmen oder von Individuen nicht als ‚Königsweg‘ zur Erhöhung der Investitionen in die Weiterbildung gesehen wird.

Bezüglich der steuerlichen Abzugsfähigkeit besteht in der Schweiz aufgrund der Souveränität der Kantone keine einheitliche Praxis und je nach Standort und Goodwill der Steuerkommissäre werden Aufwendungen für die Weiterbildung unterschiedlich bewertet. Eine Änderung dieser Situation zugunsten der Studierenden würde sicherlich einiges dazu beitragen, dass grössere Investitionen in die Weiterbildung getätigt werden.

E. Zusammenfassung

Den Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung bildete die Feststellung, dass die Erhaltung des Humankapitals und die damit einhergehenden Investitionen in die Weiterbildung wichtige gesellschaftspolitische Ziele sind, um den nachhaltigen Erfolg einer modernen Volkswirtschaft zu gewährleisten. Investitionen werden jedoch nur getätigt, wenn entsprechende Anreizsysteme für alle an der Bildung Beteiligten bestehen. Vor diesem Hintergrund wurde eine Umfrage bei 1060 Absolventinnen und Absolventen von Weiterbildungsprogrammen an der Universität Zürich durchgeführt und unterschiedliche Hypothesen aufgestellt und überprüft. In Zentrum der vorliegenden Studie standen Fragen nach den Finanzierungsstrategien der Teilnehmenden sowie den Ressourcen (zeitlicher und finanzieller Art), die von den Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für deren Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden. Neben Fragen der Finanzierung und der Ressourcen genereller Art interessierten programmspezifische Unterschiede, geschlechtsspezifische Unterschiede sowie Unterschiede zwischen Grossunternehmen und KMU. Als Letztes wurden Fragen nach möglichen Anreizen des Staates gestellt, welche dazu dienen könnten, die Investitionen in Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen. Zu diesen Fragen wurden entsprechende Hypothesen formuliert, die sich aufgrund der vorgängig besprochenen Ergebnisse wie folgt bestätigen liessen:

Hypothese 1: Absolventinnen und Absolventen des national renommierten Executive MBA-Programms wurden von den Arbeitgebern sowohl in finanzieller als auch in zeitlicher Hinsicht signifikant stärker unterstützt als solche von berufsspezifischen Master-Programmen bzw. von Master-Programmen mit sehr vielen allgemeinbildenden Inhalten, die über eine geringere Reputation verfügten.

Hypothese 2: Absolventinnen und Absolventen des Executive MBA-Programms mussten sich in gleichem Masse vertraglich verpflichten nach Abschluss des Programms eine gewisse Zeit im Unternehmen zu verbleiben wie solche der übrigen Master-Programme. In Bezug auf die vertragliche Verpflichtungsdauer ergaben sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen den Programmen.

Hypothese 3: Von Seiten der Arbeitgeber wurden signifikant weniger Investitionen in weibliches Humankapital getätigt als in männliches Humankapital. Parallel dazu mussten Frauen ihren Beschäftigungsgrad während der Weiterbildung signifikant stärker reduzieren als Männer.

Hypothese 4: Grossunternehmen zeigten sich gegenüber Bildungsinvestitionen in finanzieller Hinsicht leicht aufgeschlossener als KMU. In Bezug auf die zeitliche Unterstützung liessen sich jedoch keine Unterschiede feststellen.

Hypothese 5: Als mögliche Anreize für Bildungsinvestitionen wurden die steuerliche Abzugsfähigkeit der Weiterbildungskosten genannt und zwar sowohl für die Studierenden als auch für die Unternehmen. Ebenso geschätzt würde eine staatliche Qualitätskontrolle in Form einer Akkreditierung. Eine Überprüfung mittels analytischer Statistik war aufgrund der inhomogenen Datensätze nicht möglich.

Literatur

Arens, Tobias / Quinke, Hermann (2003): Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotential privater Haushalte in Deutschland. In: Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.): Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (3). Bielefeld: Bertelsmann: S. 151.

Bamert, Thomas / Heidingsfelder, Martin (2001): Designeffekte in Online-Umfragen. In: Theobald, Axel / Dreyer, Marcus / Starsetzki, Thomas (Hrsg.): Online-Marktforschung: Theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen: S. 165 - 178. Wiesbaden: Gabler.

Diekmann, Andreas (2005): Empirische Sozialforschung – Grundlagen, Methoden, Anwendungen (13. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen (2003): Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens, Zwischenbericht. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernens (1): S. 93 ff. Bielefeld: Bertelsmann.

Faulstich, Peter (2004): Ressourcen der allgemeinen Weiterbildung in Deutschland. In: Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.): Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (4). Bielefeld: Bertelsmann: S. 99.

Leber, Ute (2000): Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge – eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (33/2): S. 229-241.

Psacharopoulos, George (1995): The Profitability of Investment in Education, Concepts and Methods. Washington D.C.: Worldbank.

Timmermann, Dieter (1996): Lebenslanges Lernen – Lebenslanges Finanzieren. In: Wittwer, W. (Hrsg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft. Bielefeld: Bertelsmann: S.199-223.

Weiss, Reinhold (2000): Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Köln: Universitätsverlag.