

So finanzieren Sie Ihre Weiterbildung richtig

In diesem Ratgeber erfahren Sie, wie Sie die Gesamtkosten für Ihre Weiterbildung berechnen können, welche Finanzierungsmöglichkeiten es gibt und wer sich allenfalls an den Kosten beteiligen könnte. Sie erhalten ausserdem Informationen zu Rendite-Überlegungen und weiteren Vorabklärungen, zur Höhe der zu erwartenden Schulgebühren und eine Übersicht der Weiterbildungsmöglichkeiten im Schweizerischen Bildungssystem.



Inhaltsverzeichnis

1. Eine Einführung	4
2. Die Vorüberlegungen zur Weiterbildung	5
2.1. Die Wahl der Weiterbildung	5
2.2. Die Wahl des Bildungsanbieters	7
2.2.1. Das Ausbildungskonzept	7
2.2.2. Das Lehrpersonal	8
2.2.3. Die Aufnahmebedingungen und Teilnehmer	8
2.2.4. Unterlagen und Beratung	8
3. Die Bildungsrendite.....	10
3.1. Rendite-Beispiele für Weiterbildungen auf der Basis des Lohnrechners des Bundes	12
4. Die Finanzierung	19
4.1. Die Gesamtkosten	20
4.1.1. Kurs- und Prüfungsgebühren.....	20
4.1.2. Reise- und Verpflegungskosten	21
4.1.3. Lohnausfall und Praktika	22
4.2. Geldquellen und Finanzierungsmodelle	22
4.2.1. Vollständiges Budget erstellen: Zusätzliche und wegfallende Einnahmen und Kosten	22
4.2.2. Die Ratenzahlung	23
4.2.3. Der Arbeitgeber.....	23
4.2.4. Familie, Freunde & Co.	24
4.2.5. Bund, Kanton und Stiftungen	25
4.2.6. Darlehen.....	25

Verantwortlich: Stefan Schmidlin
Letzte Aktualisierung: August 2017



Gutschein bei Kursanmeldung über [Ausbildung-Weiterbildung.ch](https://www.ausbildung-weiterbildung.ch)

Bei einer Kurs- oder Lehrgangsanmeldung über [Ausbildung-Weiterbildung.ch](https://www.ausbildung-weiterbildung.ch) profitieren Sie von den folgenden Vorteilen:

- Rabatte auf den Kurskosten von bis zu Fr. 400.–
- Kostenlose Bildungs- und Business-Ratgeber im Wert von Fr. 175.–
- Kostenloser Premium Bewerbungsdossier-Check im Wert von Fr. 150.–

Detaillierte Informationen finden Sie unter www.ausbildung-weiterbildung.ch/anmeldung.

1. Eine Einführung

Wer in unserer heutigen Wirtschaft seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt langfristig aufrechterhalten möchte, der muss seine Fähigkeiten und Kompetenzen regelmässig aktualisieren und erweitern. Lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung sind Begriffe, die für immer mehr Menschen selbstverständlich werden. Die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung an Schweizer Schulen und Bildungseinrichtungen sind umfassend und bieten Personen aller Berufsgruppen und Positionen vielfältige Chancen. Ob eine Berufsprüfung zur Coiffeuse oder der Besuch einer Höheren Fachschule für Informatik, der Abschluss eines Berufsbildnerkurses oder ein Zertifikatslehrgang für Treuhandsachbearbeiterinnen – wie auch immer Ihre Karrierepläne aussehen, die Anbieter auf dem Schweizer Bildungsmarkt unterstützen Sie dabei.

Eine berufliche Weiterbildung ist eine Investition in die eigene Zukunft, die neben Zeit und Motivation auch viel Geld kosten kann. Wie viel genau, hängt von der Weiterbildungsart und dem gewählten Anbieter ab. Durch Veränderungen in der Gesetzgebung wurden die Unterschiede in der finanziellen Unterstützung von Hochschulen, Höheren Fachschulen und Lehrgängen der höheren Berufsbildung in den letzten Jahren reduziert. Doch egal, wie viel

am Ende vom Einzelnen privat bezahlt werden muss: Dieses Geld muss erst einmal vorhanden sein, um es dann in eine Weiterbildung investieren zu können. Damit Ihr Projekt Weiterbildung eine Chance auf langfristigen Erfolg hat, ist es deshalb wichtig, dass Sie im Voraus einige grundlegende Fakten gut abklären und den gesamten Ablauf Ihrer Weiterbildung gut planen. Dazu gehört auch, dass Sie sich vor den Überlegungen zur Finanzierung Ihres Studiums, Lehrgangs oder Kurses auch über Ihre Motive, Ziele und Möglichkeiten bewusst sein müssen.

Als Einstieg in diesen Ratgeber, und damit Sie erfahren, worauf Sie bei der Wahl einer Weiterbildung und eines Anbieters ausser dem Preis noch achten sollten, erhalten Sie im Folgenden einen kurzen Überblick über die wichtigsten Faktoren zur Wahl der richtigen Weiterbildung. Im Anschluss daran werden Sie an die Fragen der Budgetierung und Finanzierung Ihrer Weiterbildung herangeführt und erfahren, wie Sie diese am einfachsten planen und realisieren können. Weitere Hilfestellungen zu Fragen der beruflichen Neuorientierung, wie Sie den richtigen Bildungsanbieter finden oder wie Sie sich selber erfolgreicher verkaufen können, erhalten Sie in weiteren Ratgebern auf Ausbildung-Weiterbildung.ch.



2. Die Vorüberlegungen zur Weiterbildung

Je nach dem, für welche Art von Weiterbildung Sie sich interessieren, kommen im Vorfeld andere Überlegungen und Vorbereitungen auf Sie zu. Eine längere Weiterbildung bedarf einer gründlicheren Recherche als ein kurzer Lehrgang, über den Sie sich an ein oder zwei Nachmittagen umfassend informieren können. Bei langen Weiterbildungen sollten Sie sich zudem ausreichend Zeit lassen, um die einzelnen Angebote und Anbieter umfassend miteinander zu vergleichen, die verschiedenen Angebote und ihre Besonderheiten auf sich wirken zu lassen und so die für Ihre individuelle Situation und Bedürfnisse passendste Weiterbildung zu finden.

Überlegen Sie sich auch, ob Sie für eine Weiterbildung wirklich ausreichend Zeit zur Verfügung haben und Ihre Familie Sie bei Ihren Plänen unterstützt. Denn nicht nur die Präsenzzeit, die Sie in der Schule oder in Praxiswochenenden verbringen, gehen von Ihrer Freizeit ab. Auch die nicht zu unterschätzende Zeit für die Nachbearbeitung des Lernstoffs, zum Schreiben von Semester-, Projekt- und Seminararbeiten und nicht zuletzt der Lernaufwand vor Prüfungen gehen zu Lasten Ihres Privatlebens.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Punkte, die Sie bei Ihrer Wahl einer Weiterbildung und der Wahl des geeigneten Anbieters beachten sollten.

2.1. Die Wahl der Weiterbildung

Grundsätzlich sollten Sie sich darüber im Klaren sein, in welchem Themengebiet und ungefähr auf welcher Bildungsstufe sich Ihre Weiterbildung befinden sollte. Falls Sie dazu noch grundlegende Fragen haben, gibt es möglicherweise einen grösseren Abklärungsbedarf, den dieser Ratgeber nicht leisten kann. Zur Festlegung der richtigen Bildungsstufe kann jedoch als Faustregel gelten: Es kommen immer diejenigen Weiterbildungen in Frage, die sich im Bildungssystem auf einer nächst höheren Stufe befinden als Ihr höchster bisheriger Abschluss. Häufig sind das mehrere, so dass unter Umständen verschiedene Möglichkeiten angeschaut werden können. Für einen schnellen Überblick hier eine tabellarische Zusammenstellung der wichtigsten Bildungsstufen, Bildungsabschlüsse und ihrer Bezeichnungen:



Bisheriger höchster Bildungsabschluss	Grundsätzliche Anschlussmöglichkeiten (im Einzelfall sind immer individuelle weitere Lösungen möglich)
Lehrabschluss mit eidg. Berufsattest EBA	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrabschluss mit EFZ
Lehrabschluss mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	<ul style="list-style-type: none"> • Sachbearbeitungslehrgänge mit gesamtschweizerisch anerkanntem Zertifikat • Assistenz-Lehrgänge, die im Rahmen von modularen Bildungskonzepten eine obligatorische Vorstufe zu einer Berufsprüfung darstellen (z.B. Markom oder Personalassistent/in) • Berufsprüfung (BP) zum eidg. Fachausweis FA oder EF • Höhere Fachschule HF
Lehrabschluss mit EFZ und Berufsmaturität BM1 oder BM2	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsprüfung (BP) zum eidg. Fachausweis FA oder EF • Höhere Fachschule HF • Bachelor-Studium BSc oder BA an einer Fachhochschule FH oder Pädagogischen Hochschule PH
Lehrabschluss mit Berufsmaturität und Passerelle oder Gymnasiale Maturität	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor-Studium BSc oder BA an einer Pädagogischen Hochschule PH, Universität oder ETH
Eidg. Fachausweis einer Berufsprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Nachdiplomstudium an einer Höheren Fachschule NDS HF • Bachelorstudium an einer Fachhochschule im gleichen Themengebiet • Weiterbildungsangebote von Fachhochschulen oder von Pädagogischen Hochschulen: DAS, MAS, MBA, EMBA
Eidg. Diplom einer höheren Fachprüfung (HFP) und qualifizierte Berufs- und Führungserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> • Nachdiplomstudium an einer Höheren Fachschule NDS HF • Weiterbildungsangebote von Fachhochschulen oder von Pädagogischen Hochschulen: DAS, MAS, MBA, EMBA
Bachelor-Abschluss einer Fachhochschule FH oder pädagogischen Hochschule PH	<ul style="list-style-type: none"> • Konsekutives Masterstudium Master of Science oder Master of Arts an einer Fachhochschule FH oder Pädagogischen Hochschule PH • Weiterbildungsangebote von Fachhochschulen oder von Pädagogischen Hochschulen: MAS, MBA, EMBA
Bachelor-Abschluss einer Universität oder ETH	<ul style="list-style-type: none"> • Konsekutives Masterstudium Master of Science oder Master of Arts an einer Universität oder ETH • Konsekutives Masterstudium Master of Business Administration MBA an einer Universität oder ETH • Weiterbildungsstudiengang Master of Advanced Studies MAS an einer Universität oder ETH

In den Bildungsratgebern von [Ausbildung-Weiterbildung.ch](http://www.ausbildung-weiterbildung.ch) finden Sie pro Branche wie z.B. Marketing, Erwachsenenbildung, Gesundheit, Maschinenbau oder Logistik detaillierte Zusammenstellungen aller anerkannter Weiterbildungen der verschiedenen Bildungsstufen. Siehe: www.ausbildung-weiterbildung.ch/bildungshilfe/ratgeber

2.2. Die Wahl des Bildungsanbieters

Wenn Sie sich für eine Weiterbildung entschieden haben, geht es um die Suche nach einem geeigneten Anbieter. Finden Sie heraus, wer Ihre gewünschte Weiterbildung anbietet. Sammeln Sie dann alle Informationen, die Sie zu den Bildungsinstituten und Privatanbietern finden können. Studieren Sie die Homepages und Auftritte in den Sozialen Medien, lassen Sie sich Schulprospekte und Lehrgangsunterlagen schicken, telefonieren Sie mit den verantwortlichen Kontaktpersonen und besuchen Sie Informationsanlässe. Auf dem Portal Ausbildung-Weiterbildung.ch finden Sie eine grosse Auswahl von Schulen und Anbietern, bei denen Sie direkt unverbindliche Schulunterlagen bestellen können.

Mit diesen Recherchen finden Sie heraus, welche Voraussetzungen jeder Bildungsanbieter und jede Schule mitbringt: Wie lange gibt es den Anbieter schon, welchen Ruf genießt er, wie lange wird die Weiterbildung schon durchgeführt, wie viele Trainer sind verfügbar und welche Qualifikationen haben sie? Fragen Sie nach Statistiken der vergangenen Jahre und lassen sie sich über die Erfolgs- und Abbruchquoten informieren. Weitere Checkpunkte sind:

- Hat die Einrichtung eine anerkannte Zertifizierung wie ISO 9001, eduQua, SESA, EFMQ?
- Sind Probelektionen oder Schulbesuche möglich?
- Werden regelmässig Teilnehmerumfragen durchgeführt?
- Sind Referenzlisten verfügbar, Kontakte zu Ehemaligen möglich?
- Wie gut sind die Bewertungen der Schule bei Google, Facebook oder Ausbildung-Weiterbildung.ch?
- Wie sind die Vertragsbedingungen, z.B. wenn Sie die Ausbildung abbrechen müssen?

2.2.1. Das Ausbildungskonzept

Weiterbildungen mit einem anerkannten Abschluss basieren entweder auf einer Prüfungsordnung, welche detailliert festlegt, welches Wissen, welche Kompetenzen und Fähigkeiten an der Abschlussprüfung verlangt werden. Oder sie basieren auf einem Rahmenlehrplan, in dem festgelegt ist, welche Lerninhalte vermittelt werden und wie viele Unterrichts- und Lernstunden dafür aufzuwenden sind. In beiden Fällen haben die Bildungsanbieter und Schulen einen grossen Spielraum in der konkreten Aus-

gestaltung ihrer Lehrgänge. Vergleichen Sie daher die Schulungsunterlagen und die Kursbeschreibungen, die Sie erhalten haben, ganz genau. Wichtige Fragen in diesem Zusammenhang sind:

- Ist die Weiterbildung berufsbegleitend konzipiert und welches Arbeitspensum ist daneben noch machbar?
- Wenn die Weiterbildung als Vollzeitstudium konzipiert ist: sind darin Praktika enthalten?
- Wie gross sind die Anteile von Präsenzunterricht, Selbststudium, Lernaufwand und Zeit für Projekt-Semester- oder Diplomarbeiten am gesamten Lernaufwand?
- Wann und wo findet der Präsenzunterricht statt?
- Wie lange dauert die Weiterbildung gesamthaft und gibt es Möglichkeiten, die Dauer zu verkürzen oder zu verlängern?



Mit diesen Informationen können Sie überprüfen, welche Angebote für Sie von den Unterrichtszeiten und den Unterrichtsorten her in Frage kommen. Und Sie können sich überlegen, ob Sie zwischen den Unterrichtsblöcken genügend Kapazität haben, um die Lernleistungen zu erbringen. Und überlegen Sie sich auch, ob Sie eher der Typ für viel Selbststudium sind oder praktische Übungen und Lerngruppen brauchen.

Weiterbildungen, die zu Abschlüssen führen, welche nicht eidgenössisch anerkannt sind, können eine sehr gute Verankerung und Anerkennung in schweizerischen oder internationalen Branchenverbänden haben und entsprechend wertvoll sein. Ob das zutrifft, ist im Einzelfall abzuklären. Fragen Sie in diesen Fällen nach der genauen Bezeichnung des Abschlusses, der Trägerschaft, dem Bekanntheitsgrad und Wert des Abschlusses in der Wirtschaft und den Anschlussmöglichkeiten zu weiterführenden Ausbildungen.

Darüber hinaus sollten Sie sich über die Lehr- und Lernmethoden der Weiterbildungsmassnahme informieren und erfragen, auf welche Methode man sein Hauptaugenmerk richtet. Es gibt Kurse und Ausbildungsblöcke, die mit der so genannten Vorlesungsmethode abgehalten werden: der Lehrer spricht und alle anderen hören zu. Vielfach kommen daneben weitere Unterrichtsmethoden zum Einsatz wie Gruppenarbeiten, E-Learning, Diskussionsrunden und Rollenspiele. Achten Sie darauf, ob und in welchem Umfang die einzelnen Methoden angewandt werden und schauen Sie, ob diese zum Inhalt und Aufbau des Lernthemas passen. Dann ist es wichtig, zu schauen, welche Lernerfolgskontrollen stattfinden und ob Probeprüfungen abgehalten werden. Dabei ist vor allem auch wichtig, ob das Konzept zu Ihnen, Ihrem Lerntyp und Ihren persönlichen Bedürfnissen passt. Andere Fragen, die individuell beantwortet werden müssen sind: Brauchen Sie persönliche Betreuung, kleine oder grosse Klassen, maximale Effizienz oder sanftes Fortschreiten, Unabhängigkeit oder Zusammenhalt in der Klasse?

2.2.2. Das Lehrpersonal

Eine Bildungseinrichtung und damit einhergehend ihre einzelnen Weiterbildungsangebote können immer nur so gut sein wie ihr Lehrpersonal. Unqualifizierte, unmotivierte und demotivierende Trainer und Dozenten tragen zu einem schlechten Ruf der

kompletten Einrichtung bei und sorgen dafür, dass die Teilnehmer weniger lernen als geplant. Daher ist es wichtig, dass Sie sich auch über das an einer Bildungseinrichtung unterrichtende Personal informieren. Folgende Fragen sollten Sie dabei klären:

- Sind die Namen und wichtige Angaben des Lehrpersonals frei zugänglich?
- Über welche Ausbildung und Erfahrung verfügen die einzelnen Lehrpersonen?
- Bilden sie sich regelmässig weiter?
- Sind sie immer noch beruflich in dem von ihnen unterrichteten Bereich tätig?

2.2.3. Die Aufnahmebedingungen und Teilnehmer

Damit Sie auch sicher sein können, dass Sie die von Ihnen gewünschte Weiterbildung überhaupt beginnen dürfen, sollten Sie sich möglichst früh nach den Aufnahmebedingungen erkundigen. Verfügen Sie über die erforderlichen schulischen Qualifikationen, berufliche Grundbildung, praktische Berufserfahrung und persönlichen Fähigkeiten? In der Regel sind diese Bedingungen verpflichtend, werden jedoch im Ausnahmefall auf die jeweils individuelle Situation der Teilnehmenden angepasst. Sollten Sie also anstatt der geforderten fünf Jahre Berufserfahrung nur vier Jahre mitbringen, so scheuen Sie sich nicht, mit den Verantwortlichen zu sprechen und Ihre Möglichkeiten zu erfragen. Häufig werden Sie dennoch teilnehmen dürfen, sofern Sie nicht über grössere inhaltliche Defizite verfügen. Denn schliesslich werden Aufnahmebedingungen zur Sicherung eines relativ identischen Wissenstandes der Teilnehmenden erstellt, damit ein reibungsloser und erfolgsversprechender Kursablauf garantiert werden kann. Daraus ergeben sich folgende Punkte:

- Welche Qualifikationen und Anforderungen müssen Sie erfüllen?
- Muss eine Aufnahmeprüfung gemacht werden?
- Welche Leistungsnachweise sind erforderlich und von Ihnen zu besorgen?

2.2.4. Unterlagen und Beratung

Schauen Sie in den Unterlagen, die Sie von den Schulen und Anbietern erhalten haben, unbedingt nach, ob alle wichtigen Informationen vorhanden sind. Erhalten Sie schriftlich Auskunft über alle

der oben angegebenen Aspekte wie Dauer, Ausbildungskonzept, Aufnahmeprüfung, Zulassungsbedingungen und Methoden? Und wie sieht es mit den Schulungsunterlagen aus? Werden sie Ihnen zur Verfügung gestellt oder müssen Sie diese selbstständig organisieren? Erhalten Sie diese vor, während oder nach der Weiterbildung und sind diese Unterlagen ausreichend? Bei Unterlagen, die nicht in Ihrer Muttersprache sind: Reichen Ihre Sprachkenntnisse zum Verständnis aus?

Da nicht immer alle Informationen aus den Informationsunterlagen hervorgehen, ist es besonders für längerfristige und kostspielige Weiterbildungen sehr sinnvoll, mit den Verantwortlichen in Kontakt zu treten und eine Beratungsperson zu finden. Vereinbaren Sie ein persönliches Beratungsgespräch, in dem Sie auf die hier bereits beschriebenen und die kommenden Aspekte der Weiterbildung einge-

hen können und die Möglichkeit haben, ganz gezielt einige wichtige Fragen zu stellen. Bei kleineren Anbietern werden häufig Telefonberatungen und umfassende E-Mail-Unterstützung angeboten. Schulen und Veranstalter, die Ihnen diese Möglichkeit des Gesprächs nicht bieten, sollten Sie sehr skeptisch beurteilen.

Im Idealfall gibt Ihnen die Ansprechperson schnell einen Termin, nimmt sich ausreichend Zeit für Ihre Belange, Fragen und Ängste und unterstützt Sie bei Ihrer Weiterbildungswahl. Sie zeigt Ihnen Alternativmöglichkeiten auf und berät Sie auch bei finanziellen Aspekten. Darüber hinaus stellt es kein Problem dar, dass Sie sich die Schulungsräume und die dazugehörige Infrastruktur ansehen und mit anderen Teilnehmenden sprechen. Denn schliesslich kommt es darauf an, dass Sie sich wohlfühlen und Sie eine Umgebung vorfinden, in der Sie gerne lernen.



3. Die Bildungsrendite

Bei der Bildungsrendite geht es um die Frage, ob es sich für Sie lohnt, eine bestimmte Weiterbildung zu machen. Finanzielle Überlegungen sind eine Möglichkeit, das anzuschauen. Wie Sie das berechnen können, wird in diesem Kapitel beschrieben.

Neben dem Geld geht es aber meistens auch noch um andere Fragen wie Arbeitsplatzsicherheit, interessantere Arbeit oder bessere Karrieremöglichkeiten. Viele Studien kommen zum Schluss, dass gerade im Zeitalter von Globalisierung und Digitalisierung eine permanente Weiterbildung immer wichtiger wird, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Bei einem Stellenwechsel haben Sie die besseren Chancen auf eine attraktive und gut bezahlte Stelle, wenn Sie Weiterbildungen vorweisen können. Und bei Kündigungen verlieren häufig die am schlechtest ausgebildeten Arbeitnehmenden als erste die Stelle. Natürlich ist eine Weiterbildung keine Garantie. Auch Hochschulabsolventinnen oder Personen mit einer höheren Berufsbildung können von einer Firmenschliessung oder Umstrukturierung betroffen sein. Aber auch dann haben Personen, die durch regelmässige Weiterbildungen Interesse und Einsatzbereitschaft zeigen und ihr Fachwissen ausgebaut und aktuell gehalten haben, die besseren Chancen, schnell wieder eine gute Stelle zu finden. Und zusätzlich zu all diesen Überlegungen geht es ja auch immer darum, dass Sie eine Arbeit haben, die Ihnen Freude macht und die Sie gerne während Jahrzehnten ausüben.

Nun zu den finanziellen Überlegungen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, zu berechnen, ob sich eine Weiterbildung oder ein Studium finanziell lohnt. Die Grundlage der Berechnungen ist immer Ihr heutiger Lohn, den Sie mit dem künftigen Lohn nach der Weiterbildung vergleichen. Die Differenz der beiden Löhne, also die Lohnerhöhung, die Sie nach der Weiterbildung bekommen, ist die erste Aussage über den finanziellen Nutzen der Weiterbildung. Mit dieser Lohndifferenz können weitere Berechnungen angestellt werden. Hier die drei einfachsten:

1. Berechnung des Bruttojahreseinkommens:

Wenn Sie die Differenz des heutigen und des künftigen Brutto-Monatslohnes mal zwölf rechnen, be-

kommen Sie die Lohndifferenz pro Jahr, die Ihnen die Weiterbildung einbringt. (Falls Sie einen 13. Monatslohn bekommen, rechnen Sie es mal 13 statt mal 12).

Erhöhung des Bruttolohnes x 12 = Erhöhung des Jahreseinkommens (durch die Weiterbildung)

Angenommen, Ihre Lohnerhöhung beträgt Fr. 500.– pro Monat, sind das pro Jahr Fr. 6000.– oder Fr. 6500.–.

2. Berechnung des Nettojahreseinkommens:

Wenn Sie etwas genauer rechnen möchten, können Sie die Nettolöhne für die Berechnung nehmen (Nettolohn II der Steuererklärung = Bruttolohn nach Abzug von AHV, IV usw.) und davon noch die Pensionskassenbeiträge und Steuern abziehen. Da sich der Steuersatz bei höheren Einkommen auch erhöht, wird bei dieser Berechnung der Einkommensunterschied pro Jahr kleiner, aber Sie erhalten dafür eine realistische Vorstellung davon, wie viel zusätzliches Geld Ihnen nach der Weiterbildung effektiv zur Verfügung steht.

Erhöhung des Brutto-Jahreseinkommens abzüglich Pensionskassenbeiträge und Steuern = Erhöhung des effektiv verfügbaren Jahreseinkommens (durch die Weiterbildung)

3. Berechnung über die Lebensarbeitszeit:

Wenn Sie unsicher sind, ob die monatliche oder jährliche Lohnerhöhung wirklich den finanziellen und zeitlichen Aufwand Ihrer geplanten Weiterbildung wettmacht, können Sie ausrechnen, wie viel Sie nach der Weiterbildung bis zu Ihrer Pensionierung mehr verdienen werden.

Erhöhung des Bruttojahreseinkommens x Anzahl Arbeitsjahre bis zur Pensionierung = Erhöhung Ihres Einkommens über Ihre Lebensarbeitszeit

Angenommen, Sie bekommen die Lohnerhöhung von Fr. 500.– pro Monat / Fr. 6000.– pro Jahr ab dem 27. Altersjahr, dann bleiben 38 Jahre bis zu Ihrer Pensionierung mit 65 Jahren. In diesen 38 Jahren summieren sich die jährlichen Fr. 6000.– auf total Fr. 228 000.–.

Weitere Berechnungsmethoden:

Es gibt weitere Berechnungsmethoden, bei denen zum Beispiel die Zinsen dazugerechnet werden, die Sie bekommen würden, wenn Sie den zusätzlichen Lohn jedes Jahr als Sparkapital anlegen würden. Diese Berechnungsmethoden können Sie in der HWZ-Studie «Bildungsrenditen von schweizerischen Fachhochschulabschlüssen», ISBN 978-3-258-08012-3, nachlesen, aus der diese Definitionen stammen.

In der HWZ-Studie werden die Durchschnittslöhne von KV-Mitarbeitenden mit den Durchschnittslöhnen von Bachelor-Absolventen/-innen Betriebsökonomie verglichen. Und es zeigt sich, dass es sich für einen gelernten Kaufmann, eine gelernte Kauffrau nach allen verwendeten Berechnungsarten lohnt, ein Bachelorstudium in Betriebsökonomie zu absolvieren. Die Durchschnittslöhne von Betriebsökonominnen mit Bachelor-Abschluss FH liegen 58 Prozent höher als die von gelernten Kaufleuten.

Und auf die gesamte Lebensarbeitszeit hochgerechnet gibt das eine Summe von Fr. 1,2 Millionen, die Bachelor-Absolventen/-innen mehr verdienen. Was allerdings auch zu erwähnen ist: es dauert nach Abschluss des Studiums doch ungefähr neun Jahre, bis die gesamten Investitionen und Einkommenseinbussen wieder eingespielt sind und sich der höhere Lohn in der Gesamtrechnung bemerkbar macht.

Weitere Studien über Bildungsrenditen:

Der Politiker und ehemalige Preisüberwacher Rudolf Strahm hat die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik von 2014 ausgewertet. Und er kommt zum Schluss, dass sich Bildung lohnt, und zwar auf jeder Bildungsstufe. Es lohnt sich ebenso, einen Lehrabschluss nachzuholen, wie eine eidgenössische Berufs- oder höhere Fachprüfung abzulegen sowie an einer Fachhochschule oder Universität zu studieren. Das Lohnniveau und das erzielbare Einkommen steigt jedes Mal deutlich an und überraschenderweise sind die Bildungsrenditen nicht bei einem Universitätsstudium, sondern bei den Berufs- und höheren Fachprüfungen am grössten.

Andere Studien zeigen auf, dass ein Fachhochschulstudium für die meisten mehr rentiert als ein Uni-Abschluss. Das liegt vor allem daran, dass das universitäre Studium durchschnittlich länger dauert und die Studierenden häufig vor und während dem Studium noch nicht arbeiten. Fachhochschul-Studierende haben dagegen eine Lehre, und meistens ein bis zwei Jahre Berufserfahrung, was ihnen schon einen deutlichen Lohnvorsprung bringt. Weiter spielt hinein, dass das Studium an einer Universität bisher mehrere Jahre dauerte, während ein Fachhochschul-Studium (früher HTL/HWV) bereits nach drei Jahren abschliesst. In Zukunft könnten sich diese Zahlen jedoch etwas angleichen, da seit der Umstellung auf das Bologna-System auch die Universitäten in vielen Fächern nach drei Jahren zu einem berufsbefähigenden Bachelor-Abschluss führen.



3.1. Rendite-Beispiele für Weiterbildungen auf der Basis des Lohnrechners des Bundes

Beispiel HR-Fachfrau mit eidg. Fachausweis: Fr. 614 000.– mehr Lohn
<p>Nicole arbeitete nach ihrem Lehrabschluss als Kauffrau für eine grosse Hotelkette in der Nähe von Zug. Obwohl ihr die Arbeit im Büro immer gefiel, träumte sie davon, im Personalwesen zu arbeiten. Mit 22 Jahren besuchte sie einen sechsmonatigen, berufsbegleitenden Kurs zur Personalassistentin. Da sie die Zertifikatsprüfung HRSE mit sehr guten Noten bestand, durfte sie in eine Sachbearbeitungsstelle im Personalbüro wechseln. Ein paar Jahre später erhielt sie vom neuen Personalleiter das Angebot, die Teamführung und die Fachverantwortung für das Personalwesen der Region Zentralschweiz zu übernehmen, wenn sie bereit wäre, die Ausbildung zur HR-Fachfrau zu machen. Natürlich zögerte sie nicht lange und suchte sich eine Schule in der Nähe, bei der Sie den einjährigen Lehrgang berufsbegleitend absolvieren konnte. Mit dem Bestehen der eidg. Berufsprüfung erhielt sie kürzlich den eidg. Fachausweis als «HR-Fachfrau betriebliches Personalwesen» und anfangs nächstes Quartal wird sie ihre neue Funktion antreten. Sie ist jetzt 30 Jahre alt und freut sich darauf, ihr kleines Team zu führen und für die gesamte Rekrutierung des Hotelpersonals die Verantwortung zu übernehmen.</p>
<p>Finanzieller Nutzen der Weiterbildung zur HR-Fachfrau Nicole wird als HR-Fachfrau monatlich Fr. 1500.– mehr verdienen als vorher und dadurch bis zu ihrer Pensionierung mindestens Fr. 614 000.– mehr zur Verfügung haben, als wenn sie keine Weiterbildung gemacht hätte. Und es kann auch noch mehr werden, denn in dieser theoretischen Berechnung sind keine weiteren Lohnerhöhungen, Beförderungen und Sparzinsen berücksichtigt.</p>
<p>Berechnung im Detail</p> <p><u>Ausbildungsdauer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalassistentin: sechs Monate berufsbegleitend • HR-Fachfrau: ein Jahr berufsbegleitend <p><u>Kosten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalassistentin Schulgeld, Unterlagen, Prüfungsgebühr: Fr. 5440.– • HR-Fachfrau Schulgeld, Unterlagen, Prüfungsgebühren: Fr. 10 500.– • Total Ausbildungskosten: Fr. 15 940.– (Fr. 5440.– + Fr. 10 500.–) <p><u>Finanzieller Nutzen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lohndifferenz zwischen der Stelle als Kauffrau und der Stelle als HR-Fachfrau: Fr. 1500.– pro Monat = Fr. 18 000.– pro Jahr • Die Ausbildungskosten von Fr. 15 940.– holt sie mit dem höheren Lohn als HR-Fachfrau in gut zehn Monaten wieder herein (Fr. 15 940.– / Fr. 1500.– pro Monat = 10,6 Monate) • In den verbleibenden 35 Jahren bis zu ihrer Pensionierung (30 bis 65) werden sich die Mehreinnahmen auf Fr. 630 000.– summieren (35 x Fr. 18 000.– = Fr. 630 000.–) • Wenn man von diesen Mehreinnahmen die Ausbildungskosten abzieht, bleibt eine Differenz von Fr. 614 060.–, die ihr zusätzlich zur Verfügung steht (Fr. 630 000.– – Fr. 15 940.– = Fr. 614 060.–)
<p>Quellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausbildungskosten entsprechen einem Mittelwert der angebotenen Lehrgänge in der Deutschschweiz. • Die Löhne wurden im Lohnrechner des Bundes www.salarium.ch mit folgenden Einstellungen erhoben: <ul style="list-style-type: none"> • Region Zentralschweiz, Branche 55 Beherbergung, 42 Wochenstunden, Dienstjahre 0, Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten, 12 Monatslöhne, keine Sonderzahlungen, Auszahlung im Monatslohn. • Nach KV-Abschluss: Berufsgruppe 33 Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Abgeschlossene Berufsausbildung, Alter 22 • Nach Berufsprüfung: Berufsgruppe 11-14 Führungskräfte, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Höhere Berufsausbildung, Alter 30 <p>(Alle Angaben Stand Sommer 2017)</p>

Beispiel Dipl. Kindererzieherin HF: Fr. 420 000.– mehr Lohn

Sabrina durfte die neue Kindertagesstätte an der Europaallee in Zürich als künftige Leiterin mitgestalten. Obwohl sie im nächsten Monat erst 26 Jahre alt wird, hat sie schon den Abschluss der höheren Fachschule für Kindererziehung in der Tasche, denn sie konnte als gelernte Fachfrau Betreuung Richtung Kinderbetreuung den verkürzten Studiengang in nur zwei Jahren absolvieren. Auch die finanziellen Einbussen hielten sich so in Grenzen, denn sie konnte während dem Studium zu 60 Prozent in ihrem Beruf weiterarbeiten. Als Leiterin wird sie das pädagogische Konzept mitgestalten können und gemeinsam mit den Eltern der Kinder über die Umsetzung im Alltag diskutieren. Darauf freut sie sich besonders, denn sie wünscht sich in «ihrer» KiTa ein harmonisches Zusammenspiel zwischen den Familien der Kinder und den Betreuerinnen.

Finanzieller Nutzen des Studiums zur Kindererzieherin HF

Sabrina wird nach dem Studium monatlich Fr. 1000.– mehr verdienen und damit bis zu ihrer Pensionierung rund Fr. 420 000.– mehr zur Verfügung haben, als wenn Sie nicht studiert hätte. Und es kann auch noch mehr werden, denn in dieser theoretischen Berechnung sind keine weiteren Lohnerhöhungen, Beförderungen und Sparzinsen berücksichtigt.

Berechnung im Detail

HF-Studium

- Zwei Jahre berufsbegleitendes Studium
- Während dem Studium ein auf 60 Prozent reduziertes Arbeitspensum

Kosten

- HF Kindererziehung: Aufnahmeverfahren, Schulgeld, Fachliteratur, Diplomgebühr: Fr. 9300.–
- Lohnausfall: Fr. 41 280.– (zwei Jahre lang 40 Prozent von Fr. 4300.– pro Monat ergibt 2 x 12 x Fr. 1720.– = Fr. 41 280.–)
- **Gesamte Ausbildungsinvestition: Fr. 50 580.–** (Fr. 41 280.– + Fr. 9300.–)

Finanzieller Nutzen

- Lohndifferenz zwischen der Stelle als Kinderbetreuerin und der Stelle als Leiterin KiTa: Fr. 1000.– pro Monat = Fr. 12 000.– pro Jahr
- Die gesamte Ausbildungsinvestition von Fr. 50 580.– hat sie mit dem höheren Lohn nach gut vier Jahren wieder drinnen (Fr. 50 580.– / Fr. 12 000.– pro Jahr = 4,2 Jahre)
- In den verbleibenden 39 Jahren bis zur Pensionierung (26 bis 65) werden sich die Mehreinnahmen auf Fr. 468 000.– summieren (39 x Fr. 12 000.– = Fr. 468 000.–)
- **Wenn man von diesen Mehreinnahmen die Ausbildungsinvestition abzieht, bleibt eine Differenz von Fr. 417 420.–, die ihr zusätzlich zur Verfügung steht** (Fr. 468 000.– – Fr. 50 580.– = Fr. 417 420.–)

Quellen

- Die Ausbildungskosten entsprechen dem Lehrgang Anschluss-HF in Zürich.
 - Die Löhne wurden im Lohnrechner des Bundes www.salarium.ch mit folgenden Einstellungen erhoben:
 - Region Zürich, Branche 85 Erziehung und Unterricht, 42 Wochenstunden, Dienstjahre 0, Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, 12 Monatslöhne, keine Sonderzahlungen, Auszahlung im Monatslohn.
 - Nach Lehrabschluss: Berufsgruppe 53 Betreuungsberufe, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Abgeschlossene Berufsausbildung, Alter 24
 - Nach HF-Abschluss: Berufsgruppe 23 Lehrkräfte, Stufe 3+4 unteres Kader, Ausbildung Höhere Berufsausbildung, Alter 26
- (Alle Angaben Stand Sommer 2017)

Beispiel Informatiker FH mit Bachelorabschluss: Fr. 185 000.– bis Fr. 690 000.– mehr Lohn
<p>David hat nach seinem Lehrabschluss als Informatiker bei einem Industrieunternehmen im Support gearbeitet. Weil er aber schon immer davon geträumt hatte, eigene Programme zur Fernsteuerung grosser Produktionsanlagen zu entwickeln, begann er mit 23 an der Fachhochschule Informatik zu studieren. Sein Arbeitgeber hat ihm danach eine Stelle in der Software-Entwicklung zugesichert. Diese Aussicht auf eine qualifizierte und spannende Tätigkeit mit viel Freiraum und Entwicklungspotential hat ihn dazu bewogen, die Einschränkungen eines dreijährigen Vollzeitstudiums auf sich zu nehmen.</p>
<p>Finanzieller Nutzen des Bachelorstudiums Informatik FH David wird nach dem Fachhochschulstudium monatlich Fr. 900.– mehr verdienen und damit bis zum Erreichen des Pensionsalters mindestens Fr. 185 000 mehr zur Verfügung haben, als wenn er nicht studieren würde. Nehmen wir an, dass er mit 30 befördert wird und sein Lohn um weitere Fr. 1200.– pro Monat steigt, wird sich diese Summe auf Fr. 690 000.– erhöhen.</p>
<p>Berechnung im Detail</p> <p>FH-Studium</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drei Jahre Vollzeitstudium • Vollständiger Lohnausfall während des Studiums <p>Finanzielle Investition</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studiengebühren komplett: Fr. 5500.– • Lohnausfall während drei Jahren: Fr. 230 400.– (3 x 12 x Fr. 6400.– pro Monat = Fr. 230 400.–) • Total Ausbildungsinvestition: Fr. 235 900.– (Fr. 5500.– + Fr. 230 400.–) <p>Finanzieller Nutzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lohndifferenz zwischen der Stelle als Informatiker im Support und der Stelle als Informatik-Ingenieur in der Entwicklung: Fr. 900.– pro Monat = Fr. 10 800.– pro Jahr • Mit dieser Lohndifferenz würde er über 21 Jahre brauchen, um die gesamte Ausbildungsinvestition wieder hereinzuholen (Fr. 235 900.– / Fr. 10 800.– pro Jahr = 21,8 Jahre) • In den 39 Arbeitsjahren zwischen Studienabschluss und Pensionierung (26 bis 65) verdient er insgesamt Fr. 421 200.– mehr als wenn er nicht studiert hätte (39 x Fr. 10 800.– = Fr. 421 200.–) • Wenn man von diesen Mehreinnahmen die Ausbildungsinvestition abzieht, bleibt eine Differenz von Fr. 185 300.– (Fr. 421 200.– – Fr. 235 900.–) • Verglichen mit anderen Beispielen sieht das nach wenig aus. Das liegt daran, dass der Lohn eines gelernten Informatikers bedeutend höher ist als die Löhne anderer Lehrberufe. Im Prinzip könnte David schon von seinem Lohn als Informatiker EFZ einen Teil als Sparkapital anlegen und damit sein Altersguthaben beträchtlich erhöhen. • Wenn wir annehmen, dass David mit 30 Jahren in eine erste Führungsposition befördert wird und sein Lohn dadurch um weitere Fr. 1200.– pro Monat ansteigt, dann wird er: <ul style="list-style-type: none"> • In den 35 Jahren von 30 bis 65 weitere Fr. 504 000.– zusätzlich verdienen (35 x 12 x Fr. 1200.–) • Knapp acht Jahre nach der Beförderung die gesamten Ausbildungsinvestitionen wieder hereingeholt haben • Und bis zur Pensionierung insgesamt Fr. 689 300.– mehr verdienen haben, als wenn er Informatiker im Support geblieben wäre (Fr. 185 300.– + Fr. 504 000.–)
<p>Quellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Studiengebühren entsprechen dem Mittelwert eines Vollzeitstudiums an einer Hochschule für Technik in der Deutschschweiz. • Die Löhne wurden im Lohnrechner des Bundes www.salarium.ch mit folgenden Einstellungen erhoben: <ul style="list-style-type: none"> • Region Genfersee, Branche 28 Maschinenbau, 42 Wochenstunden, Dienstjahre 0, Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten, 12 Monatslöhne, keine Sonderzahlungen, Auszahlung im Monatslohn. • Nach Lehrabschluss: Berufsgruppe 25 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Abgeschlossene Berufsausbildung, Alter 23 • Nach Bachelor-Abschluss FH: Berufsgruppe 25 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Fachhochschule, Alter 26 • Nach Beförderung: Berufsgruppe 25 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, Stufe 3+4 unteres und mittleres Kader, Ausbildung Fachhochschule, Alter 30 <p>(Alle Angaben Stand Sommer 2017)</p>

Beispiel Technischer Kaufmann mit eidg. Fachausweis: Fr. 675 000.– mehr Lohn
<p>Marco arbeitete bis er 24 Jahre alt war als gelernter Elektroinstallateur für ein Bündner Energieversorgungsunternehmen. Aus gesundheitlichen Gründen wollte er nicht mehr ständig unterwegs und auf Montage sein und suchte darum eine Möglichkeit, ins Büro zu wechseln. Er fand die Weiterbildung zum Technischen Kaufmann, die er in einem zweijährigen, berufsbegleitenden Lehrgang ganz in der Nähe seines Arbeitsortes absolvieren konnte. Nach dem anschliessenden erfolgreichen Arbeitsversuch in der kaufmännischen Abteilung wird er auf nächstes Jahr eine Stelle als Sachbearbeiter Netzadministration übernehmen können. Damit hat er nicht nur sein Ziel erreicht, bis zum 27. Altersjahr eine Stelle zu finden, die für seine Gesundheit zuträglicher ist, sondern er hat auch seinen Horizont und sein Fachwissen enorm erweitert und freut sich auf die neuen Aufgaben, die ihn erwarten.</p>
<p>Finanzieller Nutzen der Weiterbildung zum Technischen Kaufmann Marco wird nach seiner Weiterbildung monatlich Fr. 1500.– mehr verdienen und damit bis zum Erreichen des Pensionsalters rund Fr. 675 000.– mehr zur Verfügung haben, als wenn er keine Weiterbildung gemacht hätte. Und es kann auch noch mehr werden, denn in dieser theoretischen Berechnung sind keine weiteren Lohnerhöhungen, Beförderungen und Sparzinsen berücksichtigt.</p>
<p>Berechnung im Detail</p> <p><u>Ausbildungsdauer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Technischer Kaufmann: zwei Jahre berufsbegleitend <p><u>Kosten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Technischer Kaufmann: Schulgebühren, Unterlagen, Prüfungsgebühr: Fr. 19 800.– minus Fr. 9000.– Bundesbeiträge • Total Ausbildungskosten: Fr. 10 800.– <p><u>Finanzieller Nutzen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lohndifferenz zwischen der Stelle als Elektroinstallateur und der Stelle als Technischer Kaufmann: Fr. 1500.– pro Monat = Fr. 18 000.– pro Jahr • Die Ausbildungskosten von Fr. 10 800.– holt er in sieben Monaten durch den höheren Lohn wieder herein (Fr. 10 800.– / Fr. 1500.– pro Monat = 7,2 Monate) • In den verbleibenden 38 Jahren bis zur Pensionierung (27 bis 65) wird er insgesamt Fr. 684 000.– mehr verdienen, als wenn er in der gleichen Zeit als gelernter Elektroinstallateur gearbeitet hätte (38 x Fr. 18 000.– = Fr. 684 000.–) • Wenn man von den Mehreinnahmen die Ausbildungskosten noch abzieht, bleibt eine Differenz von Fr. 673 200.– (Fr. 684 000.– – Fr. 10 800.–)
<p>Quellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausbildungskosten entsprechen einem Mittelwert der angebotenen Lehrgänge in der Deutschschweiz. • Die Löhne wurden im Lohnrechner des Bundes www.salarium.ch mit folgenden Einstellungen erhoben: <ul style="list-style-type: none"> • Region Ostschweiz, Branche 35 Energieversorgung, 42 Wochenstunden, Dienstjahre 0, Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten, 12 Monatslöhne, keine Sonderzahlungen, Auszahlung im Monatslohn. • Nach Lehrabschluss: Berufsgruppe 74 Elektriker/innen und Elektroniker/innen, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Abgeschlossene Berufsausbildung, Alter 24 • Nach Berufsprüfung: Berufsgruppe 24 Betriebswirtschaftler/innen und vergleichbare akademische Berufe, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Höhere Berufsausbildung, Alter 27 <p>(Alle Angaben Stand Sommer 2017)</p>

Beispiel Physiotherapeutin mit Bachelorabschluss: Fr. 540 000.– mehr Lohn
<p>Melanie hatte nach ihrer gymnasialen Matura keine Lust mehr auf Schule und wollte lieber etwas arbeiten. Nach einigen Gelegenheitsjobs bewarb sie sich mit 24 Jahren am nahegelegenen Kantonsspital für ein einjähriges Pflegepraktikum. In diesem Jahr fand sie heraus, dass sie sich am meisten für die Krankheiten und Behandlungsmöglichkeiten des Bewegungsapparates begeistern konnte und so bewarb sie sich für ein Fachhochschulstudium in Physiotherapie. Im nächsten Herbst wird sie dieses Studium abschliessen und so mit 29 Jahren in einem Gesundheitszentrum ihre erste Stelle als diplomierte Physiotherapeutin antreten.</p>
<p>Finanzieller Nutzen des Bachelorstudiums Physiotherapie FH Melanie wird nach ihrem Studium monatlich Fr. 1700.– mehr verdienen und damit bis zu ihrer Pensionierung mindestens Fr. 540 000.– mehr zur Verfügung haben, als wenn sie nicht studiert hätte. Und es kann auch noch mehr werden, denn in dieser theoretischen Berechnung sind keine weiteren Lohnerhöhungen, Beförderungen und Sparzinsen berücksichtigt.</p>
<p>Berechnung im Detail</p> <p><u>FH-Studium</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vier Jahre Vollzeitstudium • Vollständiger Lohnausfall während des Studiums • Integrierte Praktika während dem Studium <p><u>Kosten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einschreibgebühren, Eignungsabklärung, Registrierung SRK: Fr. 930.– • Studiengebühren, Semesterpauschalen und weitere Kosten: Fr. 7200.– • Lohnausfall während dem vierjährigen Vollzeitstudium: Fr. 211 200.– (4 x 12 x Fr. 4400.–) • Praktikumlöhne während der Ausbildung: Fr. 25 000.– • Total Ausbildungsinvestition: 194 330.– (Ausbildungskosten plus Lohnausfall minus Praktikumlöhne = Fr. 930.– + Fr. 7200.– + Fr. 211 200.– – Fr. 25 000.–) <p><u>Finanzieller Nutzen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lohndifferenz zwischen einer Stelle als Pflegehelferin und der Stelle als Physiotherapeutin: Fr. 1700.– pro Monat = Fr. 20 400.– pro Jahr • Die Ausbildungsinvestition von Fr. 194 330.– wird sie mit dieser Loherhöhung in 9,5 Jahren wieder hereinholen (Fr. 194 330.– / Fr. 20 400.– pro Jahr = 9,5 Jahre) • In den verbleibenden 36 Jahren bis zur Pensionierung (29 bis 65) wird sie total Fr. 734 400.– mehr verdienen als wenn sie nicht studiert hätte (36 x Fr. 20 400.–) • Zieht man von diesem Mehrverdienst noch die Ausbildungsinvestition ab, bleiben Fr. 540 070.–, die ihr insgesamt mehr zur Verfügung stehen (Fr. 734 400.– – Fr. 194 330.–)
<p><u>Quellen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausbildungskosten entsprechen einem durchschnittlichen Bachelorstudium Physiotherapie an einer Fachhochschule in der Deutschschweiz. • Die Löhne wurden im Lohnrechner des Bundes www.salarium.ch mit folgenden Einstellungen erhoben: <ul style="list-style-type: none"> • Region Nordwestschweiz, Branche 86 Gesundheitswesen, 42 Wochenstunden, Dienstjahre 0, Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten, 12 Monatslöhne, keine Sonderzahlungen, Auszahlung im Monatslohn. • Nach Matura: Berufsgruppe 53 Betreuungsberufe, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Matura, Alter 24 • Nach Bachelorabschluss Fachhochschule: Berufsgruppe 22 Akademische und verwandte Gesundheitsberufe, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Fachhochschule FH, Alter 29 <p>(Alle Angaben Stand Sommer 2017)</p>

Beispiel Verkaufsleiter mit eidg. Diplom: Fr. 1,15 Mio. mehr Lohn

Christian hat seine Karriere schon früh geplant und sich regelmässig und sehr zielgerichtet weitergebildet. Nach seinem KV-Lehrabschluss in einem Handelsbetrieb sammelte er Erfahrungen in anderen Unternehmen und Branchen und machte berufsbegleitend zuerst die Markom-Zertifikatsprüfung und dann gleich anschliessend den Vorbereitungskurs auf die eidgenössische Berufsprüfung zum Verkaufsfachmann. Dann übernahm er in einem grossen Handelshaus seine erste Führungsfunktion und drei Jahre später begann er den Vorbereitungskurs auf die höhere Fachprüfung zum Verkaufsleiter. Heute ist er 32, leitet die Verkaufsddivision Nordwestschweiz und ist als stellvertretender Verkaufsleiter Schweiz Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung.

Finanzieller Nutzen der Weiterbildungen zur dipl. Verkaufsleiter

Christian verdiente als Verkaufsfachmann Fr. 1250.– pro Monat mehr als als Kaufmann und als Verkaufsleiter wird er pro Monat noch einmal 1380.– mehr verdienen als als Verkaufsfachmann. Bis zur Pensionierung wird insgesamt 1,15 Millionen Franken mehr verdienen können, als wenn er Kaufmann geblieben wäre. Und es kann auch noch mehr werden, denn in dieser theoretischen Berechnung sind keine weiteren Lohnerhöhungen, Beförderungen und Sparzinsen berücksichtigt.

Berechnung im Detail

Ausbildungsdauer

- Markom: Fünf Monate berufsbegleitend
- Verkaufsfachmann: 13 Monate berufsbegleitend
- Verkaufsleiter: 18 Monate berufsbegleitend

Kosten

- Markom: Schulgeld, Unterlagen, Prüfungsgebühr: Fr. 3000.–
- Verkaufsfachmann: Schulgeld, Unterlagen, Prüfungsgebühren: Fr. 11 750.–
- Verkaufsleiter: Schulgeld, Unterlagen, Prüfungsgebühren: Fr. 14 400.–
- **Total Ausbildungskosten: Fr. 29 150.–** (Fr. 3000.– + Fr. 11 750.– + Fr. 14 400.–)

Finanzieller Nutzen

- Lohndifferenz zwischen der Stelle als gelernter Kaufmann und der Stelle als Verkaufsfachmann: Fr. 1250.– pro Monat = Fr. 15 000.– pro Jahr
- Die Ausbildungskosten für die Markom-Prüfung und den Verkaufsfachmann hat er in einem Jahr durch den höheren Lohn wieder amortisiert (Fr. 14 750.– / Fr. 15 000.– pro Jahr = 0,98 Jahre)
- Im darauffolgenden Jahr kann er mit der Lohnerhöhung die Finanzierung für den Verkaufsleiter-Lehrgang Voraus ansparen und dann im Voraus bezahlen, wodurch er noch etwas Rabatt erhält.
- Als Verkaufsleiter verdient er Fr. 1380.– pro Monat mehr als als Verkaufsfachmann und Fr. 2630.– mehr, als wenn er nach dem Lehrabschluss keine Weiterbildungen gemacht hätte.
- In den fünf Jahren als Verkaufsfachmann verdient er Fr. 75 000.– mehr als wenn er Kaufmann geblieben wäre (5 x Fr. 15 000.–)
- In den folgenden 35 Jahren als Verkaufsleiter (von 30 bis 65) verdient er Fr. 1 104 600.– mehr, als wenn er Kaufmann geblieben wäre (35 x 12 x Fr. 2630.–)
- Die gesamte Lohndifferenz von 30 bis 65 beträgt Fr. 1 179 600.– (Fr. 75 000.– + Fr. 1 104 600.–)
- **Wenn man davon sämtliche Ausbildungskosten abzieht, bleiben Fr. 1 150 450.–, die er zusätzlich zur Verfügung haben wird** (Fr. 1 179 600.– – Fr. 29 150.–)

Quellen

- Die Ausbildungskosten entsprechen einem Mittelwert der angebotenen Lehrgänge in der Deutschschweiz.
- Die Löhne wurden im Lohnrechner des Bundes www.salarium.ch mit folgenden Einstellungen erhoben:
 - Region Zentralschweiz, Branche 46 Grosshandel, 42 Wochenstunden, Dienstjahre 0, Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten, 12 Monatslöhne, keine Sonderzahlungen, Auszahlung im Monatslohn.
 - Nach KV-Abschluss: Berufsgruppe 33 Nicht akademische betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte, Stufe 5 ohne Kaderfunktion, Ausbildung Abgeschlossene Berufsausbildung, Alter 22
 - Nach Markom und Berufsprüfung: Berufsgruppe 52 Verkaufskräfte, Stufe 3+4 unteres Kader, Ausbildung Höhere Berufsausbildung, Alter 25
 - Nach höherer Fachprüfung: Berufsgruppe 52 Verkaufskräfte, Stufe 1+2 mittleres Kader, Ausbildung Höhere Berufsausbildung, Alter 30

(Alle Angaben Stand Sommer 2017)

Beispiel Betriebsökonom/in FH mit Bachelorabschluss: Fr. 1,2 Mio. mehr Lohn
<p>Die Betriebsökonomin Sarah Niederle studierte in Zürich an einer berufsbegleitenden Fachhochschule Betriebsökonomie. Weil sie wissen wollte, wie ihre eigene Bildungsrendite aussieht, wählte sie dies als Thema ihrer Bachelorarbeit. Später wurde daraus eine umfassende Studie, die anhand statistischer Durchschnittswerte und Lohnerhebungen des Bundes nach verschiedenen mathematischen Modellen berechnet, wie sehr sich ein Bachelor- und ein Masterstudium in Betriebsökonomie finanziell lohnt. Hier stellen wir die Resultate für das Bachelorstudium vor.</p>
<p>Finanzieller Nutzen eines Bachelorstudiums in Betriebsökonomie FH Personen mit einem Bachelorabschluss FH in Betriebsökonomie verdienen im statistischen Durchschnitt pro Monat Fr. 2789.– mehr als gelernte Kaufleute. Bis zur Pensionierung summiert sich das zu Fr. 1,2 Millionen, die sie gesamthaft mehr verdienen werden. Und es kann auch noch mehr werden, denn in dieser Berechnung sind keine weiteren Lohnerhöhungen, Beförderungen und Sparzinsen berücksichtigt.</p>
<p>Berechnung im Detail</p> <p><u>FH-Studium</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitstudium drei Jahre, berufsbegleitendes Studium vier Jahre <p><u>Kosten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittliche Kosten für Studiengebühren, Unterlagen und Prüfungen: Fr. 27 486.– • Durchschnittliche Lohneinbusse während Bachelorstudium: Fr. 90 607.– • Gesamtkosten Bachelorstudium: Fr. 118 093.– (Fr. 27 486.– + Fr. 90 607.–) <p><u>Finanzieller Nutzen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lohndifferenz zwischen einer Stelle als gelernte/r Kaufmann/-frau und Betriebsökonom/in mit Bachelorabschluss FH: Fr. 2789.– pro Monat oder Fr. 33 472.– pro Jahr • BetriebsökonomInnen können die Kosten des Studiums mit dem höheren Lohn in 3,5 Jahren wieder hereinholen (Fr. 116 093.– / Fr. 33 472.– pro Jahr = 3,5 Jahre) • BetriebsökonomInnen FH verdienen in den 39,5 Jahren bis zur Pensionierung (25,5 bis 65) Fr. 1 322 144.– mehr als gelernte Kaufleute (39,5 x Fr. 33 472.–) • Wenn man davon die Ausbildungsinvestition abzieht, bleiben Fr. 1 204 051.– (Fr. 1 322 144.– – Fr. 118 093.–)
<p>Quellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ausbildungskosten des Bachelorstudiums entsprechen einem Mittelwert der angebotenen Lehrgänge an der ZHAW, Stand 2016. • Die Bruttolöhne wurden von den Autoren der Studie aus Daten des Bundesamtes für Statistik BFS (kaufmännische Mitarbeitende, 2012) und Lohnerhebungen des Verbandes FH Schweiz (Bachelor of Science in Betriebsökonomie, 2013) zusammengestellt. • Die Nettolöhne wurden von den Autoren der Studie am Beispiel eines Wohnortes in der Stadt Zürich berechnet. • Die Krankenkassenprämien wurden für eine 40-jährige Person in der Stadt Zürich berechnet, indem das arithmetische Mittel der günstigsten und der teuersten Prämie gebildet wurde (Stand 2015) • Die Pensionskassenprämien wurden mit den Zahlen der Pensionskasse der Stadt Zürich PKZH als Mittelwert über alle Altersklassen berechnet. • Für die Berechnung der Einkommen über die gesamte Lebensarbeitszeit wurden folgende Brutto-Jahreslöhne ermittelt: <ul style="list-style-type: none"> • Kaufmännische Angestellte: Fr. 4794.– pro Monat, Fr. 57 528.– pro Jahr • Bachelor FH Betriebsökonomie: Fr. 7583.– pro Monat, Fr. 91 000.– pro Jahr • Der 13. Monatslohn wurde anteilig auf 12 Monate umgerechnet. • Das Pensionsalter wurde einheitlich mit 65 Jahren angenommen, die Lebensarbeitszeit mit 45 Jahren. <p>(Alle Angaben stammen aus der Broschüre: Bildungsrenditen von schweizerischen Fachhochschulabschlüssen, Sarah Niederle/ Urs Dürsteler, ISBN 978-3-258-08012-3)</p>

4. Die Finanzierung

Die Klärung der zuvor aufgeführten Fragen ist vor allem für länger andauernde Weiterbildungsmassnahmen unerlässlich. Aber auch bei der Suche nach kurzen Seminaren oder Lehrgängen finden Sie mit diesen Überlegungen mit Sicherheit das passende Angebot für Ihre Karrierepläne. Doch steht vor der Vertragsunterzeichnung und damit der präzisen Entscheidung für eine Weiterbildung immer auch der Gedanke an die Finanzierung. Welche Kosten kommen im Laufe der Weiterbildung auf Sie zu und bis zu welchem Zeitpunkt müssen Sie die Kursgebühren spätestens bezahlt haben? Reicht Ihr Ersparnis zur Finanzierung aus und gibt es die Möglichkeit der Ratenzahlung? All diese Fragen kommen im Laufe der Planungsphase auf Sie zu und sollten unbedingt beantwortet werden, damit Ihr Weiterbildungsprojekt eine gute Chance auf Erfolg bekommt. Stellen Sie sich noch vor der Finanzierungsüberlegung einen Budgetplan auf, der alle anfallenden Kosten, die im Laufe der Weiterbildung auf Sie zukommen werden, berücksichtigt. Dabei wird häufig vergessen, dass neben den eigentlichen Kurskosten, die von den Schulen und Anbietern erhoben werden, auch noch diverse weitere Kosten hinzukommen, die jedoch nicht immer auch in den Unterlagen mit aufgeführt

sind. Fragen Sie daher bei einem Ansprechpartner nach und erkundigen Sie sich präzise nach weiteren Kosten. Vor allem bei Weiterbildungen, die mit einer eidgenössisch anerkannten Prüfung schliessen, kommen Sie um festgelegte Prüfungskosten nicht herum – und diese sind oftmals nicht zu unterschätzen. Je nach Art der Weiterbildung können all diese Nebenkosten sehr unterschiedlich sein und einen kleinen oder einen grossen Anteil an den Gesamtkosten ausmachen. Dennoch sind meist die Kurskosten an sich der Grossteil der Ausgaben, die Sie bereit sein müssen zu zahlen.

Überlegen Sie sich daher gut, ob Sie gewillt sind, Ihr komplettes Ersparnis oder Teile davon für genau diese Weiterbildungsmaßnahme auszugeben. Ist das Bildungsangebot diese Ausgaben wert? Wie lange wird es in etwa dauern, bis sich diese Ausgaben rentiert haben? Ob sich Ihr investiertes Geld jemals eins zu eins rechnet, hängt jedoch nicht nur von der Art der Weiterbildung, sondern auch von vielen anderen Faktoren, wie dem Arbeitsmarkt, Ihrer Erfahrung, Ihren Plänen und Ihrer Motivation ab, um nur einen Teil zu nennen. Vielleicht muss sich die Weiterbildung für Sie auch gar nicht finanziell



lohnend? Klären Sie für sich Ihre Einstellung hinsichtlich der Rentabilität ab.

4.1. Die Gesamtkosten

Wenn Sie sich für eine bestimmte Weiterbildung und einen bestimmten Anbieter entschieden haben, lohnt es sich, eine vollständige Aufstellung aller zu erwartenden Kosten zu machen. Diese brauchen Sie, um zu entscheiden, ob die Weiterbildung für Sie finanziell tragbar ist, um Ihr Budget für die gesamte Zeit zu planen oder auch um nach Finanzierungsmöglichkeiten zu suchen.

4.1.1. Kurs- und Prüfungsgebühren

Was kosten Berufs- und höhere Fachprüfungen?

Für einen eidgenössischen Abschluss auf Stufe Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung fallen doppelte Kosten an: für die Vorbereitungslehrgänge ist mit Schulgebühren und weiteren Kosten zu rechnen und für die eidgenössische Abschlussprüfung, ist nochmals eine separate Kursgebühr zu bezahlen.

Seit 2013 sind die Bundesbeiträge an die Durchführung der eidgenössischen Prüfungen deutlich erhöht worden, wodurch die meisten Prüfungsgebühren spürbar gesunken sind.

Die meisten Prüfungsgebühren für eidgenössische Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen liegen zwischen Fr. 1200.– und Fr. 3000.–. Die genauen Angaben zur Prüfung, die Sie anpeilen, erhalten Sie entweder bei Schulen oder beim zuständigen Trägerverband.

Am 1.1.2018 tritt die neuste Änderung des Berufsbildungsgesetzes in Kraft. Falls die Umsetzungsverordnung dazu vom Bundesrat im Herbst 2017 angenommen wird, kann der Bund ab 2018 vorbereitende Kurse auf eidgenössische Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen finanziell unterstützen. Geplant ist ein Betrag von maximal 50 Prozent der Lehrgangskosten bis zu einer Obergrenze von Fr. 19 000.– für Berufsprüfungen und Fr. 21 000.– für Höhere Fachprüfungen.

Die Höhe der Lehrgangskosten ist je nach Branche, Trägerschaft und Inhalt der praktischen Prüfung sehr unterschiedlich. Die meisten Vorbereitungslehrgänge liegen im Bereich zwischen Fr. 6000.– und

Fr. 20 000.–. Genaue Angaben zur Ihrem gewünschten Lehrgang erhalten Sie bei den Schulen, welche den Lehrgang anbieten.

Zu den unterstützten vorbereitenden Kursen gehören:

- Lehrgänge, die auf eine Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung vorbereiten (z.B. Marketingleiter/in, Technische/r Kaufmann/-frau, Medizinische/r Masseur/in)
- Kurse, die auf einzelne Module einer Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung vorbereiten (z.B. Modul Leadership SVF, Module SVEB-2)
- Kurse für Zulassungszertifikate, sofern diese in der Prüfungsordnung einer eidgenössischen Prüfung als Zulassungsbedingung vermerkt sind (z.B. Markom-Zertifikatsprüfung, Personalassistentin mit Zertifikat HRSE)

Die Zahlung wird nach Ablegen der eidgenössischen Prüfung, also rückwirkend geleistet. Der Ablauf ist:

- Die Kursteilnehmer/innen bezahlen den Kurs vollständig und erhalten von der Schule eine Bestätigung
- Die Kursteilnehmer/innen legen die eidgenössische Prüfung ab und erhalten von der Prüfungsorganisation eine Bestätigung
- Die Kursteilnehmer/innen reichen beide Bestätigungen beim Bund ein und erhalten – falls sie die Unterstützungsbedingungen erfüllen – den entsprechenden Betrag zurück
- In Härtefällen ist es möglich, dass ein Teil des Geldes schon während der Kursdauer ausbezahlt wird.

Diese Regelung wird rückwirkend ab dem 1.1.2017 gelten, sodass alle Weiterbildungen, die 2017 begonnen wurden und die Bedingungen erfüllen, auch beitragsberechtigt sein werden.

Die grundlegenden Bedingungen für die Bundesunterstützung sind:

- Wohnsitz in der Schweiz
- Absolvieren eines beitragsberechtigten Vorbereitungskurses
- Ablegen der eidgenössischen Prüfung (unabhängig davon, ob sie bestanden wird oder nicht)

Der Bund führt eine Liste der beitragsberechtigten Vorbereitungskurse, die vorläufig hier angeschaut werden kann: https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/02/vorversion-liste-kurse.xlsx/download.xlsx/vorversion_liste_kurse_d.xlsx

Was kosten Lehrgänge an höheren Fachschulen HF?

Die Lehrgänge an höheren Fachschulen HF werden von den Kantonen finanziell unterstützt. Diese Unterstützung wurde zuerst nur an Studierende mit Wohnsitz im Kanton ausgerichtet. Mit der «Interkantonalen Vereinbarung über die Beiträge an Bildungsgänge der höheren Fachschulen» HFSV wurde geregelt, welche Kantone an welche Bildungsgänge in Schulen anderer Kantone ebenfalls Beiträge zahlen. Diese Regelungen gelten noch bis Ende 2018 und sie betragen je nach Fachbereich zwischen 50 und 90 Prozent der Lehrgangsgebühren.

Die Kosten für Lehrgangsgebühren, Prüfung und Diplomarbeit liegen bei den meisten Bildungsgängen im Bereich zwischen Fr. 20 000.– und Fr. 30 000.–. Einzelne Bildungsgänge, z.B. im Gesundheitswesen, sind vollständig subventioniert, so dass nur die Kosten für Unterrichtsmaterial und Verwaltungsaufwand bezahlt werden müssen. Andere Bildungsgänge, die intensive Betreuung in Kleinklassen enthalten wie z.B. im künstlerisch-gestalterischen Bereich, können bis zu Fr. 50 000.– kosten. Detaillierte Informationen über die Schulgebühren für Ihr geplantes Studium erhalten Sie direkt bei den Schulen.

Voraussetzung für den Erhalt der Kantonsbeiträge ist

- Wohnsitz seit zwei Jahren im Kanton
- Der Lehrgang ist auf der Liste der beitragsberechtigten Lehrgänge

Die Liste der beitragsberechtigten Lehrgänge ist hier zu finden: http://www.edudoc.ch/static/web/arbeiten/hfsv_1718_kantone.xlsx

Vorgehen:

- Die Studierenden reichen vor Studienbeginn bei der Schule eine aktuelle Wohnsitzbescheinigung der Gemeinde ein und füllen das Formular «Personalienblatt zur Bestimmung des zahlungspflichtigen Kantons aus»
- Die Schule prüft die Unterlagen und wenn die Berechtigung auf Kantonsbeiträge besteht, werden den Studierenden die vergünstigten Studiengebühren in Rechnung gestellt
- Die Kantonsbeiträge werden der Schule direkt zurückerstattet

Was kosten Studiengänge an Fachhochschule und Universitäten/ETH

Die Regelstudiengänge zum Bachelor- und Masterabschluss an öffentlichen Fachhochschulen und Universitäten/ETH werden von Bund und Kantonen finanziert.

Die Semestergebühren für die Studierenden betragen durchschnittlich ca. Fr. 750.– bis Fr. 800.–.

Weitere Kosten

Neben den eigentlichen Schulgeldern, Semestergebühren oder Lehrgangskosten sind weitere Kosten für Bücher und Online-Lernhilfen, Laptop, Schreib- und Büromaterial usw. einzurechnen. Bei einigen Weiterbildungen kommen dann noch Kosten für spezifische Software, Einschreibgebühren für Bibliotheken usw. dazu.

4.1.2. Reise- und Verpflegungskosten

Reisekosten: Wie weit entfernt ist der Schulort und wie häufig fahren Sie hin? Fahren Sie mit der Bahn und bezahlen die Fahrkosten selbst oder fahren Sie mit dem Auto und müssen es tagsüber in einem Parkhaus lassen?

Übernachtungen: Sind im Kurs mehrtägige Module oder Seminare enthalten, während denen Sie auswärts im Seminarhotel übernachten müssen?

Verpflegung: Und wie verpflegen Sie sich? Haben Sie z.B. zweimal wöchentlich Abendkurse und müssen deshalb auswärts essen, statt nach Hause gehen zu können?

Viele dieser Kosten scheinen auf den ersten Blick vielleicht unbedeutend, aber wenn Sie alles zusammen auf zwei oder drei Jahre hochrechnen, können doch ansehnliche Beträge zusammenkommen.

Und falls Sie einige dieser Kosten nicht ohne weitere Hilfe eruieren können, nehmen Sie zum Beispiel mit dem Veranstalter oder der Schule Kontakt auf und fragen Sie danach. Denn nur so erhalten Sie eine einigermaßen vollständige Übersicht über all die Beträge, die auf Sie zukommen, und können Ihr Budget kalkulieren.

4.1.3. Lohnausfall und Praktika

Denken Sie auch daran, dass es je nach Weiterbildungsart, -ort und -umfang auch zu Arbeitszeitausfällen und damit einhergehend zu Verdienstaufschlägen kommen kann, die mit einberechnet werden müssen.

Haben Sie zum Beispiel vor, für die Dauer der Ausbildung Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Oder planen Sie ein Studium mit integrierten Praktikums-einsätzen oder mit Auslandspraktika? Da sind jeweils die entsprechenden Verdienstaufschläge resp. Reduktionen abzuschätzen, damit Sie eine realistische Vorstellung über Ihre finanzielle Situation während der Ausbildung bekommen können.

4.2. Geldquellen und Finanzierungsmodelle

Es gibt verschiedene Arten, wie Sie Ihre Weiterbildung finanzieren können und je nach Art der Massnahme werden Ihnen andere Möglichkeiten offenstehen.

4.2.1. Vollständiges Budget erstellen: Zusätzliche und wegfallende Einnahmen und Kosten

Durch das Absolvieren einer längeren Weiterbildung entstehen nicht nur Kosten und möglicherweise Lohneinbussen. Die Veränderung der beruflichen, privaten und finanziellen Gesamtsituation kann noch weitere Folgekosten, aber auch Einsparungen mit sich bringen:

Versicherungen: Brauchen Sie eventuell für die Zeit Ihrer Weiterbildung eine zusätzliche Haftpflichtversicherung oder eine private Unfallversicherung? Oder denken Sie an ein Vollzeitstudium und müssten Ihren AHV-Mindestbeitrag selber bezahlen? Falls Sie eine Weiterbildung mit integrierten Auslandssemestern oder -praktika planen, sollten Sie auch abklären, ob Ihre Kranken- und Unfallversicherung dafür reicht, oder ob Sie eine befristete Zusatzversicherung abschliessen sollten. Je nach Land und Aufenthaltsdauer könnten hier ausserdem zusätzliche Kosten für Impfungen, Visa, neuen Reisepass usw. dazukommen.

Steuern: Sowohl die kantonalen Steuern als auch die Bundessteuern könnten während der Zeit Ihrer Weiterbildung deutlich sinken. Seit 2016 können bei den direkten Bundessteuern alle beruflich motivierten Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten bis zu einer Obergrenze von Fr. 12 000.–abgezogen werden. Nur die Kosten für eine Erstausbildung sind wie bisher davon ausgenommen. Die Regelungen für die kantonalen Steuern wurden ebenfalls angepasst. In vielen Kantonen gelten Pauschalabzüge und erst, wenn diese überschritten werden, müssen alle Ausgaben detailliert nachgewiesen werden. Dazu gehören dann aber alle effektiven Kosten, also zusätzlich zu den Kurskosten auch Fahrtkosten, Mehrkosten für Verpflegung und Unterkunft, Materialien usw. Klären Sie in jedem Fall die geltenden Regelungen in Ihrem Kanton im Voraus ab, damit Sie die entsprechenden Belege dann auch vorweisen können. Weitere Steuersenkungen können entstehen, wenn Sie für die Zeit Ihrer Weiterbildung Ihr



Arbeitspensum reduzieren und dadurch einen geringeren Lohn haben. Auf der anderen Seite ist anzuschauen, ob sich auch Ihre berufsbedingten Abzüge reduzieren, was das steuerpflichtige Einkommen wieder etwas erhöhen würde.

4.2.2. Die Ratenzahlung

Häufig gestaltet es sich für Bildungsinteressenten schwierig, eine Weiterbildungsmassnahme in nur einer Zahlung im Voraus zu begleichen. Besonders bei längerfristigen Massnahmen, wie etwa einer Höheren Fachprüfung, ist es nicht immer möglich, die kompletten Kosten auf einmal oder semesterweise zu bezahlen, da nicht ausreichend Kapital vorhanden ist. Da sich Bildungsanbieter dieser Situation bewusst sind und auch Personen mit weniger finanziellen Rücklagen eine verbesserte berufliche Stellung ermöglichen möchten, wird immer häufiger eine Ratenzahlung als Finanzierungsmöglichkeit angeboten. Dies bedeutet, dass Sie, falls Sie diese Möglichkeit wählen, über einen längeren Zeitraum hinweg kontinuierlich einen vorher festgelegten Betrag an die Schule oder den Bildungsanbieter bezahlen. Diese Zahlungsart ermöglicht Ihnen, auch ohne eine lange Ansparzeit eine Weiterbildung aufzunehmen und die Kosten in Raten zu begleichen. Erkundigen Sie sich bei dem von Ihnen ausgesuchten Bildungsanbieter nach den Möglichkeiten und Konditionen einer solchen Ratenzahlung, doch vergessen Sie nicht, dass diese Raten in den nächsten Monaten oder Jahren zu Ihren monatlichen Kosten hinzukommen. Rechnen Sie Ihre Ausgaben daher durch und klären Sie für sich, ob eine monatliche Abzahlung für Sie überhaupt machbar ist. Auch wichtig zu klären ist, ob durch dieses Finanzierungsmodell Mehrkosten, zum Beispiel in Form von Verwaltungskosten, auf Sie zukommen. Erkundigen Sie sich deshalb unbedingt nach den vertraglichen Regelungen und lesen Sie sich diese gründlich durch.

Falls Sie eine Weiterbildung zu einem eidg. Fachausweis (Berufsprüfung) oder eidg. Diplom einer höheren Fachprüfung planen und zum Schluss kommen, dass auch eine Ratenzahlung Ihre finanziellen Möglichkeiten deutlich übersteigt, klären Sie ab, ob Sie die Bedingungen der so genannten Härtefall-Klausel erfüllen. Dann könnten Sie die Bundesbeiträge an die Schulgebühren schon während der Weiterbildung beziehen und damit Ihren Finanzbedarf deutlich reduzieren. Informationen erhalten Sie bei www.sbfi.admin.ch

4.2.3. Der Arbeitgeber

Nicht immer ist es für einen Arbeitgeber möglich und sinnvoll seine Mitarbeitenden in internen Seminaren weiterzubilden und für sie spezielle Kurse entwickeln zu lassen. Häufig bieten Öffentliche Seminare genau die passende Lösung, um vorhandene Defizite bei einzelnen Mitarbeitern zu beseitigen oder sie ganz gezielt zu fördern. In einem solchen Fall liegt der Gewinn der Weiterbildungsmassnahme im Normalfall bei beiden Parteien, weshalb auch in der Regel die Kosten nicht alleine vom Mitarbeitenden getragen werden müssen. So wurden im Jahr 2006 nahezu 70 Prozent aller beruflich motivierten Weiterbildungen komplett oder zum Teil von den Arbeitgebern finanziert und nur 30 Prozent alleine von den Angestellten. Diese Verteilung zeigt deutlich, dass Sie bei der Finanzierung Ihrer Weiterbildung nicht auf sich alleine gestellt sind, sondern auch diese Möglichkeit der Kostenübernahme in Betracht ziehen sollten. Selbstverständlich ist eine solche Lösung nur dann möglich, wenn Sie bereits einen Arbeitgeber haben und gewillt sind, auch in dieser Branche weiterhin tätig zu bleiben. Interessieren Sie sich dagegen für eine vollkommene berufliche Neuorientierung, so wird Ihr derzeitiger Arbeitgeber wohl den Sinn seiner Investition in Ihre berufliche Zukunft nicht ganz erkennen und Sie sind auf andere Finanzierungsarten angewiesen. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder dem Personalverantwortlichen über Ihr Vorhaben und erläutern Sie ihm Ihre Karrierepläne. Erklären Sie ihm, weshalb eine Weiterbildung für Sie wichtig ist und zeigen Sie ihm auf, welchen Nutzen er aus dieser Entwicklung ziehen wird. Je besser Sie argumentieren und vorbereitet sind, desto leichter wird es für Sie sein, eine finanzielle Unterstützung zu erhalten. Schliesslich sind Sie als Mitarbeitende/r wichtig für das Unternehmen und steigern aller Voraussicht nach mit einer fundierten Weiterbildung den Gewinn für das Unternehmen. Bereiten Sie sich daher unbedingt umfassend auf dieses Gespräch vor und erstellen Sie eine Liste der überzeugendsten Argumente für diese Investition. Schauen Sie sich dazu die Schulungsunterlagen des von Ihnen gewählten Bildungsanbieters sehr genau an und arbeiten Sie die wichtigsten Punkte der Kompetenzsteigerung heraus. Doch bedenken Sie, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen Ihre Weiterbildung wahrscheinlich nicht ohne die Garantie auf eine Gegenleistung geben wird. Das heisst im Normalfall, dass Sie sich verpflichten müssen, auch nach Vollendung der Weiterbildung noch eine festgelegte Zeit für Ihren Arbeitgeber zu arbeiten. Er bezahlt Ihre Weiter-

bildung, Sie bleiben z.B. noch mindestens zwei Jahre und so profitieren beide von dieser Vereinbarung. So oder so ähnlich wird wahrscheinlich auch Ihnen eine Finanzierungsvereinbarung angeboten.

Überlegen sollten Sie sich dennoch bereits im Vorfeld, ob Sie sich vorstellen können noch weitere ein bis zwei Jahre in diesem Unternehmen zu bleiben. Eher unwahrscheinlich ist eine finanzielle Verbesserung in Form einer Lohnerhöhung in diesem Zeitraum, jedenfalls dann, wenn Ihr Arbeitgeber einen Grossteil oder gar Ihre komplette Weiterbildung bezahlt. Eine höhere Position, mehr Verantwortung oder ein anderer Aufgabenbereich sollten sich dennoch für Sie nach Ihrer Bildungsmaßnahme ergeben, damit sich all Ihre Anstrengungen auch rentieren und Sie so schnell als möglich Ihr Erlerntes in die Tat umsetzen können. Besprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder dem Verantwortlichen alle Details der Finanzierung und halten Sie diese in einem Vertrag unbedingt schriftlich fest.

4.2.4. Familie, Freunde & Co.

Nicht immer ist ein Arbeitgeber bereit, in die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden zu investieren, häufig wird dies auch von den Arbeitnehmenden gar nicht gewünscht. Vor allem dann nicht, wenn mit der Weiterbildungsmaßnahme auch eine berufliche Veränderung eintreten soll, die ausserhalb des momentanen Unternehmens stattfinden soll. In einem solchen Fall muss auf andere Geldquellen zurückgegriffen werden. Die einfachste Art der Finanzierung stellt selbstverständlich das Eigenkapital dar, das jedoch nicht immer von jedem Bildungsinteressenten aufgebracht werden kann. Schaffen Sie es nicht mehr bis zu Ihrer gewünschten Weiterbildung das benötigte Geld anzusparen, so können Freunde und Familie eine ausgezeichnete Lösung darstellen. Denken Sie jedoch daran, dass Geldangelegenheiten auch schnell zu Streitigkeiten und Zerwürfnissen führen können, was nicht Sinn einer solchen Massnahme sein sollte. Überlegen Sie sich

Anzeige



Gutschein bei Kursanmeldung über [Ausbildung- Weiterbildung.ch](https://www.ausbildung-weiterbildung.ch)

Bei einer Kurs- oder Lehrgangsanmeldung über [Ausbildung-Weiterbildung.ch](https://www.ausbildung-weiterbildung.ch) profitieren Sie von den folgenden Vorteilen:

- Rabatte auf den Kurskosten von bis zu Fr. 400.–
- Kostenlose Bildungs- und Business-Ratgeber im Wert von Fr. 175.–
- Kostenloser Premium Bewerbungsdossier-Check im Wert von Fr. 150.–

Detaillierte Informationen finden Sie unter [www.ausbildung-weiterbildung.ch/
anmeldung](https://www.ausbildung-weiterbildung.ch/anmeldung).

daher sehr gut, mit wem Sie diese Finanzierung eingehen. Besprechen Sie dies vielleicht zuerst mit Ihren Eltern, die in der Regel am ehesten bereit sind, für eine gute Aus- und Weiterbildung Ihrer Kinder zu zahlen – und das selbst dann, wenn die Kinder eigentlich keine Kinder mehr sind. Halten Sie all Ihre Abmachungen und Regelungen dennoch unbedingt vertraglich fest, um auf beiden Seiten eine Absicherung zu haben. In diesem Vertrag sollten auch unbedingt die Art und der Zeitraum der Rückzahlung festgehalten sein. Falls Sie in Ihrem Umfeld Menschen haben, die bereit wären, Sie in Form von Geschenken finanziell zu unterstützen, gibt es seit Neustem die Möglichkeit, Geschenk-Gutscheine für Weiterbildungen zu kaufen. Diese können bei allen angeschlossenen Schulen für frei wählbare Kurse eingelöst werden. Mehr dazu auf www.weiterbildungsgutschein.ch.

4.2.5. Bund, Kanton und Stiftungen

Wenn der Chef nicht zahlen will und auch die Finanzierung aus privater Hand nicht möglich ist, besteht für manche Bildungsinteressenten zudem die Möglichkeit, eine Unterstützung von Bund, Kanton oder einer Stiftung zu erhalten. So übernimmt der Staat zum Beispiel für Erwerbslose und IV-Bezüger, die auf eine Umschulung oder Weiterbildung angewiesen sind, um beruflich weiterhin tätig zu bleiben oder wieder tätig zu werden, häufig die Kosten für eine Bildungsmassnahme. Für alle anderen läuft die finanzielle Unterstützung jedoch über den Wohnkanton, der diese unter anderem in Form von Stipendien anbietet. Solche Stipendien müssen nicht zurückerstatten werden und unterstützen vor allem Vollzeitausbildungen, die auf einer bereits absolvierten Erstausbildung aufbauen und mit einem anerkannten Abschluss schliessen. Diese Art der kantonalen Unterstützung kommen vor allem wenig Begüterte zugute, die nicht in der Lage sind, sich ohne diese Hilfe weiterzubilden. Doch auch Hochbegabte und Personen bestimmter Berufsgruppen haben eine reelle Chance auf ein solches Stipendium. Nehmen Sie mit der Stipendienstelle Ihres Wohnkantons Kontakt auf und erkundigen Sie sich über Ihre Aussichten auf Unterstützung. Bedenken sollten Sie allerdings, dass in der Regel nur Personen bis zum 40. Lebensjahr stipendienberechtigt sind, in Appenzell sogar nur bis zum 30. Lebensjahr. Welche Altersbeschränkung Ihr Wohnkanton bestimmt hat, erfahren Sie direkt bei der jeweiligen Stelle. Dort erfahren Sie auch, welche anderen Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung es ausser

einem Stipendium noch in Ihrem Kanton gibt, wie beispielsweise kantonale Bildungsgutscheine, Ausbildungsdarlehen oder zusätzliche Möglichkeiten für spezifische Personengruppen. Zum Beispiel können Temporär arbeitende, die dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih unterstehen, vom Weiterbildungsfonds www.temptraining.ch Zuschüsse an Weiterbildungskosten und an Erwerbsausfälle erhalten.

Wenn der Kanton Ihre Weiterbildungspläne nicht unterstützt, so ist vielleicht einer der vielen Schweizer Fonds und Stiftungen bereit, diese zu finanzieren. Je nach Stiftung müssen die Stipendiatsbewerbenden andere Voraussetzungen und Kriterien erfüllen, um einen Teil Ihrer Weiterbildung finanziert zu bekommen, etwa alleinerziehendes Elternteil, in einem Bergkanton wohnhaft oder künstlerisch äusserst begabt zu sein. Da es jedoch mehr als 2700 Stiftungen gibt, die unter Aufsicht des Bundes stehen und mehrere Tausend, die von den jeweiligen Kantonen beaufsichtigt werden, sollten Sie sich über diese Alternative bei den kantonalen Stipendien- und Berufsberatungsstellen oder im eidgenössischen Stiftungsverzeichnis informieren. Hier finden Sie das Verzeichnis: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/eidgenoessische-stiftungsaufsicht.html>

4.2.6. Darlehen

Sollten all die oben aufgeführten Geldquellen für Sie nicht in Frage kommen, so bleibt Ihnen immer noch die Möglichkeit, Ihre Weiterbildung über ein Darlehen zu finanzieren. Darlehen gibt es in diversen Ausführungen und können beispielsweise bei Stipendienstellen beantragt werden. Diese bieten zinslose Darlehen für Weiterbildungen in unterschiedlichster Höhe an, die zu einem festgelegten Zeitpunkt nach Abschluss der Bildungsmassnahme zurückgezahlt werden müssen. Neben diesen Stellen bieten selbstverständlich auch Banken attraktive Darlehen für Weiterbildungsinteressierte, die spezielle Konditionen für diese Zielgruppe bereithalten. Investieren Sie etwas Zeit in die Suche nach der Bank, die Ihnen ein zinsgünstiges Darlehen anbietet. Doch denken Sie daran, dass diese Zinsen einen hohen Betrag ausmachen können, sollte die Rückzahlung über einen längeren Zeitraum angelegt werden. Versuchen Sie daher unbedingt, alle anderen Möglichkeiten auszuschöpfen, bevor Sie zu Ihrer Bank gehen, um ein Darlehen zu beantragen.

Auf www.ausbildung-weiterbildung.ch finden Sie wertvolle Informationen für Ihre berufliche Karriere wie zum Beispiel Checklisten, Ratgeber, Berufsbilder und Schulen. Mit einem Klick auf einen Lehrgang oder ein Seminar kommen Sie auf eine Liste mit den entsprechenden Anbietern dazu. Die Schulen und Seminaranbieter werden mit einem Kurzportät vorgestellt und es besteht die Möglichkeit, diesen direkt eine Anfrage für weitere Unterlagen zu senden. [Ausbildung-Weiterbildung.ch](http://www.ausbildung-weiterbildung.ch) – Schnell, treffend, kompetent.

Folgende Ratgeber gibt es auf [ausbildung-weiterbildung.ch](http://www.ausbildung-weiterbildung.ch) gratis zum Download

Karriere Selbstmarketing	7. Gastronomie, Hotellerie und Tourismus 7.1. Küche, Restauration, Hauswirtschaft, Reception
1. Kaufmännische Aus- und Weiterbildung 1.1. Betriebswirtschaft 1.2. Finanzplanung, Banken und Versicherungen 1.3. Marketing, Kommunikation und Verkauf 1.4. Personal, Organisation, Projekt- und Prozessmanagement 1.5. Rechnungswesen, Controlling, Treuhand, Steuern	8. Privatschulen 8.1. Privatschulen
2. Sprachschulen/-reisen/-aufenthalte 2.1. Sprachen	9. Hochschulen 9.1. Schweizer Hochschulen 9.2. Management auf Master-Stufe MBA, EMBA, MAS
3. Informatik 3.1. Informatik	10. Seminare 10.1. Den Erfolg von Seminaren und Trainings messen 10.2. Seminare erfolgreich planen und organisieren
4. Industrie/Gewerbe 4.1. Gewerbe und Industrie 4.2. Strassen-, Schienen- und Luft-Verkehr 4.3. Logistik und Supply Chain Management 4.4. Gebäudetechnik 4.5. Instandhaltung und Facility Management 4.6. Elektrotechnik und Elektroinstallationen 4.7. Maschinen- und Metallbau 4.8. Innendekoration und Inneneinrichtung 4.9. Baugewerbe und Architektur 4.10. Fahrzeuge und Transportmittel	11. Andere Aus- und Weiterbildungsbereiche 11.1. Beauty, Fitness und Wellness
5. Gesundheit 5.1. Gesundheit und Medizin	12. Berufliche Neuorientierung 12.1. Berufliche Neuorientierung
6. Bildung/Soziales 6.1. Berufliche Erwachsenenbildung 6.2. Bildung und Soziales	13. Allgemeine Ratgeber 13.1. So entscheiden Sie sich für den richtigen Bildungsanbieter 13.2. So finanzieren Sie Ihre Weiterbildung richtig 13.3. So entscheiden Sie sich für den richtigen Seminaranbieter
	14. Ratgeber für Arbeitgeber 14.1. Kooperationen zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen

[Hier geht es direkt zu den Ratgebern.](#)