

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Auf der Basis ausgewählter Indikatoren werden im Kapitel B wichtige Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung dargestellt. Zusammenfassend ist auf die folgenden wesentlichen Ergebnisse hinzuweisen:

- Zur Einschätzung der Entwicklung der **betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung** in Deutschland liegen keine ganz eindeutigen Ergebnisse vor. So kommen Analysen auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels, in denen ein eher enger Weiterbildungsbegriff zugrunde gelegt wird, für den Zeitraum ab 2001 eher zu einer Steigerung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. Dies gilt insbesondere für die kleinen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Analysen für Deutschland mit den Daten der europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS) zeichnen dagegen für den Zeitraum zwischen 1999 und 2005 ein rückläufiges Bild der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. In der CVTS-Erhebung sind allerdings nur Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten vertreten; außerdem wird ein weiterer Weiterbildungsbegriff angewandt. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland nach wie vor nur im Mittelfeld. Insofern signalisieren die Ergebnisse insgesamt Handlungsbedarf für eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung.
 - In einer Zusatzbefragung deutscher Betriebe zur CVTS-Erhebung zum Thema „**Ältere Beschäftigte**“ sieht die überwiegende Mehrheit der weiterbildenden Betriebe, dass sich aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots ab 2010 zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben könnten. Allerdings setzt gegenwärtig nur ein knappes Drittel der Unternehmen Maßnahmen ein, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten.
 - Die Eintritte in Maßnahmen zur **Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB III und SGB II haben sich nach starken Rückgängen in der Vergangenheit wieder positiv entwickelt.
- Allerdings liegen aufgrund von Veränderungen in der Förderungspolitik die Teilnehmerzahlen heute weit unter den Zahlen der 90er-Jahre.
- Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz** sind die Bewilligungen zwischen 2005 und 2007 leicht zurückgegangen. Die Zahl der Bewilligungen betrug 2007 rund 134.000.
 - In die **Begabtenförderung** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden im Jahr 2007 5.330 Stipendiaten/-innen aufgenommen.
 - Nach deutlichen wirtschaftlichen Problemen in den vorausgegangenen Jahren hat sich im Jahr 2008 die **Stimmung von Weiterbildungseinrichtungen** deutlich verbessert. Die Weiterbildungsbranche schätzt die wirtschaftliche Situation dabei deutlich besser ein als der Dienstleistungsbereich im Durchschnitt.
 - Im **Fernunterricht** hat es eine deutlich positive Entwicklung gegeben. So ist im Zeitraum zwischen 2003 und 2007 die Zahl der Teilnehmenden am Fernunterricht um rund 35 % gestiegen.
 - Die Zahl der **Fortbildungsprüfungen** hat sich in den letzten Jahren weiter verringert. Die Zahl der Prüfungen hat sich insgesamt von rund 171.000 1992 auf rund 120.000 im Jahr 2006 reduziert.

(Günter Walden)

B1 Betriebliche Weiterbildung

Einleitung

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und von großer Relevanz für Individuen, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Oftmals wird der betrieblichen Weiterbildung eine wachsende Bedeutung in öffentlichen Diskussionen und Fachdebatten zugesprochen. Die Weiterbildungsinvestitionen von Betrieben liegen schätzungsweise bei ca. 30 % der nationalen Gesamtausgaben für Weiterbildung in Deutschland (Beicht/Berger/Moraal 2005, S. 264).

Neben den Erhebungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln und des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) → **Kapitel B1.1** sind in Deutschland die CVTS-Studien → **Kapitel B1.2** die wichtigsten Informationsquellen zu betrieblicher Weiterbildung. Die Angaben über den Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben unterscheiden sich zwischen diesen 3 Erhebungen beträchtlich. Während das IAB auf 43 % für 2005 kommt und CVTS für 2005 69 % nennt, gibt das IW 84 % für 2007 an. Diese breite Spanne an Prozentwerten hat eine Reihe methodischer Ursachen (Käpplinger 2007, S. 1 ff.). So gibt es unter anderem Unterschiede in den Definitionen (enges vs. weites Verständnis von Weiterbildung), Referenzzeitpunkten (Jahr vs. Halbjahr), Samplestrukturen (alle Branchen/Betriebsgrößen vs. bestimmte Branchen/Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten) und Fragebögen (Mehrthemen- vs. Einzelthemenbefragung). Wenngleich der direkte Vergleich der Quoten und Studien schwerfällt, bieten diese doch an vielen Stellen wichtige komplementäre Informationen. Beispielsweise ermöglicht allein CVTS den europäischen Vergleich, und das IAB-Betriebspanel liefert viele Informationen über die Weiterbildungsbeteiligung je nach Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Insofern sind die Unterschiede zwischen den Befragungen zwar zunächst verwirrend, zugleich aber auch erhellend.

B1.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat auf Basis des IAB-Betriebspanels das betriebliche Weiterbildungsgeschehen untersucht. In diesem Panel werden Betriebe berücksichtigt, soweit sie mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Nachfolgend werden die Ergebnisse zum Indikator Weiterbildungsbeteiligung und dem Indikator Weiterbildungsquote dargestellt. Weitere Indikatoren, ergänzende Informationen und methodische Erläuterungen sind einer Expertise des IAB zu entnehmen → **vgl. Kapitel A5.9.2**²³⁵.

Welche Betriebe bilden ihre Beschäftigten weiter, wie viele Betriebe nutzen diese Möglichkeit der Personalentwicklung? Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung **E** anhand von 2 Indikatoren vermittelt einen Eindruck über die Verbreitung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Das IAB-Betriebspanel stützt sich bei der Erfassung der Weiterbildung auf die direkte Befragung von Betrieben. Es berücksichtigt dabei Weiterbildungsaktivitäten, die ganz oder teilweise von den Betrieben finanziert bzw. durch Freistellung von Beschäftigten unterstützt wurden.

E Weiterbildungsbeteiligung

Der Indikator Weiterbildungsbeteiligung bezieht die Anzahl der Betriebe, die im 1. Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

Weiterbildungsquote

Der Indikator Weiterbildungsquote wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen partizipierenden Mitarbeiter/-innen im 1. Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter/-innen zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Weiterbildungsbeteiligung

Hinsichtlich der allgemeinen Verbreitung betrieblicher Weiterbildung → **Übersicht B1.1-1** ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität in Deutschland in den letzten Jahren leicht, aber stetig zugenommen hat. Gegenüber dem Wert von 2001 fand eine Erhöhung um gut 10 Prozentpunkte statt. Dieses Wachstum ist sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zu beobachten, wobei die Quote in den neuen Ländern stets leicht über den Werten der alten Länder lag, zuletzt rund 4 Prozentpunkte. Im Jahr 2007 waren es demnach insgesamt rund 45 % der Betriebe in Deutschland, die als weiterbildungsaktiv gelten können.

Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße werden 2 Phänomene deutlich: Zunächst ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität positiv mit der Be-

triebsgröße korreliert. Während in kleineren Betrieben nur etwa 37 % der Betriebe Weiterbildung anbieten oder unterstützen, steigert sich dies bis zu den Großbetrieben, die nahezu alle weiterbildungsaktiv sind (95 %). Dies ist insofern nicht überraschend, als es naheliegt, dass größere Betriebe eher als kleinere in jedem Jahr mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützen, da sie z. B. mehr Einstellungen und daher mehr Einarbeitungen haben. Der Vergleich zwischen alten und neuen Ländern ergibt weiterhin, dass die Beteiligung bei den kleinen Betrieben mit unter 10 Beschäftigten, aber auch bei der nächsten Betriebsgrößenklasse in den neuen Ländern etwas höher als in den alten Ländern ausfällt. Eine Betrachtung der Entwicklung seit 2001 zeigt schließlich, dass die oben angesprochene Zunahme der Weiterbildungsaktivität auf eine Zunahme der Aktivität bei den mittleren Betrieben, vor allem aber auch bei den kleinen Betrieben zurückzuführen ist.²³⁶

Übersicht B1.1-1: Weiterbildungsaktivität nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007
Alte Länder				
1–9 Beschäftigte	27	33	33	36
10–49 Beschäftigte	56	58	62	62
50–499 Beschäftigte	80	84	84	86
500+ Beschäftigte	97	98	97	95
Gesamt	36	41	42	45
Neue Länder				
1–9 Beschäftigte	29	37	38	41
10–49 Beschäftigte	58	63	62	67
50–499 Beschäftigte	82	87	85	86
500+ Beschäftigte	96	94	96	97
Gesamt	37	44	45	48
Bundesgebiet				
1–9 Beschäftigte	28	34	34	37
10–49 Beschäftigte	57	59	62	63
50–499 Beschäftigte	81	85	84	86
500+ Beschäftigte	97	97	97	95
Gesamt	36	42	43	45

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2007

²³⁶ Das Wachstum bei den von CVTS nicht erfassten Kleinstbetrieben erklärt auch teilweise, warum CVTS und IAB-Betriebspanel zu unterschiedlichen Ergebnissen bei der generellen Weiterbildungsaktivität kommen.

Weiterbildungsquote

Häufig wird darauf hingewiesen, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, wenn sie aber Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, werden relativ mehr Mitarbeiter/-innen beteiligt. Um diese These zu überprüfen, wird nachfolgend die Weiterbildungsquote, **E** also der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten, aller Betriebe verglichen.

Aus → **Übersicht B1.1-2** geht hervor, dass im Jahr 2007 gut 22 % der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen waren. Die Unterscheidung zwischen qualifizierten Beschäftigten und Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten bestätigt ein auch in anderen Zusammenhängen immer wiederkehrendes Muster: „Wer hat, dem wird gegeben.“ So machen die Daten des IAB-Betriebspanels deutlich, dass es vor allem die qualifizierten Beschäftigten sind, die von den betrieblichen Bildungsbemühungen profitieren.

Dasselbe qualifikationsspezifische Muster zeigt sich bei einer Differenzierung nach alten und neuen Ländern. Insgesamt erweist sich dabei aber auch, dass die Weiterbildungsquote in den neuen Ländern höher ausfällt, wobei der Unterschied knapp 6 Prozentpunkte beträgt.

Die Betrachtung der Weiterbildungsquote nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass die Betriebsgröße keinen signifikanten Einfluss hat → **Tabelle B1.1-1**. Vergleicht man diesen Befund mit dem Ergebnis zur Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, kann man festhalten, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, wenn sie sich aber für Weiterbildung entscheiden, den großen Betrieben hinsichtlich der Reichweite der Maßnahme in der Belegschaft in nichts nachstehen und deren Quote sogar übertreffen.

(Jens Stegmaier, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

Übersicht B1.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007
Alte Länder				
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27
Gesamt	18	22	20	21
Neue Länder				
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33
Gesamt	19	26	25	27
Bundesgebiet				
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29
Gesamt	18	23	21	22

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2007

B1.2 Ergebnisse der europäischen Betriebsbefragung Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS3)

Im Jahr 2005 wurde die dritte CVTS-Erhebung (Continuing Vocational Training Survey) **E** durchgeführt, die europäisch vergleichende Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten liefert. Deutschland befindet sich wie 1999 weiterhin im europäischen Mittelfeld. Die Unterschiede zwischen den besten und schlechtesten Ländern haben sich verringert. Die Strukturen der betrieblichen Weiterbildung haben sich bei einigen Indikatoren angeglichen.

E Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Die europäischen Erhebungen zur Weiterbildung in Unternehmen liefern seit 1993 in regelmäßigen Abständen für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung. Unter betrieblicher Weiterbildung werden dabei die vorausgeplanten und organisierten Lernformen verstanden, die vom Unternehmen vollständig oder teilweise finanziert werden. Die rein individuell finanzierte Weiterbildung von Beschäftigten wurde nicht erfasst. Erhoben wurden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung, zu Teilnehmern und Teilnehmerinnen, Teilnahmezeiten und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen.

An der ersten Erhebung 1993 beteiligten sich 12 Länder. Es folgten CVTS2 (1999) mit Informationen für 25 Länder und CVTS3 (2005) mit 28 Ländern. Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten wurden aus allen Branchen – außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen – befragt. In Deutschland wurden die Erhebungen vom Statistischen Bundesamt und einigen Statistischen Ämtern der Bundesländer durchgeführt. In Deutschland beteiligten sich 2.857 Unternehmen an CVTS3, in Europa insgesamt über 100.000 Unternehmen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Auftrag der Europäischen Kommission CVTS3 methodisch vorbereitet. Im Auftrag von CEDEFOP wertet das BIBB gemeinsam

mit Céreq Marseille und Isfol Rom die Ergebnisse von CVTS3 aus, wobei die Analyse der Datenqualität eine große Rolle spielt. Darüber hinaus wurde für Deutschland eine Zusatzerhebung durchgeführt → vgl. B1.3.

Zentrale Ergebnisse aus CVTS3 – wo steht Deutschland in Europa?

Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen für 2005 ermöglicht es, die Situation in Deutschland mit der in anderen europäischen Staaten zu vergleichen und zugleich Veränderungen gegenüber 1999 festzustellen. Die ersten Resultate für Deutschland wurden im August 2007 vom Statistischen Bundesamt publiziert (Schmidt 2007), im Winter 2007/2008 folgte die Veröffentlichung der europäischen Daten im Internet von 27 Ländern durch Eurostat (Behringer/Moraal/Schönfeld 2008), wobei es sich hier um vorläufige Daten handelt, die noch einer eingehenden Qualitätsprüfung bedürfen. Die Daten für Irland waren zum Redaktionstermin des Datenreports bei Eurostat noch nicht abrufbar; somit berücksichtigt der EU-Durchschnitt von CVTS3 nicht die irischen Ergebnisse. Bei der Interpretation der europäischen Vergleichsdaten und bei einem Ranking von Staaten müssen jenseits eines Überblicks stets die nationalen Rahmenbedingungen und historisch gewachsenen Strukturen berücksichtigt werden, um falsche Schlussfolgerungen zu vermeiden.

Die wichtigsten Ergebnisse aus CVTS3 werden anhand der folgenden zentralen Indikatoren beschrieben:

1. Weiterbildungsangebot der Unternehmen
2. Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen
3. Teilnahmezeiten an Lehrveranstaltungen
4. Direkte Kosten für Lehrveranstaltungen

Weiterbildungsangebot der Unternehmen

Die Weiterbildung in Unternehmen kann in Form von Weiterbildungskursen und „anderen“, insbesondere arbeitsplatznahen/arbeitintegrierten Formen erfolgen. 69 % der deutschen Unternehmen haben 2005 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen

angeboten – dies ist gegenüber 1999 ein Rückgang um 6 Prozentpunkte (Eurostat 2002 und Behringer/Moraal/Schönfeld 2008). Für den Vergleich mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist hierbei zu berücksichtigen, dass der CVTS-Erhebung ein weiterer Weiterbildungsbegriff zugrunde liegt und Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten von CVTS nicht befragt wurden. Im Unterschied zu den anderen europäischen Ländern liegt Deutschland, wie schon 1999, hinter den skandinavischen Ländern und den meisten westeuropäischen Ländern, konnte sich aber vor dem größten Teil der süd- und osteuropäischen Ländern platzieren → **Schaubild B1.2-1**. Allerdings zogen Slowenien und Tschechien an Deutschland vorbei. Die Position im Länderranking verschlechterte sich dadurch (Platz 12 unter 27 Ländern, 1999 Platz 9 unter 25 Ländern). Der

EU27-Durchschnitt liegt 9 Prozentpunkte unter dem deutschen Wert.

Klassische Formen der Weiterbildung, also Lehrgänge, Kurse und Seminare, wurden 2005 in 54 % der deutschen Unternehmen angeboten. Hier ist ebenfalls ein deutlicher Rückgang um 13 Prozentpunkte gegenüber 1999 zu verzeichnen. Deutschland nimmt somit Platz 13 unter den 27 Ländern ein und liegt damit weiterhin vor fast allen süd- und osteuropäischen Ländern, obwohl dort der Anteil an Unternehmen mit Kursen meistens anstieg. Tschechien, Slowenien und Estland allerdings konnten sich mit Anteilen zwischen 56 % und 63 % im vorderen Feld einreihen und Deutschland hinter sich lassen. Der EU27-Durchschnitt liegt 5 Prozentpunkte unter dem deutschen Wert.

Schaubild B1.2-1: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen und Anteil der Unternehmen mit Kursen (2005, in %)

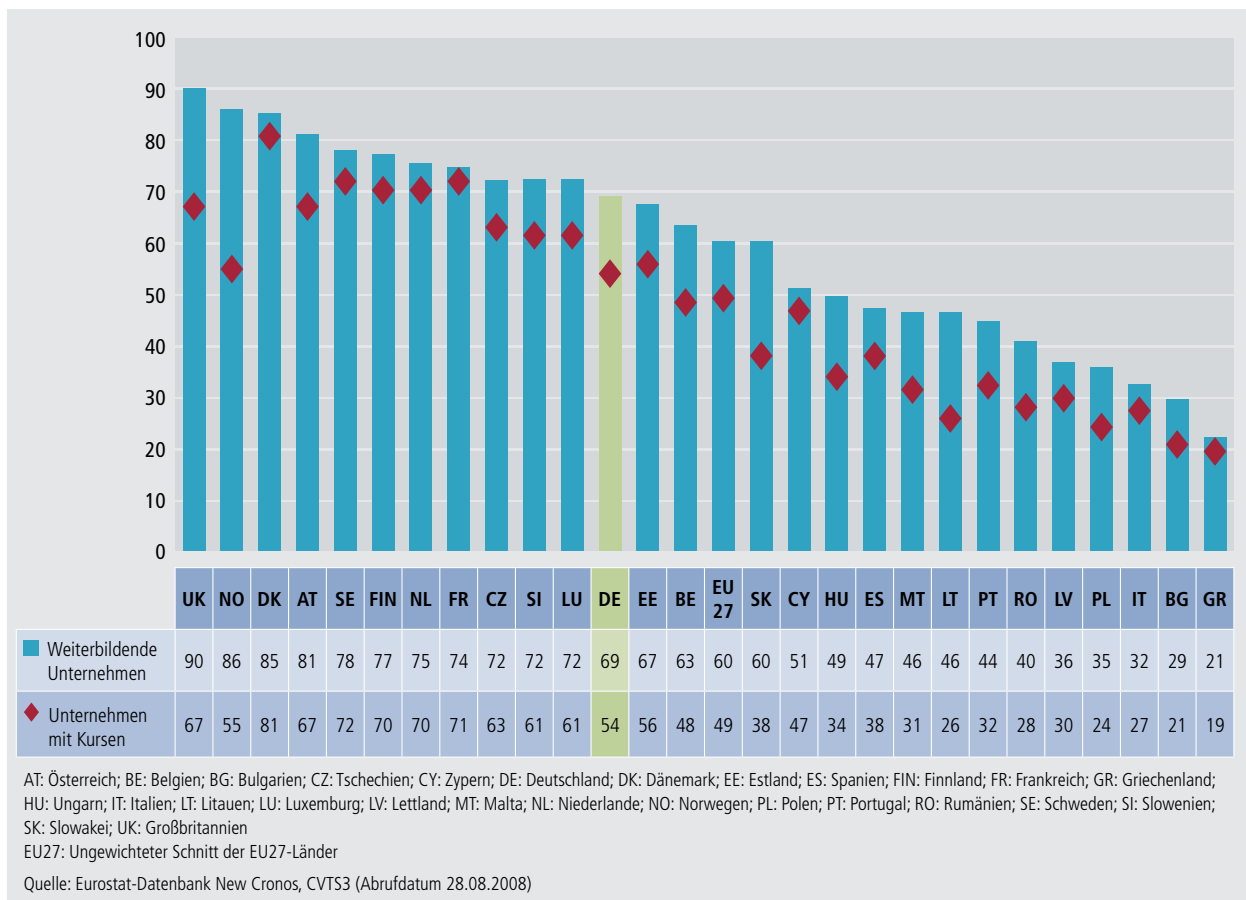
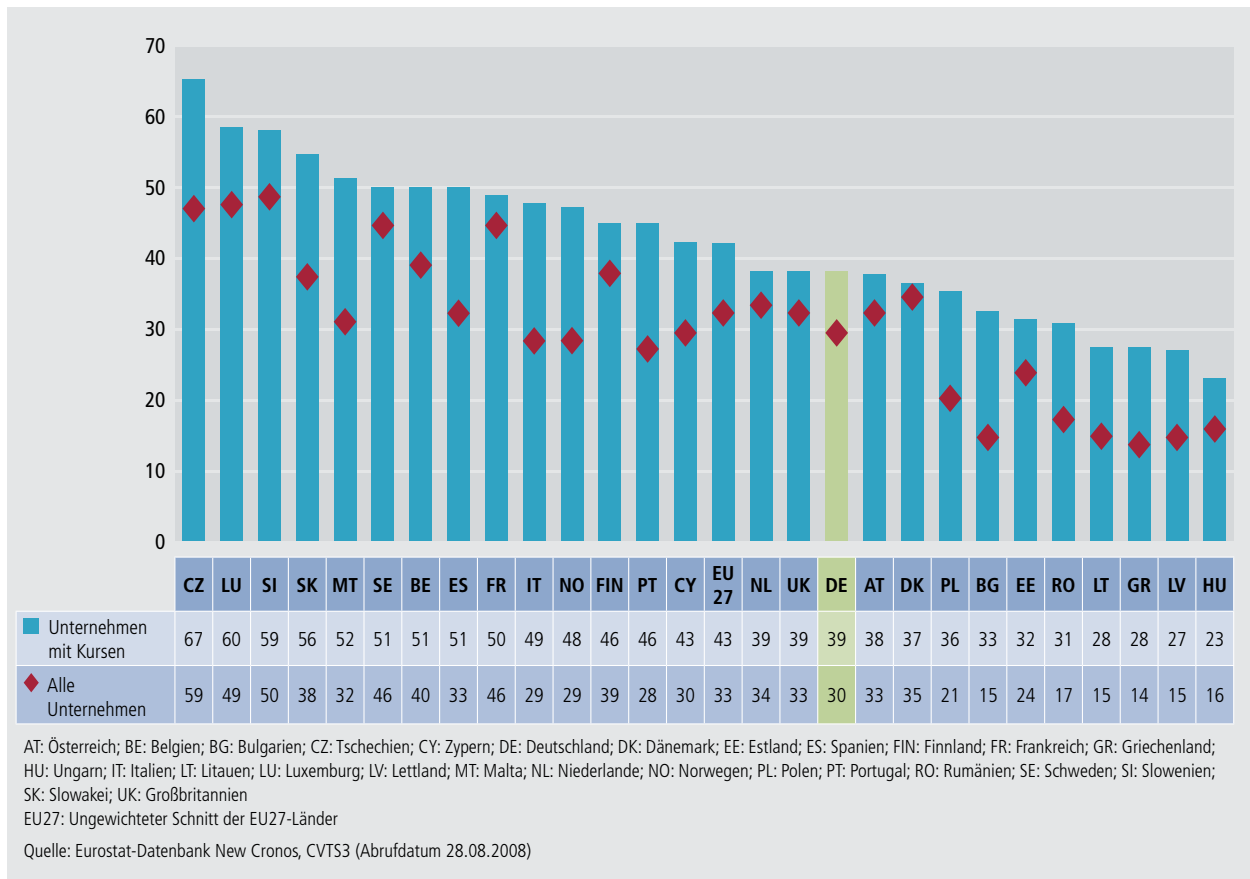


Schaubild B1.2-2: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen (2005, in %)



Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen

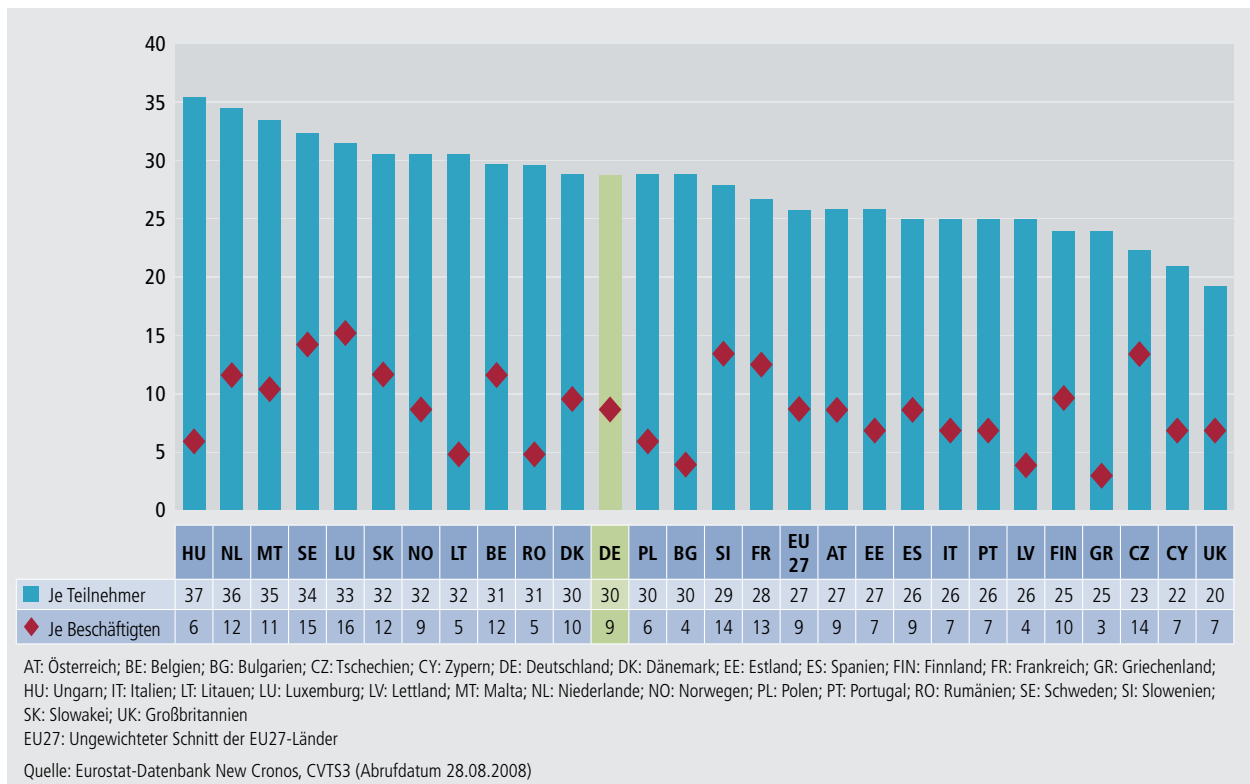
Ein wichtiges Ziel in Europa ist die Erhöhung der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. Die Teilnahmequote gibt Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, die betriebliche Weiterbildungskurse besuchten. Bezieht man die Teilnahme an Weiterbildungskursen auf die Beschäftigten in allen befragten Unternehmen, so ergibt sich für 2005 in Deutschland eine Teilnahmequote von 30 % und im Vergleich zu 1999 ein Rückgang um 2 Prozentpunkte → **Schaubild B1.2-2**. Deutschland liegt damit im unteren Mittelfeld (Platz 15) der europäischen Länder. Der Durchschnitt der EU27 liegt mit 33 % geringfügig über dem deutschen Wert. Die Abnahme der Teilnahmequote in Deutschland ist teilweise auf den Rückzug eines Teils der Unternehmen aus

der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. In den Unternehmen, die Weiterbildungskurse einsetzen, liegt der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, bei 39 % – knapp 3 Prozentpunkte höher als 1999 und 4 Prozentpunkte unter dem EU27-Wert für 2005. Der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten, ist also in Deutschland geringer geworden. In Unternehmen, die Weiterbildungsangebote machen, ist die Beteiligungsquote aber gestiegen.

Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen

Ein Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung ist die Anzahl der Kursstunden je Teilnehmerin und Teilnehmer. Er spiegelt den zeitlichen Aufwand pro Jahr und Teilnehmer/-in wider. 2005 haben die Beschäftigten in deutschen

Schaubild B1.2-3: Weiterbildungsstunden in Kursen je Beschäftigten und je Teilnehmer/-in (2005)



Unternehmen ebenso wie 1999 durchschnittlich 9 Stunden pro Jahr an Weiterbildungskursen teilgenommen → **Schaubild B1.2-3**. Im europäischen Vergleich konnte Deutschland seine Position leicht verbessern (Platz 12, 1999 Platz 13), da sich in einigen Ländern wie Norwegen oder Großbritannien, die 1999 vor Deutschland lagen, die Stundenzahlen verringert haben.

Deutschland liegt somit genau auf dem EU27-Durchschnittswert. Betrachtet man die Weiterbildungsstunden je Teilnehmer/-in, ergeben sich für Deutschland in 2005 30 Teilnahmestunden und ein Anstieg um 3 Stunden. Während es 1999 nur 3 Länder gab (Großbritannien, Tschechien und Slowenien), die die deutsche Stundenzahl von 27 Stunden je Teilnehmer/-in unterboten, konnte Deutschland diesmal eine größere Zahl von Ländern hinter sich lassen und reiht sich auf Position 11 unter den 27 Ländern ein und liegt 3 Prozentpunkte über dem EU27-Durchschnittswert.

Direkte Kosten für Lehrveranstaltungen

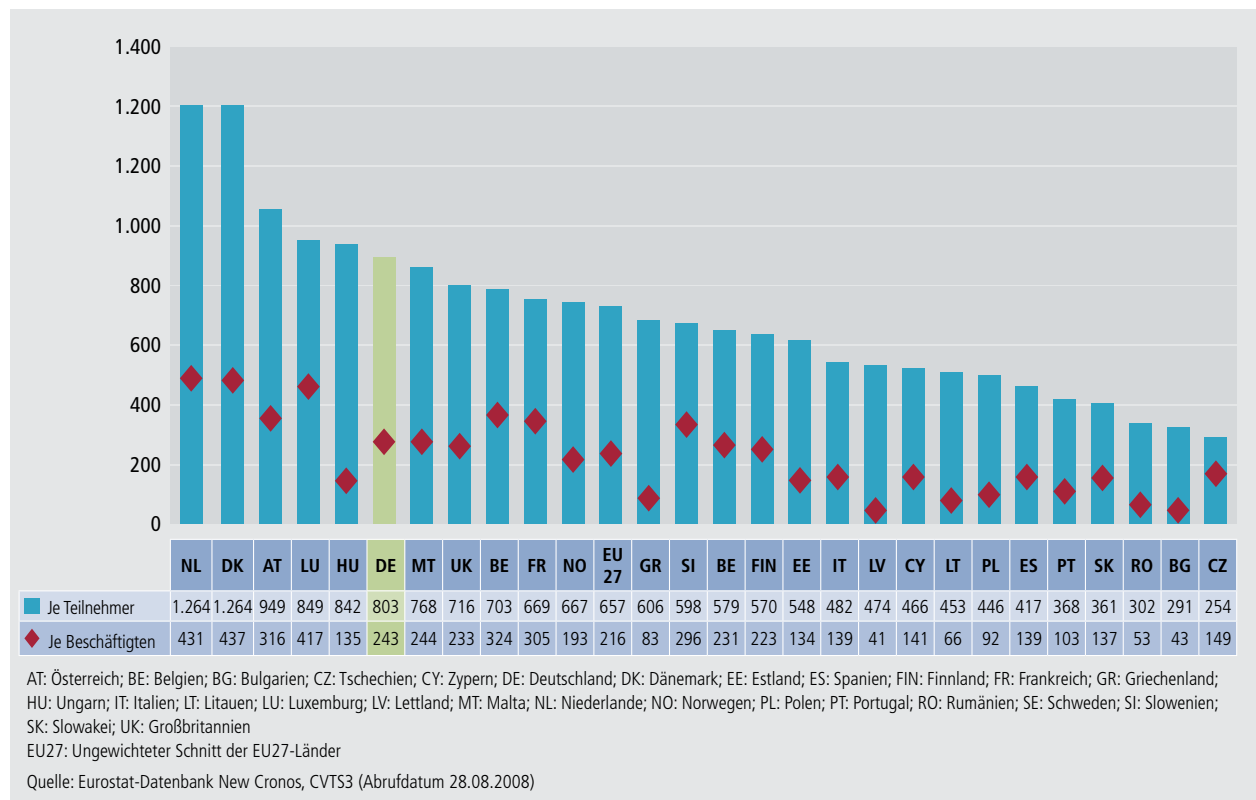
Der finanzielle Aufwand der Betriebe ist ein bedeutender Indikator bei der Analyse der betrieblichen Weiterbildung. Die Gesamtkosten für Weiterbildungskurse setzen sich aus den direkten Kosten (Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für eigenes Weiterbildungspersonal, Raum- und Materialkosten, Reisekosten der Teilnehmer/-innen), den Personalausfallkosten der Teilnehmer/-innen und Umlagen oder Beiträgen an Fonds sowie Zuschüssen oder finanzieller Unterstützung für betriebliche Weiterbildung zusammen (vgl. hierzu auch Lenske/Werner 2009, S. 10 f.). Im Jahr 2005 wandten die Unternehmen in Deutschland im Durchschnitt 237 € an direkten Kosten je Beschäftigten für Weiterbildungskurse auf. Gegenüber 1999 ist dies ein deutlicher Rückgang um 23% – bei unveränderter Zahl der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden je Beschäftigten und in nominaler Betrachtung (also ohne Berücksichtigung der Inflation). Die Gesamtkosten betragen

504 € – dies ist ein nominaler Rückgang von knapp 8%. Je Teilnehmer/-in entstanden direkte Kosten von 797 € und Gesamtkosten von 1.697 € (Rückgang um 26 €). Für den europäischen Vergleich werden KKS-Beträge (Kaufkraftstandards) verwendet, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben dabei an, wie viele nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet (Stapel/Pasanen/Reinecke 2004). Deutschland erreichte bei den direkten Kosten je Beschäftigten Platz 9 und je Teilnehmer/-in Platz 6 und konnte seine Position von 1999 halten bzw. geringfügig verbessern, da auch in vielen anderen Ländern die Investitionen in die Weiterbildung der Beschäftigten zum Teil deutlich zurückgegangen sind → [Schaubild B1.2-4](#).

Fazit: Betriebliche Weiterbildung – Deutschland weiterhin nur im europäischen Mittelfeld

Im Jahr 2005 boten in Deutschland weniger Unternehmen als 1999 ihren Beschäftigten betriebliche Weiterbildungen an, und weniger Beschäftigte haben an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Die Unternehmen, die weiterbildungsaktiv waren, ließen aber mehr Beschäftigte an Weiterbildung teilhaben und stellten dafür auch mehr Lernzeit je Teilnehmer/-in zur Verfügung. Trotzdem investierten die Unternehmen insgesamt pro Teilnehmer/-in nominal weniger Geld in Weiterbildung, was sich insbesondere bei den direkten Aufwendungen für die Lehrveranstaltungen (Kursgebühren etc.) niederschlägt. Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert bzw. sogar rückläufig ist. Auch im europäischen Vergleich kann Deutschland weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld der europäischen Länder

Schaubild B1.2-4: Direkte Kosten je Beschäftigten in allen Unternehmen und je Teilnehmer/-in (2005, in KKS)



einnehmen und liegt hinter den skandinavischen und den westeuropäischen Ländern zurück. Bei einigen Indikatoren können sogar einige osteuropäische Länder an Deutschland vorbeiziehen. In Europa insgesamt sind die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten stagnierend bis rückläufig. Die Süd- und vor allem die Osteuropäer holen dabei deutlich auf, während die West- und vor allem die Nordeuropäer an Boden verlieren. Die Strukturen der betrieblichen Weiterbildung haben sich in Europa, bezogen auf die hier präsentierten Indikatoren, zwischen 1999 und 2005 stark aneinander angeglichen.

(Bernd Käpplinger, Dick Moraal, Gudrun Schönfeld)

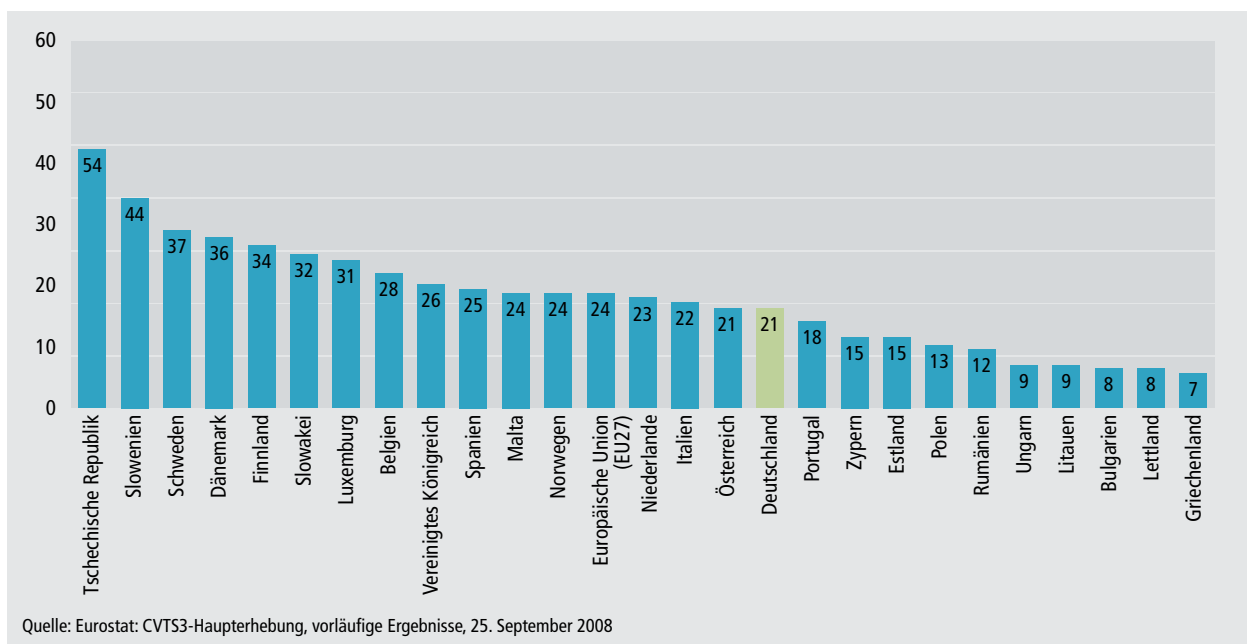
B1.3 Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung

Die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland nach Altersgruppen wird in den nächsten Jahrzehnten einen grundlegenden Wandel erfahren. So wird sich der Anteil der jüngeren

Alterskohorten verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2010 und 2030 dagegen deutlich ansteigen. In Deutschland wird der Anstieg des Anteils der 55- bis 64-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders stark ausfallen. Die heute 30- bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, mit am stärksten betroffen sein. Um diese demografischen Auswirkungen bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, z. B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden (Moraal 2007).

Die Beteiligung der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in Europa fällt dabei sehr unterschiedlich aus, wie die dritte europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3 = 3rd Continuing Vocational Training Survey), die im Jahr 2006 durchgeführt wurde, ermittelt hat (Eurostat²³⁷; Statistisches Bundesamt 2008). Europaweit liegen bis dato Daten

Schaubild B1.3-1: Teilnahme der älteren Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen (Angaben in %)



237 Eurostat-Datenbank „Bevölkerung und soziale Bedingungen“: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

aus 27 Ländern vor: Dabei hat im Durchschnitt jeder/jede vierte ältere Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht (24 %). Deutschland und Österreich teilen sich mit einer Teilnahmequote von 21 % den 16. Platz und liegen damit hinter den meisten nord- und westeuropäischen Ländern (Bannwitz 2008) → **Schaubild B1.3-1**.

In Deutschland fand 2007/2008 eine zusätzliche Befragung von weiterbildenden Unternehmen statt, die an der Hauptbefragung teilgenommen hatten (CVTS3-Zusatzerhebung 2008). Durchgeführt wurden 302 Interviews mit den Personen, die in den Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich sind. Dabei wurde die betriebliche Weiterbildung von älteren Beschäftigten in einem größeren Fragenblock untersucht. **E**

E CVTS3-Zusatzerhebung

Die CVTS3-Haupterhebung umfasst 2.188 weiterbildende Unternehmen. Befragt wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus allen Branchen, außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen.²³⁸ In der CVTS3-Zusatzerhebung wurden 302 Interviews durchgeführt (per CATI-Verfahren – computer-assisted telephone interview) mit den Personen, die in den Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich sind. Die befragten weiterbildenden Unternehmen sind mithilfe eines vom Statistischen Bundesamt für die CVTS3-Haupterhebung ermittelten individuellen Gewichtungsfaktors hochgerechnet. Eine detaillierte Auswertung der Ergebnisse aus der CVTS3-Haupterhebung sowie der CVTS3-Zusatzerhebung wird bis zum Projektende (Sommer 2009) durchgeführt.

Eine Mehrheit von 63,8 % der in der Zusatzerhebung befragten weiterbildenden Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebotes ab 2010 zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben könnten. Es sind vor allem die größeren Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die Probleme sehen (73,7 %), dagegen Kleinunternehmen mit 10–19 Beschäftigten nur

zu 54,8 %. Der in den befragten weiterbildenden Unternehmen erwartete Problemdruck durch den Rückgang des Arbeitskräfteangebotes ist nach Branchen sehr unterschiedlich: Speziell die Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen (NACE) „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“, „Baugewerbe“ und „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ erwarten Probleme, Unternehmen im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ dagegen deutlich seltener. 56,4 % der befragten weiterbildenden Unternehmen sind der Meinung, dass die negativen Folgen des erwarteten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots durch Weiterbildung gemildert werden könnten.

Nur 30,8 % der weiterbildenden Unternehmen setzen Maßnahmen ein, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten, 34,8 % werden zukünftig solche Maßnahmen einsetzen. Die wichtigsten Maßnahmen in den befragten weiterbildenden Unternehmen sind spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung (73,0 %): In der Zukunft werden die Unternehmen diese Maßnahmen allerdings seltener einsetzen (65,0 %) → **Übersicht B1.3-1**. Die gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft wurde von 47,6 % der Unternehmen angegeben: Auf diese Maßnahme wollen die befragten weiterbildenden Unternehmen in der Zukunft deutlich häufiger zurückgreifen (65,0 %). Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung sind mit 36,6 % der dritt wichtigste Maßnahmenbereich und werden zukünftig noch an Bedeutung zunehmen (42,1 %). Sowohl eine generationsübergreifende Unternehmenskultur (von derzeit 22,9 % auf künftig 31,3 %) als auch eine altersgerechte Personalpolitik (von derzeit 19,3 % auf künftig 32,4 %) werden in Zukunft häufiger in den Unternehmen eingesetzt.

In der CVTS3-Zusatzerhebung wurden auch die Stärken und Schwächen älterer Beschäftigter erfragt. Dabei wird auf das in der Berufsbildung vorherrschende Kompetenzkonzept zurückgegriffen, welches sich in 4 Dimensionen unterteilen lässt: Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz. In 85,3 % der befragten weiterbildenden Unternehmen werden

238 Für weitere Informationen zur CVTS3-Zusatzerhebung siehe: www.bibb.de/de/wlk30480.htm.

Übersicht B1.3-1: Derzeitige und zukünftige Maßnahmen der Unternehmen, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten

Maßnahmen	Derzeitige Maßnahmen: Unternehmen in %	Zukünftige Maßnahmen: Unternehmen in %
Spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung	73,0	65,0
Gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft	47,6	65,0
Generationsübergreifende Unternehmenskultur	22,9	31,3
Alternsgerechte Personalpolitik	19,3	32,4
Alternsgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung	36,6	42,1
Sonstige	4,2	1,3

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Übersicht B1.3-2: Stärken der älteren Beschäftigten aus der Sicht der Unternehmen

	Stärken älterer Beschäftigter in % (sehr stark)
Personale Kompetenz	21,9
Sozialkompetenz	34,6
Methodenkompetenz	20,2
Fachkompetenz	75,7

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

die Stärken und Erfahrungen älterer Beschäftigter für die anderen Beschäftigten nutzbar gemacht. Die Unternehmen sehen die Stärken der älteren Beschäftigten insbesondere im Bereich Fachkompetenz (75,7 %) und Sozialkompetenz (34,6 %) und weniger im Bereich personale Kompetenz (21,9 %) und Methodenkompetenz (20,2 %) (Hensge/Lorig/Schreiber 2008) → **Übersicht B1.3-2**.

87,7 % der weiterbildenden Unternehmen unterstützen ihre älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung durch finanzielle Unterstützung (89,9 %), Freistellung von der Arbeit (88,9 %), flexible Arbeitszeiten (79,7 %) sowie Bereitstellung von betrieblichen

Übersicht B1.3-3: Unterstützung der älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung

Unterstützende Maßnahmen	Unternehmen in %
Finanzielle Unterstützung	89,9
Freistellung von der Arbeit	88,9
Flexible Arbeitszeiten	79,7
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (z. B. PC, Bücher)	74,4
Sonstige	3,1

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Ressourcen (74,4 %). Die verschiedenen Unterstützungsinstrumente werden nahezu gleich häufig von den Unternehmen angeboten → **Übersicht B1.3-3**. Nur 7,0 % der weiterbildenden Unternehmen führen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte durch. Von diesen Unternehmen nutzten 49,3 % ein öffentliches Weiterbildungsprogramm speziell für ältere Beschäftigte. 56,2 % der Unternehmen sind öffentliche Förderprogramme (z. B. 50Plus, WeGebAU) bekannt. Insgesamt halten 35,2 % der Unternehmen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte für sinnvoll.

(Dick Moraal)

B2 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B2.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III – Arbeitsförderung – und seit 2005 auch nach SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende – soll die individuellen Chancen der zu Fördernden am Arbeitsmarkt verbessern und gleichzeitig zur besseren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FdW)

Mit insgesamt 341.262 Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2007 ist

eine Steigerung von 38,3 % gegenüber dem Vorjahr (insgesamt 246.789 Maßnahmeeintritte) zu verzeichnen.²³⁹ Der Frauenanteil lag bei 158.206 – ein Anstieg gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 47,1 %. Getrennt betrachtet nach alten und neuen Ländern betrug der Zuwachs der Eintritte insgesamt im Vergleich zum Vorjahr in den neuen Ländern 46,3 %, in den alten Ländern 34,9 % → **Übersicht B2.1-1**.

Die Eintritte und durchschnittlichen Jahresbestände sind seit Beginn der 90er-Jahre gesunken → **Schaubild B2.1-1 und Schaubild B2.1-2**. Nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit wurde 1991 und 1992 die berufliche Weiterbildung besonders intensiv gefördert, um den Strukturwandel in den neuen Ländern abzufedern. 1993 erfolgte ein drastischer

Übersicht B2.1-1: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestände an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB II (ab 2005) und SGB III in den Jahren 2004 bis 2007

Eintritte		2004	2005	2006	2007
Anzahl					
Alte Länder	Gesamt	123.952	91.096	173.032	233.360
	davon Frauen	57.486	39.143	77.462	110.699
Neue Länder	Gesamt	61.089	40.425	73.757	107.902
	davon Frauen	24.289	14.851	30.091	47.507
Bundesgebiet	Gesamt	185.041	131.521	246.789	341.262
	davon Frauen	81.775	53.994	107.553	158.206
Bestand		2004	2005	2006	2007
Anzahl					
Alte Länder	Gesamt	121.239	76.157	81.379	84.554
	davon Frauen	65.489	40.792	39.936	41.282
Neue Länder	Gesamt	63.178	38.193	37.383	39.160
	davon Frauen	30.700	18.951	17.673	18.842
Bundesgebiet	Gesamt	184.418	114.350	118.762	123.714
	davon Frauen	96.189	59.743	57.610	59.781

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger

²³⁹ Bundesagentur für Arbeit (BA): Förderstatistik der BA, Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung SGB II und SGB III (ohne Daten von zugelassenen kommunalen Trägern zur Förderung nach SGB II); Datenstand 31.03.2008 unter: Veröffentlichungen – Statistik – detaillierte Übersichten ab 01/2005 SGB II/III – Förderung – ausgewählte Maßnahmen und Förderleistungen nach differenzierten Merkmalen – FdW, <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f>.

Schaubild B2.1-1: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II¹ und SGB III von 1992 bis 2007²

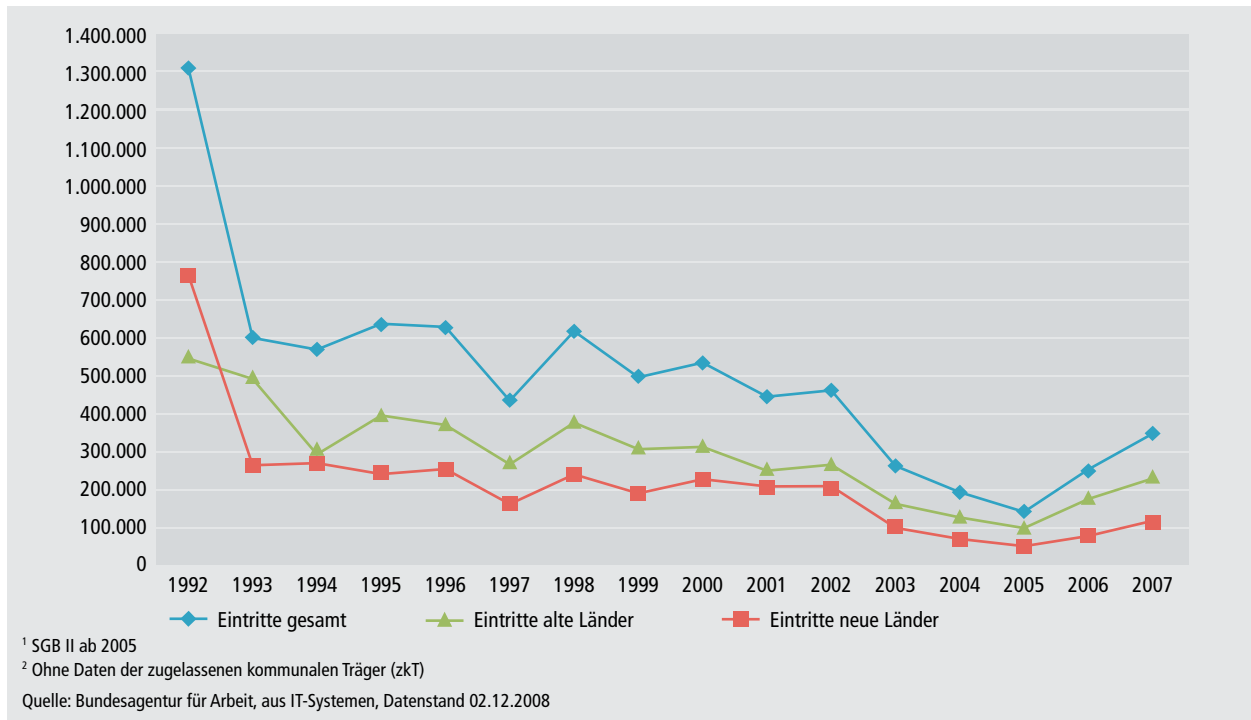
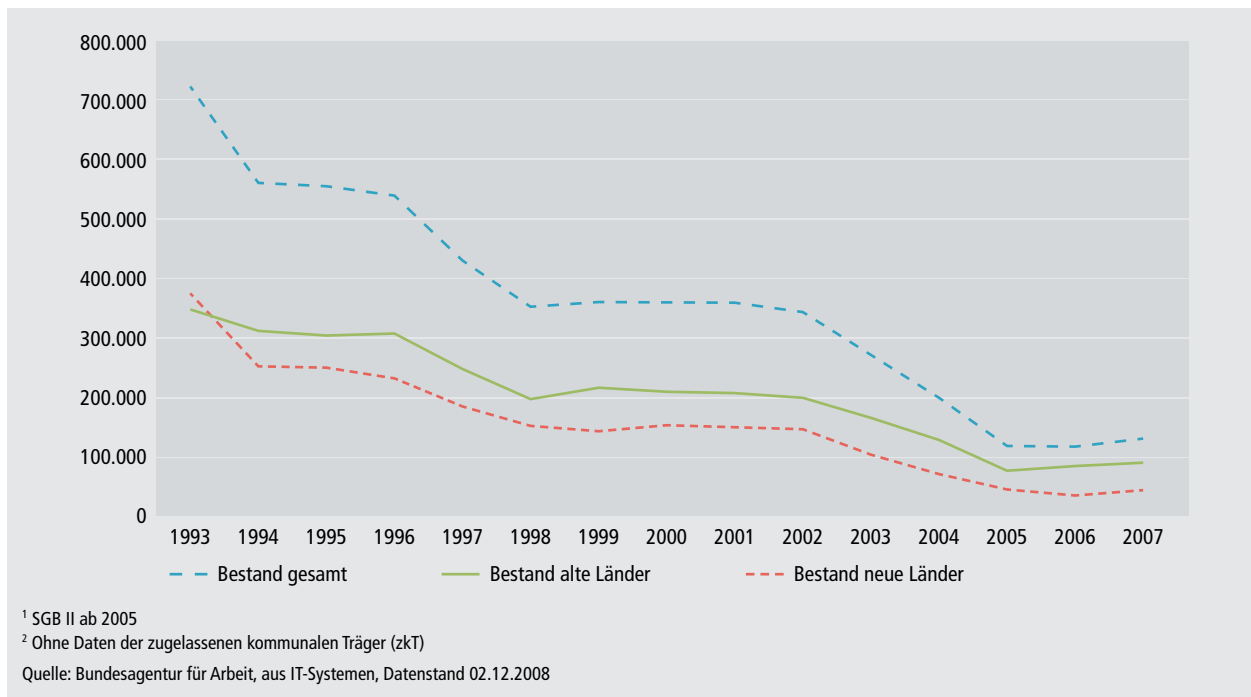


Schaubild B2.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II¹ und SGB III von 1993 bis 2007²



Rückgang der Förderung, insbesondere in den neuen Ländern im Vergleich zu 1992, sodass insgesamt ein starker Rückgang zu verzeichnen war (davon 600.000 Eintrittsrückgänge in den neuen Ländern). Geringere Haushaltsansätze und erhebliche Mittelbindungen aus dem Vorjahr für Neueintritte führten 1997 zu einem Rückgang im Vergleich zum Vorjahr. Durch Umsteuerung des Mitteleinsatzes im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktprogramme bis hin zu Leistungen, die begleitend im Rahmen einer Beschäftigung gewährt werden, erfolgte eine Reduzierung der Leistungen in 2003. Hinzu kam, dass innerhalb der Leistungen zur Verbesserung der Qualifikation verstärkt Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III eingesetzt wurden. Dieser Rückgang setzte sich abgeschwächt noch bis zum Jahr 2005 fort. Ab 2006 wurden die Fördermittel wieder erhöht. 2007 gab es insgesamt 23.904 Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes (davon Frauen: 10.802). Bei den genannten Eintritten entfallen auf die alten Länder 16.209 (Frauen: 8.867), auf die neuen Länder 7.695 (Frauen 3.460). Überwiegend sind die Teilnehmenden zwischen 25 bis 40 Jahre alt. Vor Maßnahmeeintritt waren insgesamt 17.506 Teilnehmer/-innen arbeitslos, darunter 5.120 langzeitarbeitslose Personen. Im Vergleich zum Vorjahr ist eine geringe Steigerung bei der Arbeitslosigkeit um knapp 1 % zu verzeichnen; der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit vor Eintritt weist gegenüber dem Vorjahr ebenfalls eine leichte Steigerung um 1,1 % auf → **Übersicht B2.1-2**.

Insgesamt wurden im Jahr 2007 1,38 Mrd. € für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ausgegeben (Bundesagentur für Arbeit 2008, S. 52).

BA-Sonderprogramm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)

Seit 2006 stellt die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Sonderprogramms WeGebAU für die Weiterbildung beschäftigter Älterer (ab dem 45. Lebensjahr in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten) und Geringqualifizierter 200 Mio. € an zusätzlichen Mitteln im Haushalt zur Verfügung.

Im Jahr 2007 wurden 61 Mio. € gezielt für die WeGebAU eingesetzt. Im Rahmen des Sonderprogramms erfolgten insgesamt 21.088 Förderungen (Bundesagentur für Arbeit 2008, S. 62).²⁴⁰

Durch die Herabsetzung des Förderalters von 50 auf 45 Jahre und die Anhebung der Beschäftigtenzahl bei Betrieben von 100 auf 250 Beschäftigte erhöhte sich die Zahl der potenziell förderungsberechtigten Personen um rund 3,3 Mio. Neu ist seit 2008 auch eine finanzielle Unterstützung bei Neueinstellungen, wenn der Personenkreis die weiteren Fördervoraussetzungen des Programms erfüllt.

Das Sonderprogramm bietet zwei Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

- **Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss:**
Für die Qualifizierung ungelerner oder gering qualifizierter Arbeitnehmer/-innen erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Bei extern stattfindenden Weiterbildungen sind Zuschüsse bis zu 100 % möglich. Bei innerbetrieblichen Weiterbildungen liegt die Zuschusshöhe bei bis zu 50 %. Der Arbeitsentgeltzuschuss war mit einem Anteil von 63,8 % das am stärksten genutzte Instrument (Bundesagentur für Arbeit 2008, S. 62).²⁴¹
Rechtsgrundlage: § 235c SGB III
- **Förderung der Weiterbildungskosten:**
Geringqualifizierten oder beschäftigten Älteren erstatten die Agenturen für Arbeit bzw. die JobCenter die Lehrgangskosten und geben einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten. Voraussetzung ist, dass sie in einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten arbeiten und der Arbeitgeber während der Weiterbildung Arbeitsentgelt zahlt. Die Förderberechtigten erhalten von den Agenturen für Arbeit bzw. den JobCentern einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter Weiterbildungsangeboten wählen, die für die Förderung zugelassen sind und die die vereinbarten Qualifizierungsziele einlösen können.

²⁴⁰ Ermittelt auf Basis vorläufiger, nicht hochgerechneter Werte

²⁴¹ Ermittelt auf Basis vorläufiger, nicht hochgerechneter Werte

Übersicht B2.1-2: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes im Jahr 2007 nach ausgewählten Merkmalen

	2007 ¹				
	Bundesgebiet	Alte Länder	Anteil an alten Ländern gesamt	Neue Länder	Anteil an neuen Ländern gesamt
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	23.904	16.209	100	7.695	100
Geschlecht					
davon Männer	13.102	8.867	54,7	4.235	55,04
davon Frauen	10.802	7.342	45,3	3.460	44,96
Alter					
davon unter 18 Jahren	60	47	0,29	13	0,17
davon 18–19 Jahre	154	109	0,67	45	0,58
davon 20–24 Jahre	3.006	1.825	11,26	1.181	15,35
davon 25–29 Jahre	7.364	4.764	29,39	2.600	33,79
davon 30–34 Jahre	5.003	3.499	21,59	1.504	19,55
davon 35–39 Jahre	3.684	2.630	16,23	1.054	13,7
davon 40–44 Jahre	2.631	1.890	11,66	741	9,63
davon 45–49 Jahre	1.375	1.005	6,2	370	4,81
davon 50–54 Jahre	503	359	2,21	144	1,87
davon 55 Jahre und älter	124	81	0,5	43	0,56
Arbeitslosigkeit					
vorher arbeitslos	17.506	11.405	70,36	6.101	79,29
darunter langzeitarbeitslos	5.120	3.330	20,54	1.790	23,26

¹Aus IT-Systemen der Bundesagentur für Arbeit, ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger

Erstellungsdatum: 18.12.2008, Datenzentrum Statistik

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, aus IT-Systemen, Datenstand: 18.12.2008

Rechtsgrundlage: § 77 Abs. 2 SGB III, § 417 Abs. 1 SGB III

Die von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen von WeGebAU bundesweit akquirierten Weiterbildungsberater/-innen informieren über die Fördermöglichkeiten des Sonderprogramms, klären die Fördervoraussetzungen, stellen den Weiterbildungsbedarf fest und unterstützen Unternehmen bei der Organisation der Weiterbildung für die betroffenen Beschäftigten.

(Brigitte Seyfried)

B2.2 Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)²⁴² verfolgt die Ziele, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung finanziell zu unterstützen und sie zu Existenzgründungen zu ermuntern. Das Gesetz regelt einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen.

²⁴² http://www.bmbf.de/pub/das_neue_afbg.pdf

E Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument in grundsätzlich allen Berufsbereichen – unabhängig davon, in welcher Form die Fortbildung durchgeführt wird (Vollzeit/Teilzeit/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Das gemeinsam von Bund und Ländern finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) wurde zum 1. Januar 2002 reformiert. So wurde z. B. der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung ausgeweitet, die Förderkonditionen für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden verbessert, die Familienkomponente ausgebaut, ein stärkerer Anreiz zur Existenzgründung gegeben, die Förderung von Fachkräften ausländischer Herkunft verbessert und die Beantragung und Bewilligung der Förderung vereinfacht.

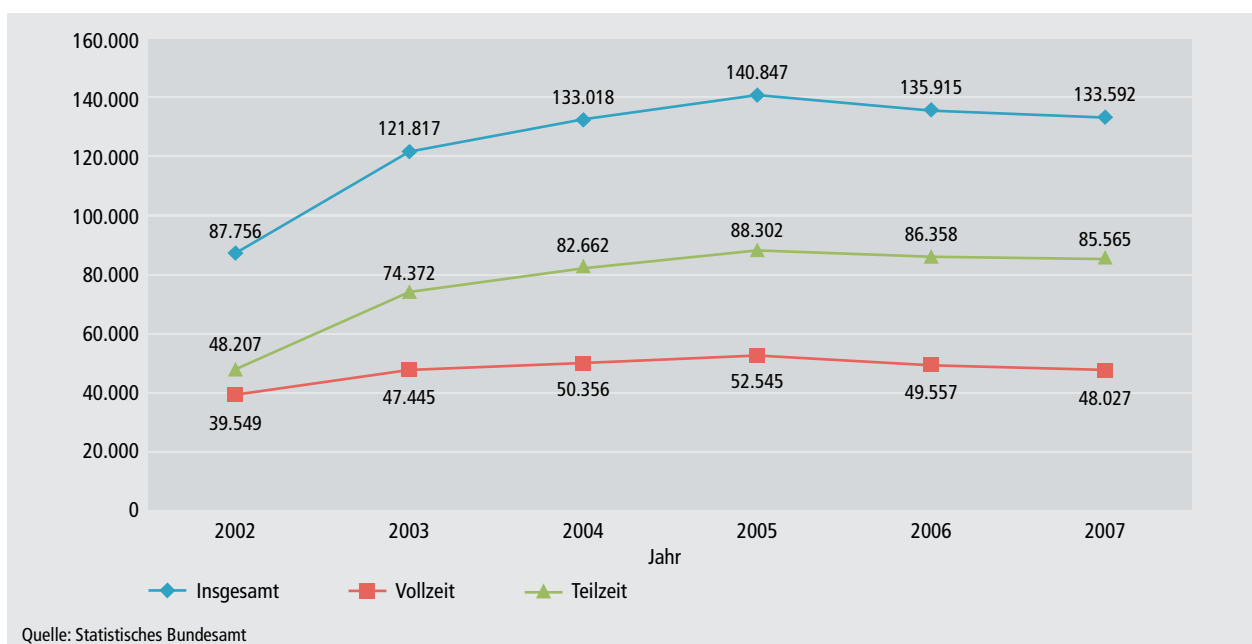
Nach der im Juli 2008 erschienenen AFBG-Bundesstatistik²⁴³ des Statistischen Bundesamtes wurden im Jahr 2007 133.592 Personen gefördert. Gegenüber dem Vorjahr ist ein leichter Rückgang (2006:

135.915 Geförderte) um 1,7 % zu verzeichnen. 48.027 Geförderte (35,9 %) absolvierten eine Vollzeit- und 85.565 (64 %) eine Teilzeitmaßnahme → **Schaubild B2.2-1**. Der Anteil der geförderten Frauen in der Vollzeitmaßnahme betrug 25,8 %, in der Teilzeitmaßnahme 34,8 % → **Schaubild B2.2-2**.

Knapp 81 % der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Den größten Anteil stellten mit 35,5 % hierbei Teilnehmende zwischen 25 bis unter 30 Jahren, gefolgt von den 30- bis unter 35-Jährigen (30,1 %) und der jüngsten Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (ca. 15,4 %). Knapp ein Drittel der Geförderten waren Frauen (42.142). Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 64.235 (48 %) die Spitzenposition ein. Im Handwerksbereich waren 42.934 Geförderte (32,1 %) zu verzeichnen.

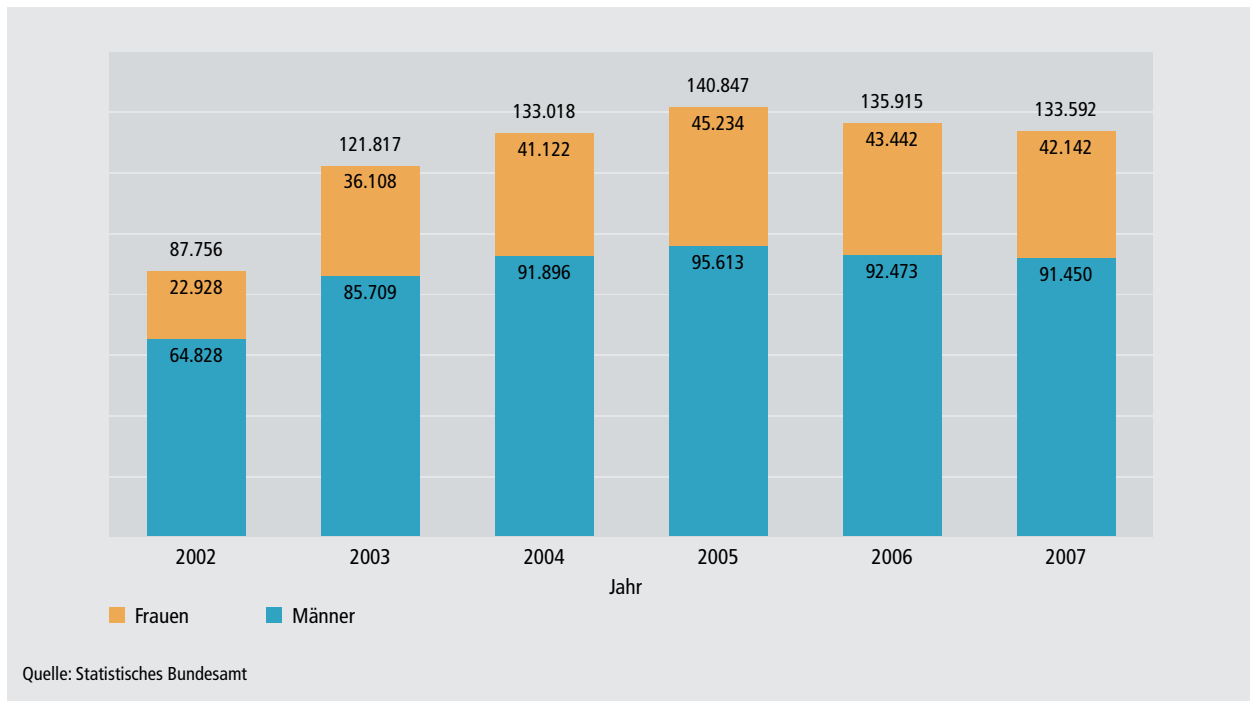
Der Finanzaufwand des AFBG betrug bei 133.592 Geförderten im Jahr 2007 153,6 Mio. €. Hiervon entfielen gemäß § 28 AFBG auf den Bund 78 % und auf die Länder 22 %. Der Bundesanteil am AFBG wird

Schaubild B2.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Vollzeit und Teilzeit von 2002 bis 2007**



243 Statistisches Bundesamt, Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Fachserie 11, Reihe 8 – 2007

Schaubild B2.2-2: Geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2002 bis 2007



vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen. An Förderleistungen wurden im Jahr 2007 insgesamt 356 Mio. € bewilligt.²⁴⁴ Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) betrug das Darlehensvolumen im Rahmen des AFBG per 31.12.2008 965.771.573 Mio. €.²⁴⁵

Die Bundesregierung wird das AFBG weiterentwickeln. So soll die Förderung auf eine breitere Basis gestellt werden, z. B. durch die Einbeziehung weiterer Aufstiegsfortbildungen in der ambulanten und stationären Altenpflege und der Aufstiegsfortbildungen zum Erzieher/zur Erzieherin bzw. durch die Einbeziehung der Prüfungsphase in die Förderung. Mit der Förderung soll zukünftig der Fortbildungserfolg, also das Bestehen der Prüfung, stärker honoriert werden. Zusätzlich zum bisherigen staatlichen Zuschuss von 30,5 % zum Maßnahmebeitrag bei Beginn des Lehrgangs soll bei Bestehen der Prüfung

ein Viertel des auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallenden Restdarlehens erlassen werden. Des Weiteren sollen Fortbildungsinteressierte nicht nur die erste Aufstiegsfortbildung gefördert bekommen. Ferner soll die soziale und bildungspolitische Situation von fortbildungswilligen Ausländerinnen und Ausländern mit dauerhafter Bleibeperspektive in Deutschland verbessert und ihre Integration durch Erleichterung der beruflichen Höherqualifizierung unterstützt werden. Ebenfalls verbessert werden soll die finanzielle Situation der Teilnehmenden mit Kindern an Vollzeitmaßnahmen während der Maßnahmedauer.²⁴⁶

(Brigitte Seyfried)

244 www.bmbf.de/de/851.php und Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 8 – 2007.

245 Laut Informationen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW); Darlehensabschlüsse werden von der KfW mit 40.541 angegeben.

246 Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes; Punkt D: Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte. In: www.umwelt-online.de/cgi-bin/parser/Drucksachen/drucknews.cgi?texte=0699_2D08.

B2.3 Begabtenförderung berufliche Bildung

Förderungsfähiger Personenkreis und förderfähige Weiterbildungen

Die Begabtenförderung berufliche Bildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung **E** bietet seit 1991 besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen mit einer dualen Berufsausbildung und seit 1999 auch Absolventinnen und Absolventen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen einen finanziellen Anreiz zur Weiterbildung. Das Programm versteht sich als Pendant zur Begabtenförderung im Hochschulbereich (Studienförderung) und soll zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung beitragen. Ein Ziel der Förderung ist, die Stipendiatinnen und Stipendiaten schon zu Beginn ihres Berufslebens mit dem Gedanken vertraut zu machen, dass mit dem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung die berufliche Qualifizierung nicht beendet ist, sondern Berufserfolg und berufliche Karriere die kontinuierliche Pflege einmal erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzt und Kompetenzerweiterung durch regelmäßige Weiterbildung unentbehrlicher Bestandteil der beruflichen Zukunftsplanung sein sollte.

Voraussetzung für eine Aufnahme in die Begabtenförderung berufliche Bildung ist der Nachweis einer überdurchschnittlichen beruflichen Qualifizierung durch

- das Ergebnis der Berufsabschlussprüfung (Kammerprüfung) mit mindestens 87 Punkten bzw. besser als „gut“ oder
- die besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder
- den begründeten Vorschlag eines Betriebes oder der Berufsschule.

Die Regelförderdauer beträgt 3 Kalenderjahre, der Förderhöchstbetrag beläuft sich auf 5.100 €. Förderungsfähig sind

- anspruchsvolle Maßnahmen zum Erwerb beruflicher Qualifikationen,

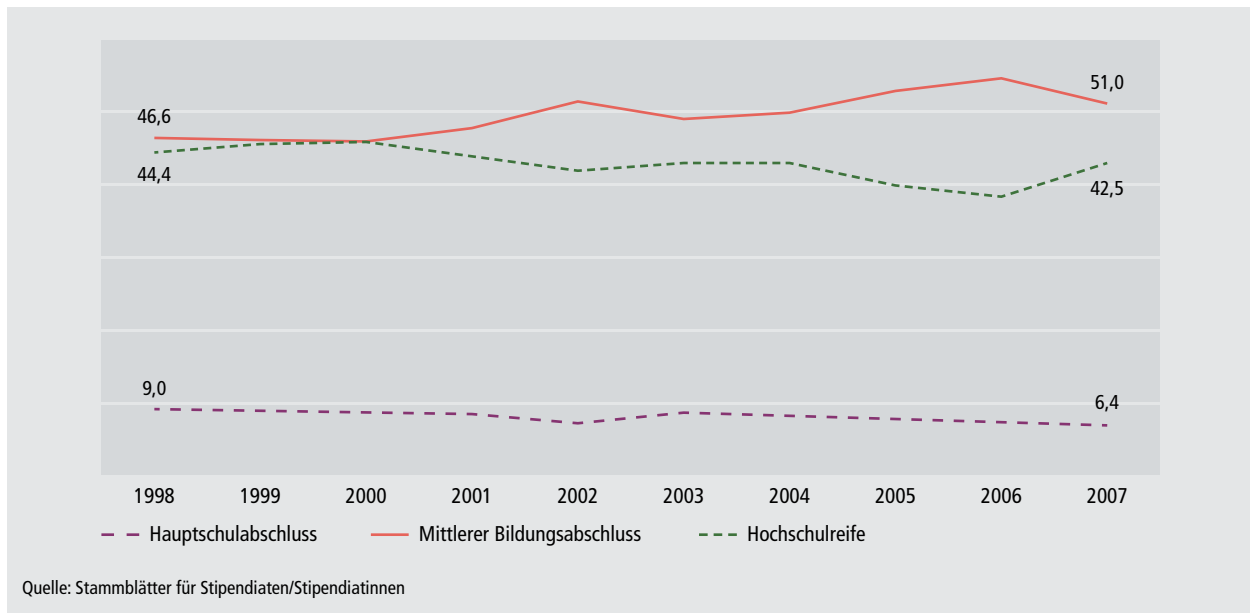
- die Vorbereitung auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung,
- die Teilnahme an anspruchsvollen Bildungsmaßnahmen, die der Entwicklung fachübergreifender und allgemeiner beruflicher oder sozialer Kompetenzen oder der Persönlichkeitsbildung dienen, und seit 2008
- berufsbegleitende Studiengänge, die auf Ausbildung und Berufstätigkeit der Stipendiatin/des Stipendiaten fachlich/inhaltlich aufbauen.

Das Förderprogramm wird von Anfang an wissenschaftlich begleitet. Die Begleitforschung führt Adressatenanalysen (Stipendiatenstrukturanalysen) durch und kann kontinuierlich Auskunft darüber geben, wen die Begabtenförderung erreicht und ob die sektorale, soziale sowie regionale Zusammensetzung der Geförderten mit den Zielsetzungen des Programms übereinstimmt. In einem zweiten Untersuchungsschwerpunkt werden die Lernthemen analysiert, die Stipendiatinnen und Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung einerseits in einem bestimmten Programmjahr und andererseits während des gesamten Förderzeitraums wählen (Maßnahmenanalysen).

E Angaben zur Begabtenförderung berufliche Bildung

Grundlage für die Analysen zur Stipendiatenstruktur sind jedes Jahr die Stammbblätter von neu in die Förderung aufgenommenen Personen (2007: n = 5.330). Diese geben Auskunft über den erlernten Beruf und Ausbildungsbereich, die schulische Vorbildung, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit und die Länderzugehörigkeit der Neustipendiatinnen und -stipendiaten. Die Maßnahmenanalysen basieren auf den jährlichen Förderanträgen (2007: n = 9.512). Diesen sind die Themen der Kurse, für die Fördermittel beantragt werden, zu entnehmen, ferner die Bildungsträger, die Veranstaltungsorte (Inland/Ausland), die zeitliche Dauer und die Kosten einer Maßnahme.

Schaubild B2.3-1: **Schulische Vorbildung von Stipendiatinnen und Stipendiaten der Aufnahmejahrgänge 1998 bis 2007 (in %)**



Ausgewählte Untersuchungsergebnisse

→ Wer wird gefördert?

Im Jahr 2007 wurden 5.330 Stipendiatinnen und Stipendiaten aus 228 dualen Ausbildungsberufen und aus 15 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen in die Begabtenförderung aufgenommen.²⁴⁷ Von allen dualen Ausbildungsberufen sind damit zwar nur zwei Drittel im Förderprogramm vertreten. Allerdings haben 96,6% der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer/-innen des Jahres 2006 einen dieser 228 Berufe erlernt. Nur 17 der im Jahr 2007 nicht in der Begabtenförderung vorkommenden dualen Ausbildungsberufe hatten 2006 mehr als 200, 88 Ausbildungsberufe hingegen weniger als 50 Absolventinnen und Absolventen. Bei den meisten der im Jahr 2007 nicht im Förderprogramm erscheinenden Berufe handelt es sich

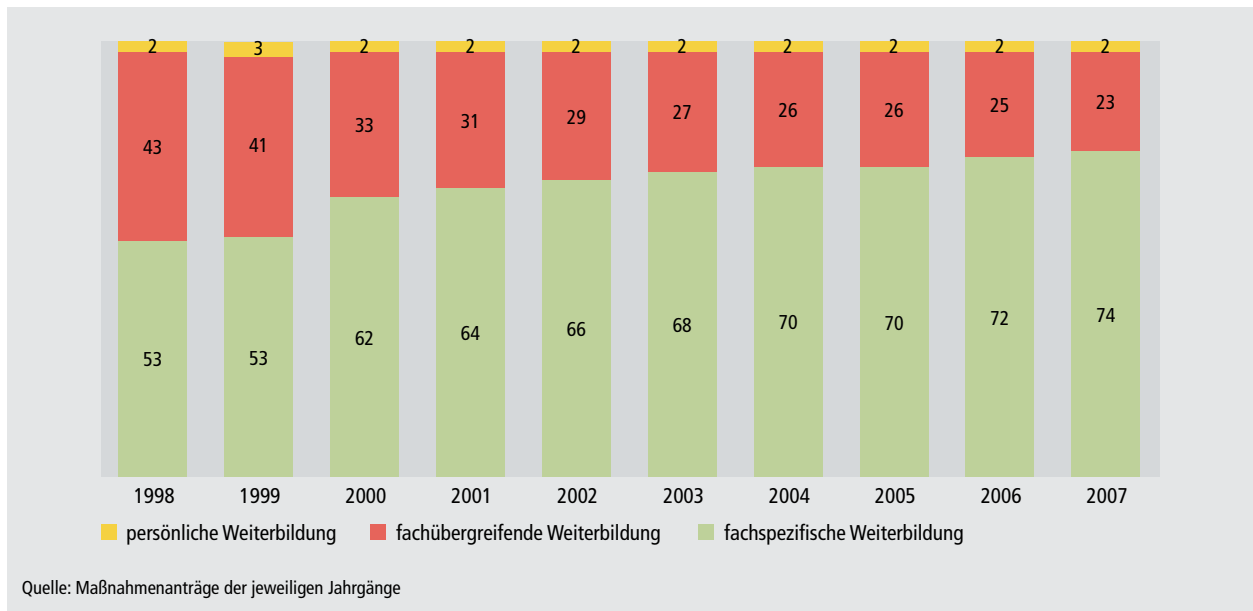
also um sogenannte Splitterberufe. Aus 15 von 17 förderfähigen bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen wurden im Jahr 2007 – in unterschiedlicher Stärke – Stipendiatinnen und Stipendiaten für die Begabtenförderung rekrutiert.

Frauen waren – bezogen auf ihren Anteil bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden – in der Begabtenförderung bisher meist überrepräsentiert. Von den 2007 Aufgenommenen waren insgesamt 51,7% weiblich, von den Absolventen 2006 (mit einer dualen Berufsausbildung und einem Gesundheitsfachberuf zusammengenommen) jedoch nur 46,3%. Dieses Verhältnis variiert zwischen den Ausbildungsbereichen. So sind etwa in Industrie und Handel mit 50,6% gut die Hälfte der Neuaufnahmen weiblich, bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden 2006 aber nur 41,5%; im Handwerk steht einer Frauenquote von 30,3% bei den in 2007 erstmals Geförderten eine solche von nur 24,2% bei den Ausbildungsabsolventen des Vorjahres gegenüber.

Die allgemeinbildenden Schulabschlüsse der 2007 in die Begabtenförderung aufgenommenen Stipendiatinnen und Stipendiaten sind kein Spiegelbild der

²⁴⁷ 2008 wurden, einer Mitteilung der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung zufolge, die das Förderprogramm durchführt, 6.021 Stipendien vergeben. Seit Programmbeginn 1991 sind damit über 78.000 junge Berufstätige in die Begabtenförderung berufliche Bildung aufgenommen worden. Den aufnehmenden Kammern und anderen für die Berufsbildung zuständigen Stellen sind dafür Bundesmittel in Höhe von 230 Mio. € zur Verfügung gestellt worden, in 2008 allein 17.128.807 €.

Schaubild B2.3-2: Maßnahmen zur fachspezifischen, fachübergreifenden und persönlichen Weiterbildung 1998 bis 2007 (in %; Differenz zu 100 %: sonstige Themen)



schulischen Vorbildung aller Ausbildungsanfänger/-innen des Jahres 2006. Von den Neuaufnahmen 2007 verfügten 6,4 % über einen Hauptschulabschluss, von den Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern 2006 jedoch 32,3 %. 51,0 % der Neustipendiatinnen und -stipendiaten hatten einen mittleren Bildungsabschluss erworben, in der Bezugsgruppe 45,7 %. Über eine (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung schließlich verfügten von den 2007 in die Förderung Aufgenommenen 42,5 %, von allen Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr 2006 jedoch nur 15,9 %. Hauptschulabsolventinnen und -absolventen sind in der Förderung schon immer ebenso stark unterrepräsentiert, wie die Gruppe der Hochschulzugangsberechtigten überrepräsentiert ist → [Schaubild B2.3-1](#).

→ Was wird gefördert?

Im Programmjahr 2007 entschieden sich die Stipendiatinnen und Stipendiaten – wie schon in den Jahren davor – überwiegend für handwerklich-technische und kaufmännische Lehrgänge. Es folgten die immer häufiger gewählten Kurse im Bereich Gesundheitswesen vor der fremdsprachlichen Weiterbildung. Informationstechnische Themen (EDV,

Internet, Multimedia) lagen wie im Vorjahr hinter Lehrgängen im Bereich Planung, Organisation und Leitung auf dem sechsten Platz.

Der Anteil der Aufstiegsfortbildung ist gegenüber dem letzten Programmjahr minimal – von 36,6 % auf 37,1 % aller beantragten Kurse – angestiegen. Er liegt jedoch um 7 Prozentpunkte über dem Wert von 1997. Rückläufig sind seit Jahren Auslandsmaßnahmen (meistens Fremdsprachenkurse). Machten sie 1997 noch 16 % aller Lehrgänge aus, waren es 2007 nur noch 7 %. Lernaktivitäten zur Verbesserung fachspezifischer beruflicher Fähigkeiten haben weiter Anteile hinzugewonnen. 2007 zählten fast drei Viertel aller Maßnahmen zu diesem Qualifizierungsbereich. Infolgedessen verlor die fachübergreifende Weiterqualifizierung, also der Erwerb von Kenntnissen, die in verschiedensten Berufsfeldern von Nutzen sein können, an Bedeutung. Der Anteil dieser Kurse ist seit Beginn des Förderprogramms um 40 Prozentpunkte, allein in den letzten 10 Jahren um 20 Prozentpunkte, gesunken → [Schaubild B2.3-2](#).

(Richard Fauser, Forschungsstelle für Informationstechnische Bildung, Konstanz)

B3 Weiterbildungsanbieter: Strukturen, Klima und Trends im Fokus des wbmonitor

Konturen der Weiterbildungslandschaft: Ergebnisse aus dem Projekt „Anbieterforschung“

In Deutschland bieten mehr als 17.000 Weiterbildungseinrichtungen ihre Leistungen am Markt an. Private Anbieter stellen hierbei mit 41 % die größte Gruppe; am zweithäufigsten sind mit 24 % Volkshochschulen vertreten. Insgesamt bieten 56 % der Anbieter berufliche Weiterbildung, 6 % allgemeine Weiterbildung und 38 % beides an. Dies sind Ergebnisse des Projektes „Anbieterforschung“, dessen Ziel es war, die Gesamtheit der Weiterbildungsanbieter in Deutschland zu bestimmen. In einer einmaligen Aktion wurden hierfür von allen auskunftswilligen Einrichtungen im Dezember 2007 Strukturmerkmale erfragt.²⁴⁸ **E**

E wbmonitor Umfragen

wbmonitor ist seit 2006 ein Kooperationsvorhaben von BIBB und DIE. Damit wurde er auf eine neue konzeptionelle Grundlage gestellt. Zuvor konzentrierte sich der 2001 vom BIBB initiierte **wbmonitor** auf Anbieter beruflicher Weiterbildung.

Der **wbmonitor** wendet sich an alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten. Es wird ein Betriebsstättenkonzept verfolgt, wonach jede Niederlassung als eigener Anbieter zu behandeln ist.²⁴⁹

Als Weiterbildung gilt ein organisiertes Bildungsangebot, das sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richtet. Zielt es darauf ab, beruflich verwertet zu werden, zählt es zur beruflichen, anderenfalls zur allgemeinen Weiterbildung. Bei den seit 2007 online durchgeführten Umfragen, zu denen im **wbmonitor** verzeichnete Weiterbildungsanbieter eingeladen werden, werden den Teilnehmenden jährlich

bestimmte Standardfragen (realisiertes Kursangebot, Organisationsbedingungen, Zukunftsaussichten) gestellt, die der Charakterisierung der Struktur dienen und aus denen zur Kennzeichnung von Stand und Perspektive der Weiterbildungslandschaft u. a. der **wbmonitor** Klimaindex abgeleitet wird. Zusätzlich wird ein wechselnder Themenschwerpunkt zu aktuellen Entwicklungen in der Weiterbildung behandelt.

Klimaindex Berechnungsmodus

Es werden die prozentuierten Differenzen von positiven und negativen Urteilen zur gegenwärtigen wirtschaftlichen/haushaltsbezogenen Lage der Einrichtungen und von den erwarteten Veränderungen → **Schaubild B3-5** gebildet, die entsprechend den Unterrichtsstunden gewichtet sind, die die Anbieter im Vorjahr durchgeführt haben. Aus den so entstandenen Salden erzielt man den Klimawert als geometrisches Mittel. Er kann zwischen -100 und +100 schwanken und ist eine konzeptuelle Adaption des ifo Geschäftsklimaindex.

Diese Basis erlaubt es erstmalig, die Anbieterdichte in allen Bundesländern darzustellen – als Zahl der Anbieter je 100.000 Einwohner im Alter von 19 bis 64 Jahren → **Schaubild B3-1**. Während in den südlichen Flächenstaaten und in Schleswig-Holstein die Anbieterdichte zum Teil bei weit über 30 Anbietern pro 100.000 Einwohner liegt und in den nördlichen Stadtstaaten Bremen und Hamburg mit weit über 40 am höchsten ist, zeigt sich von West nach Ost ein leichtes Gefälle, und speziell in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen liegen die Dichtewerte mit unter 25 Anbietern pro 100.000 Einwohner im entsprechenden Alter besonders niedrig.

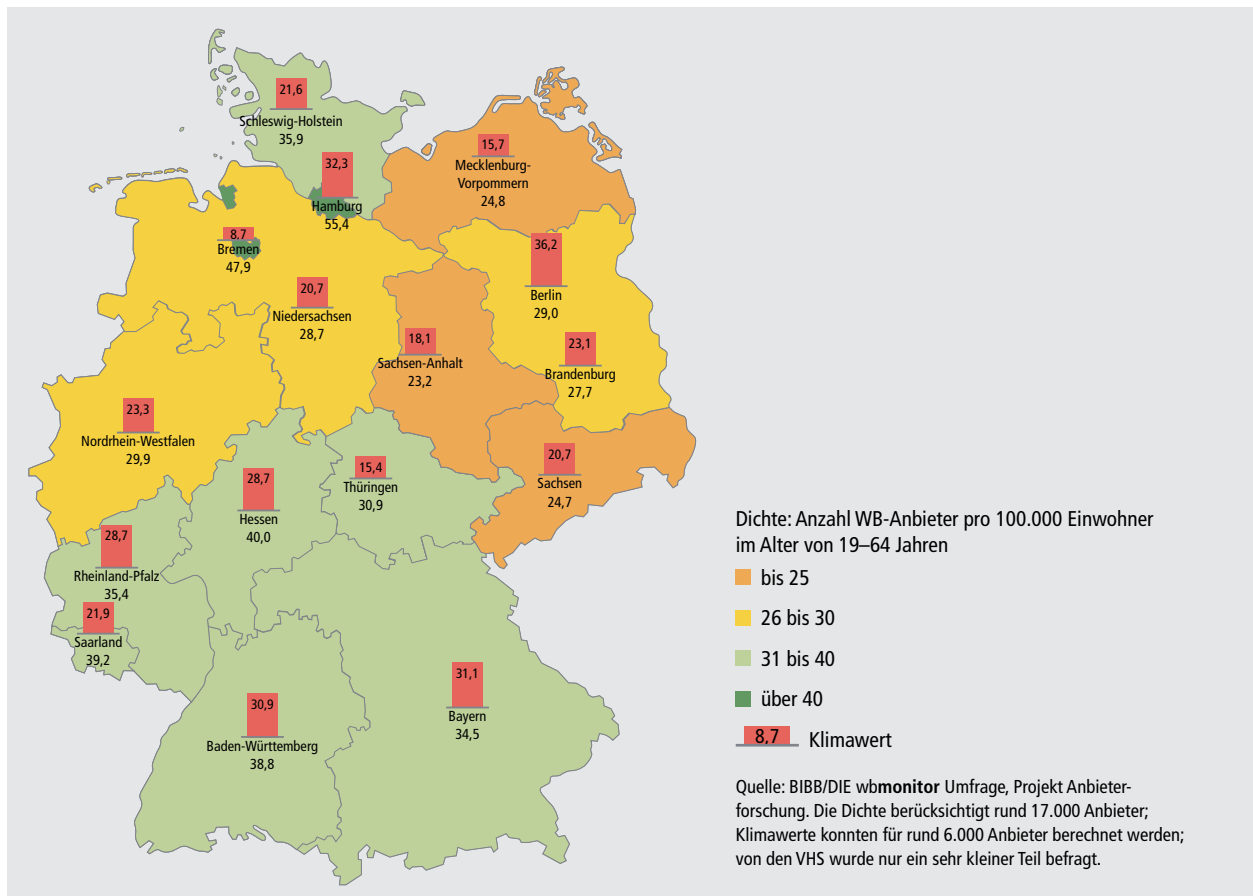
In der Umfrage wurden auch die wirtschaftliche/haushaltsbezogene Lage der Einrichtungen und die erwartete Entwicklung für die nächsten 12 Monate erfasst und aus beiden Angaben – analog zum ifo Geschäftsklimaindex für die Wirtschaft²⁵⁰ – der **wbmonitor** Kli-

248 Der vollständige Ergebnisbericht des Projektes Anbieterforschung kann unter www.anbieterforschung.de abgerufen werden.

249 Näheres zu den Begriffsdefinitionen unter www.wbmonitor.de.

250 Mehr dazu unter <http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-winfo/d1index/13ktdl>.

Schaubild B3-1: Dichte der Weiterbildungsanbieter in Deutschland und ihr Klimawert im Dezember 2007



maindex gebildet. Die Weiterbildungsbranche weist im Dezember 2007 mit einem Gesamtwert von 26 Punkten ein recht positives Klima auf, das etwas höher liegt als der für diesen Zeitraum vom ifo für die Dienstleistungsbranche ermittelte Wert von 18 Punkten. **E**

In den Stadtstaaten Berlin und Hamburg sowie in den traditionell wirtschaftsstarken südlichen Ländern Bayern und Baden-Württemberg zeigen sich besonders hohe Klimawerte. Das Land mit dem niedrigsten Klimawert ist Bremen. An der hohen Anbieterdichte und einem damit möglicherweise einhergehenden hohen Konkurrenzdruck scheint dies aber nicht zu liegen. Hamburg hat bei noch mehr Anbietern je Einwohner einen überdurchschnittlich positiven Klimawert.

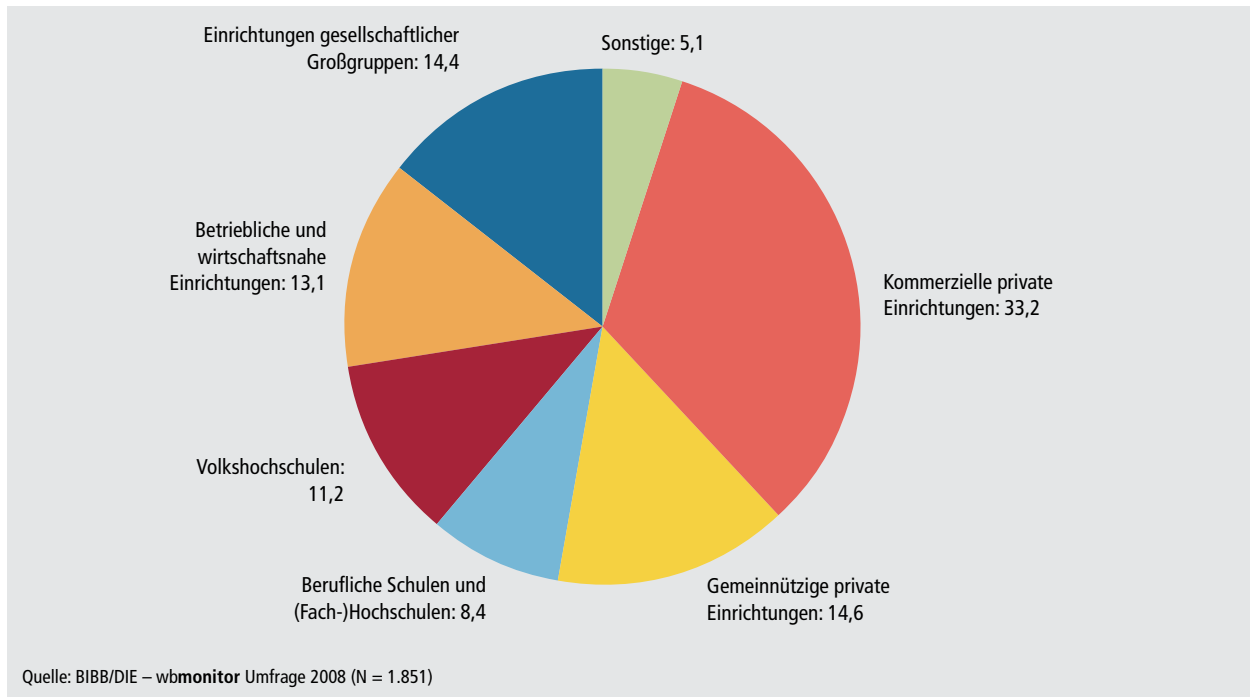
Zur Ermittlung des Marktvolumens wurde als Maß für die Größe der Anbieter die Zahl unterrichteter

Stunden erfragt. Rund 2 % der Anbieter gaben mehr als 60.000 Stunden pro Jahr an. Die Hälfte der Anbieter erteilt jedoch nicht mehr als 1.260 Unterrichtsstunden; der Mittelwert liegt bei rund 7.000. Wird für eine grobe Schätzung des gesamten offenen 2007 genutzten Weiterbildungsvolumens in Deutschland dieser Wert mit der ermittelten Zahl von 17.000 Anbietern hochgerechnet, ergeben sich 119 Millionen erteilte Dozentenstunden.

wbmonitor Klimaindex 2008: Einrichtungen im Stimmungshoch

Von der Gesamtheit erreichbarer Anbieter in Deutschland haben sich mit rund 1.900 Einrichtungen mehr als 10 % an der jährlichen **wbmonitor** Umfrage im Mai/Juni 2008 beteiligt, fast die Hälfte davon erstmalig. Dadurch wurden diesmal etwas mehr private und kleinere Anbieter erreicht → **Schaubild B3-2 und**

Schaubild B3-2: Art der umfragebeteiligten Einrichtungen 2008 (in %)



Übersicht B3-1: Anteil der Einrichtungen nach Größe in unterrichteten Stunden 2007

Kleinstanbieter (bis 100 Unterrichtsstunden)	9,9 %
Kleine Anbieter (101 bis 1.000 Unterrichtsstunden)	25,5 %
Mitteltgroße Anbieter (1.001 bis 10.000 Unterrichtsstunden)	40,2 %
Große Anbieter (ab 10.001 Unterrichtsstunden)	24,4 %

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008 (N = 1.851)

Übersicht B3-1. Es sind mehr spezialisierte Anbieter dabei – fast ein Drittel sehen ihren Schwerpunkt in der beruflichen Weiterbildung (Vorjahr: gut ein Fünftel) – und junge Einrichtungen – mehr als die Hälfte bieten erst seit 1990 oder später Weiterbildung an (Vorjahr: unter zwei Fünftel).

Die Stimmung der beteiligten Einrichtungen ist gegen Mitte des Jahres 2008 mit einem Lagewert von 47 Punkten äußerst positiv (Vorjahr: 35), und auch die Erwartung hat sich mit rund 38 Punkten im Vergleich zum Vorjahr (25) noch einmal deutlich gesteigert. Daraus ergibt sich insgesamt der **wbmonitor**

Klimaindex für 2008 von 42 Punkten (Vorjahr: 30). Somit unterscheidet sich die Weiterbildungsbranche erstmalig seit 3 Jahren, in denen Vergleichswerte ermittelt wurden, deutlich von der Dienstleistungsbranche gesamt, die laut ifo im Mai 2008 einen Klimaindex von 19 erreicht (vgl. ifo Schnelldienst 10/2008, S. 57 f.)²⁵¹.

Der Zeitpunkt der Umfrage 2008 fiel mit dem Höhepunkt des Wirtschaftsaufschwungs zusammen. Mögliche Gründe für die Hochstimmung vieler Weiterbildungsanbieter sind: Nachholen aufgeschobener Qualifizierungsbedarfe aus den Vorjahren, neue Bedarfe während Investitionsphasen, Weiterbildung neu eingestellten Personals sowie höhere Liquidität der Kunden angesichts der besseren Wirtschaftslage.

Wie im Vorjahr sind es vor allem private, kommerzielle, wirtschaftsnahe Anbieter, solche, die sich mehrheitlich über Betriebe finanzieren und/oder von öffentlichen Quellen unabhängig sind, deren Klimawerte weit überdurchschnittlich sogar mehr als

²⁵¹ Siehe hierzu: http://www.ifo.de/pls/guest/download/ifo%20Schnelldienst/ifo%20Schnelldienst%202008/ifosd_2008_10_11.pdf.

Übersicht B3-2: **wbmonitor Klimaindex 2008**

		Klimawert	Lage- beurteilung	Erwartung in einem Jahr	Angaben zur Lage
		gemittelt aus Lage und Erwartung	positiv/ negativ	besser/ schlechter	Anzahl
Alle Umfrageteilnehmer/-innen		42,4	47,1	37,7	1.429
Art der Einrichtung	1 privat/wirtschaftsnah	55,5	55,6	55,4	647
	2 (eher) gemeinnützig	32,1	36,1	28,1	413
	3 schulisch/öffentlich	33,8	45,1	23,0	300
Stellenwert berufliche WB	1 Hauptaufgabe	47,3	52,2	42,5	988
	2 Nebenaufgabe	28,3	31,8	24,8	345
	3 nicht durchgeführt	35,3	47,1	24,1	65
Einnahmen/Zuwendung von Betrieben	0 keine Einnahmen	25,2	29,3	21,2	475
	1 bis 25 %	41,1	48,4	33,9	497
	2 26 % bis 49 %	59,6	62,7	56,4	100
	3 50 % und mehr	67,5	68,1	66,9	315
Einnahmen/Zuwendung von Kommunen, Ländern, Bund, EU	0 keine Einnahmen	57,1	56,3	57,9	594
	1 bis 25 %	44,2	48,9	39,7	387
	2 26 % bis 49 %	27,0	39,5	15,1	184
	3 50 % und mehr	25,2	32,8	17,8	222
Einnahmen/Zuwendung vom Träger der Einrichtung – Mittel aus nicht öffentlicher Hand	0 keine Einnahmen	44,3	48,5	40,2	1.054
	1 bis 25 %	39,0	44,3	33,9	189
	2 26 % bis 49 %	19,2	31,4	7,6	68
	3 50 % und mehr	46,3	50,1	42,6	76

Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2008 (N = 1.851)

50 Punkte erreichen. Weit unterdurchschnittlich gut mit Klimawerten unter 30 Punkten geht es Einrichtungen, für die berufliche Weiterbildung nur Nebenaufgabe ist, und solchen, die keine Betriebskunden haben, sondern mindestens zu einem Viertel oder mehr von staatlicher Finanzierung oder zu einem Viertel bis zur Hälfte von ihrem Träger abhängig sind.

Umfangreiche Personalentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen

Wie Weiterbildner die Kompetenzentwicklung des für sie tätigen Personals sichern – ihr wichtigstes Mittel zur Kundengewinnung, so ein Ergebnis der **wbmonitor** Umfrage 2003 –, war Themenschwerpunkt der Umfrage 2008.

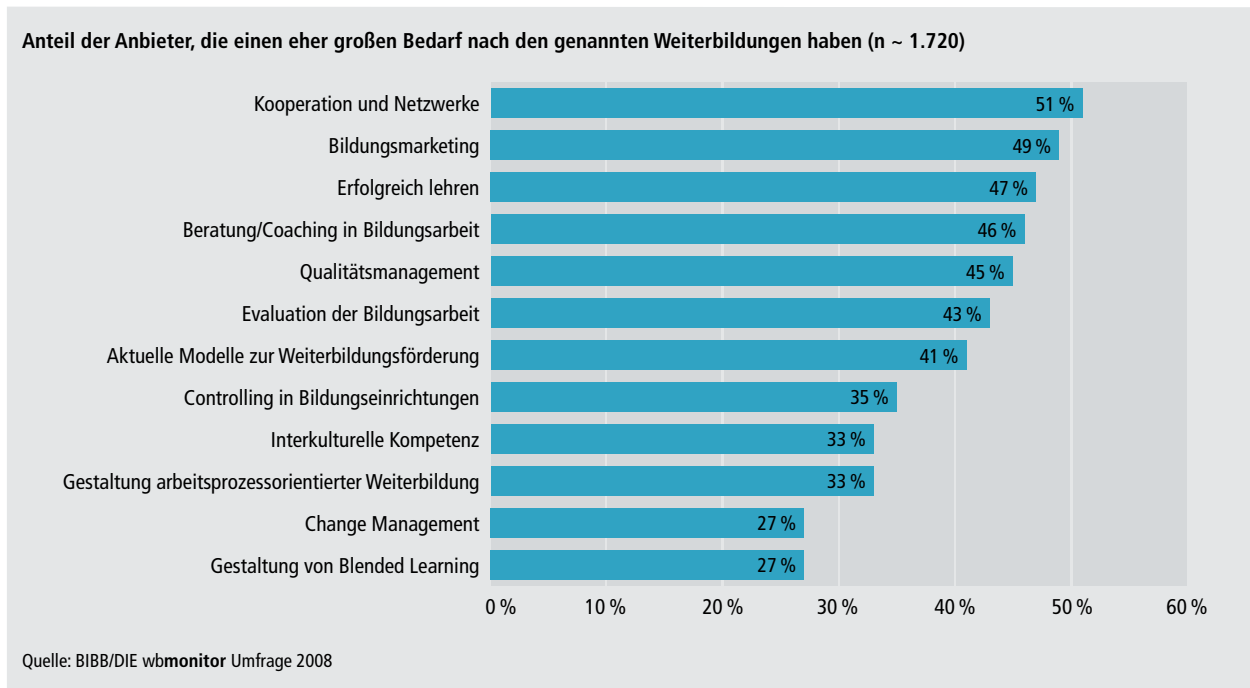
Praktisch alle Anbieter fördern die Weiterbildung ihrer fest Beschäftigten.²⁵² Dabei dürfte eine Rolle

spielen, dass Investitionen ins Humankapital dieser Gruppe der eigenen Einrichtung voll zugutkommen und nicht – wie möglicherweise bei Honorarkräften – zusätzlich oder vornehmlich auch anderen Anbietern. Die Angaben deuten darauf hin, dass die Branche bezogen auf ihre fest Beschäftigten weiterbildungsaktiver ist als andere deutsche Unternehmen (Statistisches Bundesamt 2007c, S. 16). Ein Charakteristikum der Weiterbildung ist aber auch, dass viele Anbieter gar keine fest beschäftigten Lehrenden haben – in der Umfrage 2008 waren das rund zwei Fünftel.

Diejenigen Anbieter, die Honorarkräfte in der Lehre einsetzen (über 90 %), fördern aber auch deren Weiterbildung mehrheitlich. Mindestens 2 von 3 Anbietern stellen ihren Lehrenden Fachpublikationen zur Verfügung, mehr als die Hälfte führt interne Seminare durch, die Teilnahme an Vorträgen wird von zwei Fünfteln, für fest Beschäftigte von doppelt so vielen Anbietern unterstützt. Von Kostenübernahme und Anrechnung der Fortbildung als Arbeitszeit profitieren dann vorwiegend nur noch die fest Beschäftigten.

252 Lediglich 1,3 % der Anbieter mit fest Beschäftigten geben an, keine der genannten Unterstützungsangebote für diese Gruppe zu fördern; 5,2 % der Arbeitgeber von ehrenamtlich Tätigen fördern diese Gruppe nicht, bei Honorarkräften unterstützen 10,6 % der Anbieter keine der genannten Weiterbildungen.

Schaubild B3-3: Weiterbildungsbedarf der eigenen Mitarbeitenden nach Themen



Weiter ging es um die Frage, für welche Inhalte die Anbieter bei ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Weiterbildungsbedarf sehen, und zwar nicht nur bei fest Beschäftigten, sondern einschließlich der Honorarkräfte und Ehrenamtlichen. Dabei → **Schaubild B3-3** spielen Themen der Marktpositionierung eine wichtige Rolle²⁵³: Das Thema Kooperation und Netzwerke nimmt Platz 1 ein. Hoher Weiterbildungsbedarf wird auch in den Bereichen Bildungsmarketing und bzgl. aktueller Modelle der Weiterbildungsförderung gesehen. Diese beiden Themen haben zudem bei Anbietern, die ihre aktuelle wirtschaftliche Lage weniger positiv einschätzen als die Gesamtgruppe, einen vergleichsweise höheren Stellenwert. Die Ergebnisse können im Zusammenhang mit gegenwärtigen Herausforderungen an Einrichtungen gesehen werden, wonach z. B. Kooperationen auch als strategische Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen und knapper werdende Fördermittel zu verstehen sind. Denn der

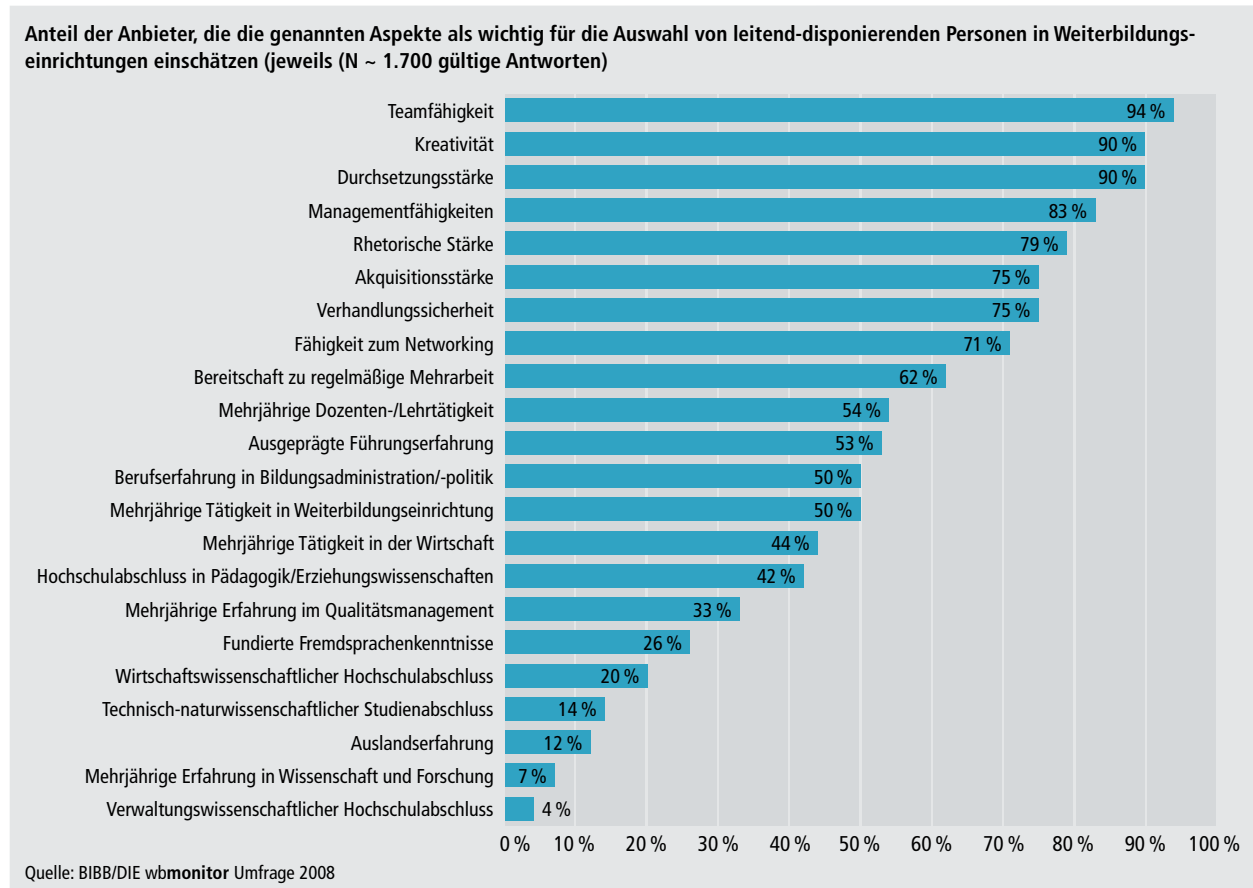
253 Die Anbieter schätzten die Bedarfe auf einer fünfstufigen Skala von „großer Bedarf“ (1) bis „kein Bedarf“ (5) ein. Die Angaben in → **Übersicht B3-3** beziehen sich auf alle Anbieter, die die erste oder zweite Kategorie ausgewählt haben und somit einen größeren Bedarf anzeigten.

Anteil der Weiterbildungsfinanzierung am Bruttoinlandsprodukt ist ebenso rückläufig wie die Beteiligung der öffentlichen Hand (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2008a, S. 90 ff.).

Weiter sieht fast die Hälfte der Anbieter für ihre Mitarbeiter/-innen Weiterbildungsbedarf im Bereich Didaktik und Methodik („Erfolgreich lehren“). Dieses Ergebnis mag überraschen, stellt Lehren doch ein genuines Kernfeld der Weiterbildung dar, für welches – sollte man meinen – das Personal bereits qualifiziert sein müsste. Fast ebenso viele Anbieter sehen auch beim Thema Beratung/Coaching großen Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter/-innen. Diese Ergebnisse werden vor dem Hintergrund aktueller Anforderungen wie Professionalisierung in der Weiterbildung und Erwerb neuer Lehrkompetenzen z. B. hinsichtlich Selbstlernzentren oder multimedial unterstützter Lehre verständlich und durch andere Erhebungen untermauert (Gieseke/Reich 2006)²⁵⁴.

254 Rund die Hälfte aller in dieser Studie Befragten nannten als Weiterbildungsinteressen Theorien selbstgesteuerten Lernens, erwachsenenpädagogische Prinzipien sowie Lernverhalten und Lernmotivation. Dieser hohe Bedarf kann darin begründet sein, dass viele Lehrende in der Erwachsenenbildung Quereinsteiger sind und sich demnach Lehrkompetenzen erst aneignen müssen.

Schaubild B3-4: **Auswahlentscheidende Aspekte für die Einstellung leitend-disponierender Personen in Weiterbildungseinrichtungen**



Schließlich liefert die **wbmonitor** Umfrage 2008 erstmals weitreichende empirische Daten dazu, welche Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen bei der Einstellung leitend-disponierenden Personals auswahlentscheidend sind. Danach ist eine Kombination aus den sozialen und personalen Kompetenzen Teamfähigkeit, Kreativität und Durchsetzungsstärke unverzichtbar → [Schaubild B3-4](#)²⁵⁵, für mehr als drei Viertel noch zu ergänzen um Managementfähigkeiten und rhetorische Stärke. Auch Akquisitionsstärke und Verhandlungssicherheit gehören zu den Kompetenzen, die von 75 % oder mehr der Befragten für wichtig erachtet werden und die zusammen

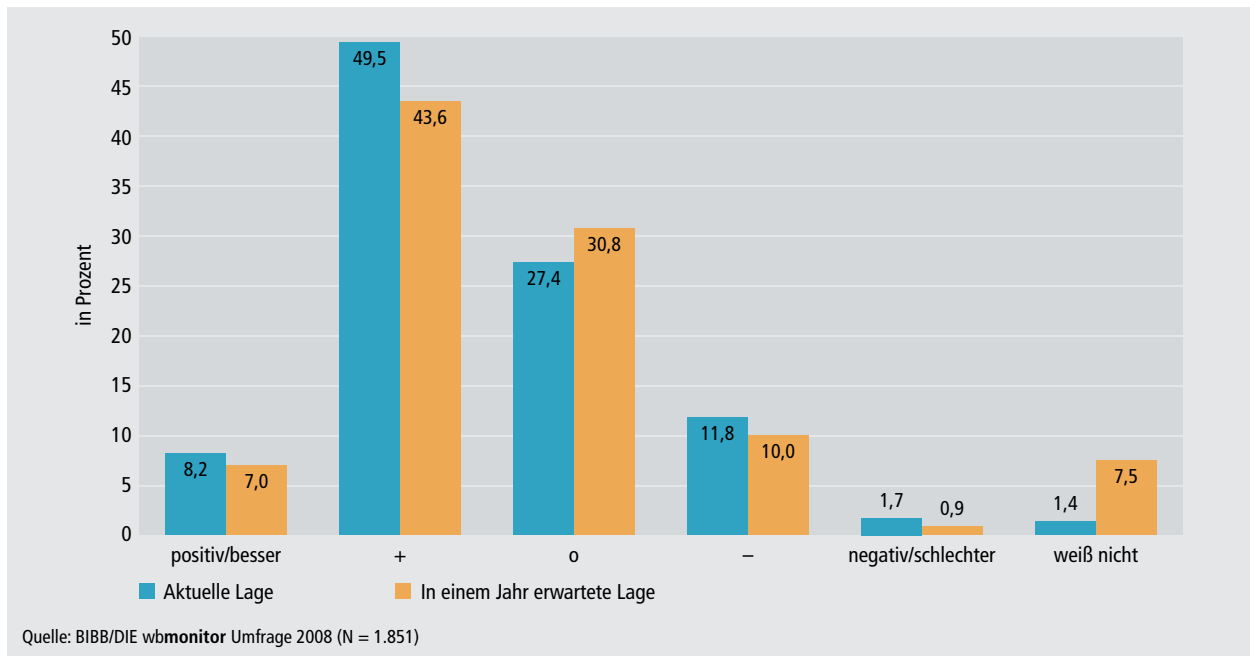
einem Block „Kommunikation und Gestaltung“ zuzurechnen sind. Als zweiter Block sind Erfahrungen und Kontakte wichtige Aspekte für 50 % bis 75 % der Anbieter, wie die Fähigkeit zum Networking oder mehrjährige Lehrtätigkeit. Einen dritten Block bilden Fachbezug und spezielle Erfahrungen, die für die Bedarfe der unterschiedlichen Einrichtungen und von daher für weniger als die Hälfte aller Anbieter insgesamt relevant sind. Alle Hochschulabschlüsse liegen in diesem unteren Bereich der Rangfolge, wobei dem pädagogischen Hochschulabschluss noch die höchste Bedeutung zukommt.

Positive Entwicklungstrends bei den Anbietern

Die sich bereits in der Umfrage 2007 abzeichnenden positiven Entwicklungstrends hinsichtlich verschie-

255 Die Anbieter bewerteten die Wichtigkeit der Auswahlkriterien auf einer fünfstufigen Skala von „sehr wichtig“ bis „unwichtig“. Für die vorliegende Auswertung wurden die Antworten aus „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ addiert. Im Folgenden werden sie mit „wichtig“ bezeichnet.

Schaubild B3-5: Lage- und Erwartungswerte in der wbmonitor Umfrage 2008 „Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche/haushaltsbezogene Lage Ihrer Einrichtung?“



dener Strukturmerkmale der Einrichtungen haben sich verstärkt. Für alle Beschäftigtengruppen werden 2008 mehr Zu- als Abgänge erwartet: Fast ein Viertel der Anbieter nimmt an, dass die Zahl der Honorarkräfte steigen wird – eine Abnahme nur rund 5%.²⁵⁶ Fast 15% erwarten eine Steigerung bei Angestellten/Beamten, nur halb so viele einen Rückgang. Am wenigsten Veränderung wird bei ehrenamtlichem Personal erwartet.

Am deutlichsten wird der Aufschwung bei der Veränderung der Gesamteinnahmen in 2007: Bei 36,3% der Anbieter sind sie gegenüber 2006 gestiegen, bei 47,0% gleich geblieben, bei 16,7% gesunken. Entsprechend hoch mit Werten über 60 Punkten liegen die Klimawerte derer, die Einnahmen und Personal aufstocken konnten.

Auch bei der Veränderung der Einnahmen aus den verschiedenen Quellen überwiegen positive Entwicklungen. Rund 3 von 10 Anbietern nahmen 2007 im

²⁵⁶ Einen Anstieg der Zahl der Honorarkräfte bei gleichzeitiger Abnahme der fest Beschäftigten erwarten nur 17 der insgesamt 1.851 Umfrageteilnehmenden – das entspricht etwa 1%.

Vergleich zu 2006 mehr Geld sowohl von Teilnehmenden als auch von Betrieben ein, nur einer von 10 weniger. Bei den Arbeitsagenturen als Geldgeber ist das Verhältnis fast ausgeglichen – gut ein Fünftel nimmt mehr, ein Fünftel weniger ein; bei gut der Hälfte sind die Einnahmen gleich geblieben. Leicht negativ wird das Verhältnis bei Einnahmen öffentlicher Gelder (von Kommunen, Ländern, Bund, EU: 17,0% bekamen mehr, 21,9% weniger) und vom (nicht öffentlichen) Träger der Einrichtung (hier bekamen 9,8% mehr und 11,9% weniger Mittel als im Vorjahr). Die nachhaltige Bedeutung des Themas Finanzierung hatte sich schon in der Umfrage 2007 in den offenen Antworten zum politischen Handlungsbedarf aus Sicht der Weiterbildungsanbieter gezeigt: Etwa die Hälfte der Forderungen bezog sich auf dieses Thema und darunter rund 80% auf die Finanzierung durch die öffentliche Hand.²⁵⁷

(Gisela Feller)

²⁵⁷ Eine Liste der schlagwortartig zusammengefassten Forderungen findet man unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor2007-Politischer_Handlungsbedarf_200901.pdf.

B4 Fernlernen

Seit 25 Jahren werden Daten zum Fernunterricht bei den Fernlehrinstituten erhoben (Fernunterrichtsstatistik); weiteres Datenmaterial liegt bei der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) vor. Somit ist der Fernunterricht vorbildlich im Weiterbildungsbereich, jedenfalls was Datenbasis und Indikatoren zu den Teilnehmenden, Anbietern und Informationen zu Lernangeboten angeht.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Jahr 2008 wieder die Daten gesammelt und aufbereitet. Insgesamt gesehen wächst dieser Weiterbildungsbereich seit Jahren kontinuierlich hinsichtlich Teilnehmenden, Anbietern und Lernangeboten. Beispielsweise ist im Zeitraum von 2003 bis 2007 die Zahl der Teilnehmenden am Fernunterricht um 34,9 % gestiegen, die Zunahme der Anbieter von Fernlehrgängen liegt im Zeitfenster von 2000 bis 2008 bei 59,0 %. **E**



Fernunterrichtsstatistik

Die Anbieterbefragung zu den Teilnehmenden in 2007 hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erstmalig im Rahmen der Verbundstatistik durchgeführt. Zuvor hatte jeweils das Statistische Bundesamt (StBA) die jährlichen Daten erhoben. Im Jahr 2007 wurden 331 Fernlehrinstitute nach ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen in den Themenbereichen befragt. Geantwortet haben 129 Institute, das entspricht einer Rücklaufquote von 39,0 %. Fehlende Angaben zu der Gesamtzahl der Teilnehmenden wurden in Kooperation von DIE und ZFU geschätzt und hochgerechnet. Da alle großen Institute an der Befragung teilnahmen, sind etwa 86 % der Teilnehmenden am Fernunterricht in der Auswertung erfasst. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden ist nicht stichtagsbezogen, sondern über das Jahr summiert (Jahreszeitraum 01.01–31.12.2007).

Die Daten zu den Fernlehrinstituten und den Fernlernangeboten sind vorwiegend von der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) bereitgestellt worden. Der jährliche Stichtag dieser Daten ist der 01.08, die zuletzt erfassten Daten sind vom 01.08.2008.

Nach der hier verwendeten Definition wird zwischen Fernunterricht, Fernstudium und Fernlernen unterschieden.

Fernunterricht: Nach der Definition des Fernunterrichtsschutzgesetzes (FernUSG) ist Fernunterricht die auf vertraglicher Grundlage erfolgende, entgeltliche Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, bei der der Lehrende und der Lernende ausschließlich oder überwiegend räumlich getrennt sind und der Lehrende oder sein Beauftragter den Lernerfolg überwachen (§ 1 Abs. 1 FernUSG). Lehrgänge, die unter diese Definition fallen, müssen in der Regel bei der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zugelassen werden (§§ 12, 13, 19 FernUSG).

Fernstudium: Fernstudium unterscheidet sich vom Fernunterricht in der Weise, dass die schulischen Anforderungsvoraussetzungen der Teilnehmenden in der Regel höher sind, meistens Fachhochschul-/Hochschulreife, und die Kurse von den Hochschulen durchgeführt werden. Die Fernstudienangebote unterliegen den gesetzlichen Bestimmungen der Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen.

Fernlernen: Hierunter fallen die zuvor genannten Lernformen Fernunterricht und Fernstudium, aber auch offene Lernangebote wie Teilbereiche des Blended Learning.

Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Fernunterricht

Im Jahr 2007 haben 129 Unternehmen die Erhebungsunterlagen zurückgesandt und meldeten 218.850 Teilnehmende. Für die 202 Institute, vorwiegend kleinere Institute, die sich an der Erhebung nicht beteiligt haben, schätzte die Zentralstelle für Fernunterricht erfahrungsgestützt eine Teilnahmeanzahl von rd. 36.000, sodass insgesamt hochgerechnet auf das gesamte Jahr von rd. 255.000 Teilnehmenden am Fernunterricht auszugehen ist. **E**

Im Vergleich zum Vorjahr ergibt das eine Zunahme der Teilnehmenden von 8,3 %. In dem Zeitraum von 2003 bis 2007 ergab sich insgesamt eine Zunahme von Teilnehmenden von 65.874 (+34,9%). Die

Schaubild B4-1: Teilnehmende am Fernunterricht – Gesamtzahlen 2003–2007 (absolut)

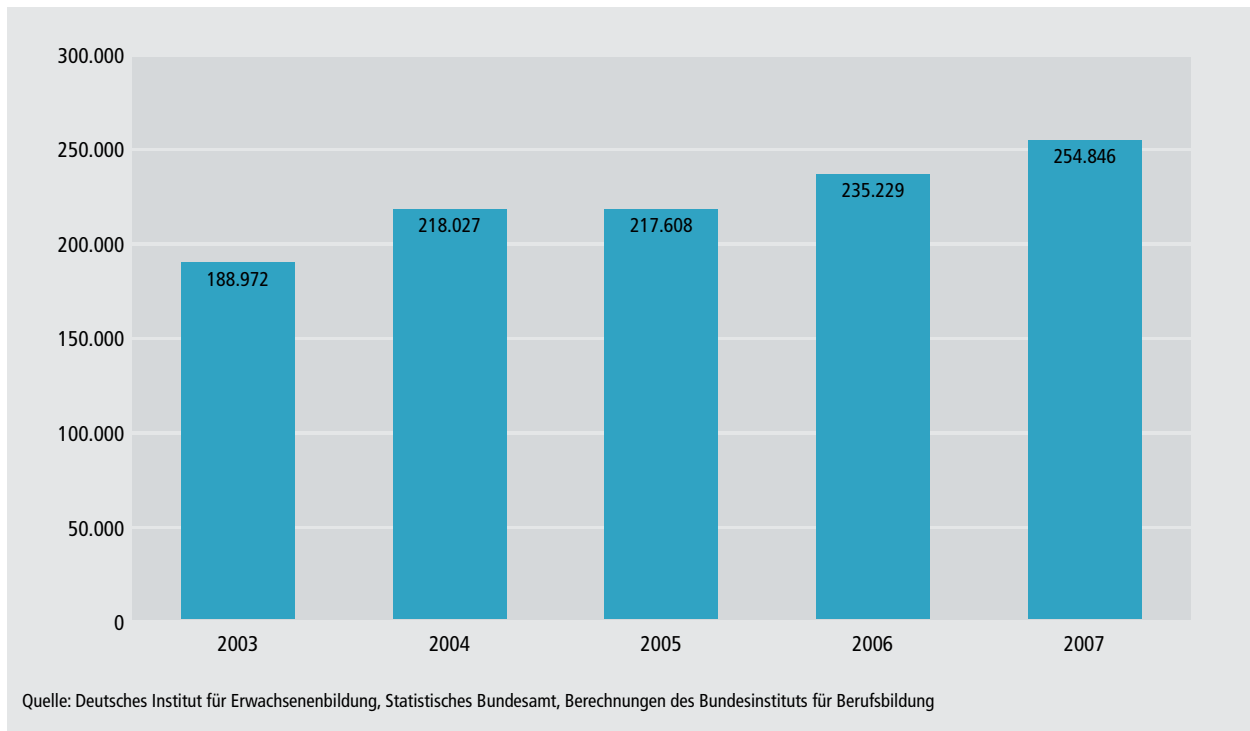


Schaubild B4-2: Fernunterrichtsteilnahme nach Themenbereichen 2007 (in %)

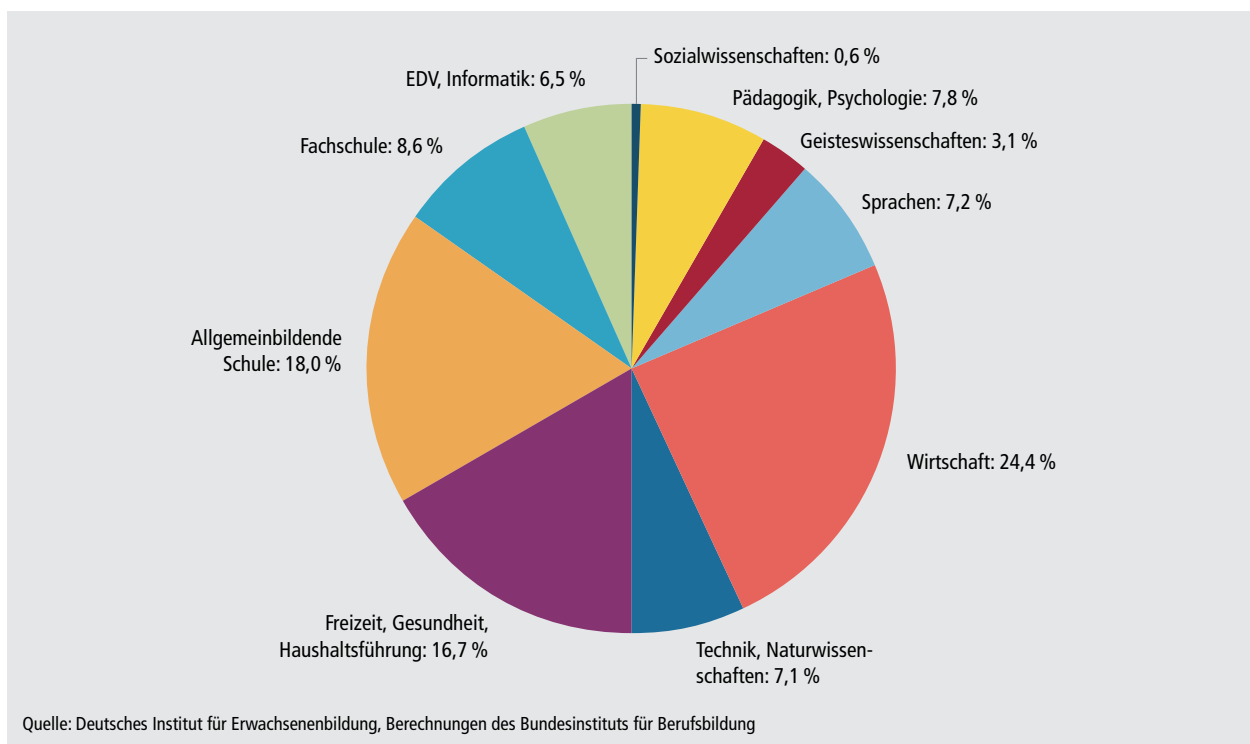
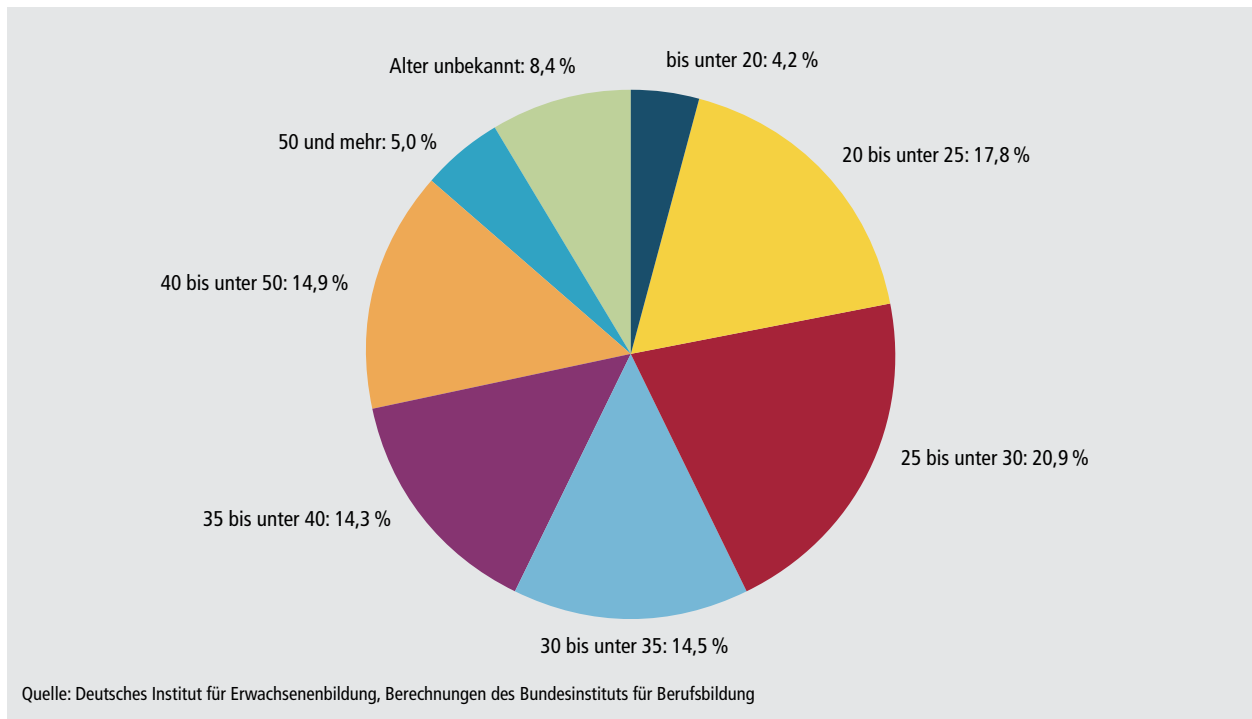


Schaubild B4-3: Fernunterrichtsteilnahme nach Altersgruppen 2007 (in %)



Entwicklung der Gesamtzahl der Teilnehmenden im Zeitraum 2003 bis 2007 zeigt → **Schaubild B4-1**. Die Themenbereiche Technik (+17,7 %), Freizeit, Gesundheit und Haushaltsführung (+7,6 %) und Pädagogik, Psychologie (+5,0 %) legen gegenüber dem Vorjahr zu, andere Themenbereiche wie Sprachen (-16,8 %) und EDV-Lehrgänge (-9,8 %) verlieren an Anteilen. Die Verteilung der Teilnehmenden nach Themenbereichen im Jahr 2007 zeigt → **Schaubild B4-2**.

Wie im Vorjahr befinden sich 35,3 % der Teilnehmenden in Lehrgängen, die auf einen anerkannten Abschluss (öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung) vorbereiten. In den Jahren zuvor betragen diese Anteile: 2006 (35,3 %), 2005 (36,0 %), 2004 (33,3 %) und 2003 (34,4 %).

Der Anteil von Frauen ist mit 53 % gegenüber den Jahren zuvor erneut gestiegen: 2006 (52 %), 2005 (51 %), 2004 (49 %) und 2003 (48 %).

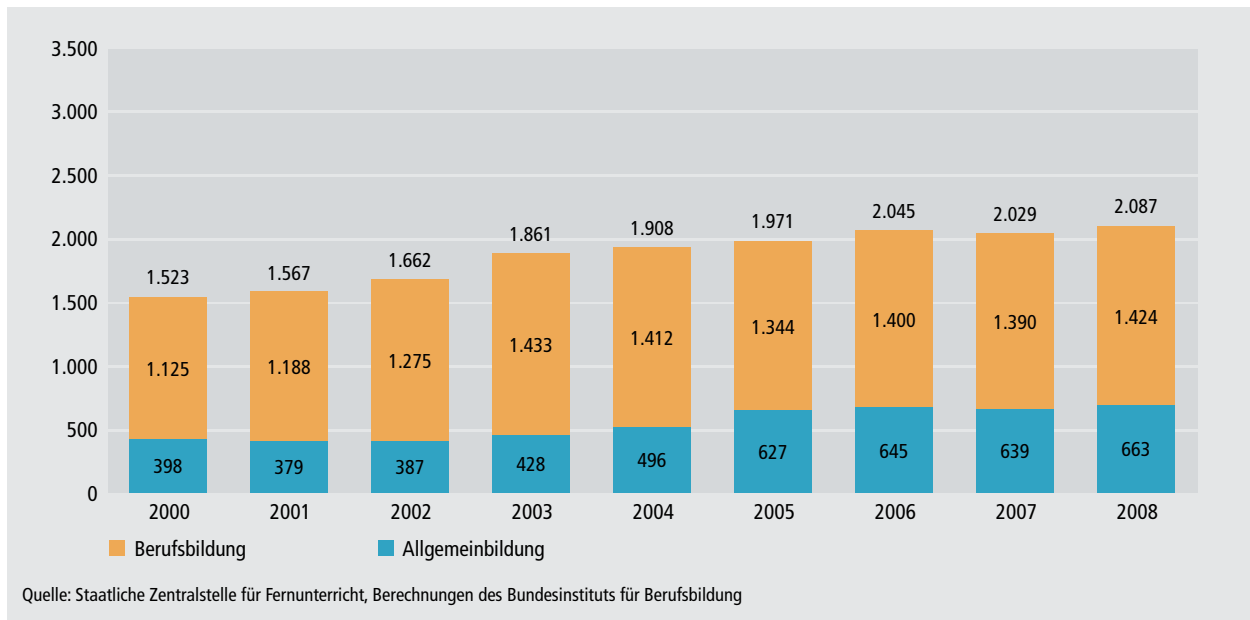
Betrachtet man die Altersstruktur der Teilnehmenden, so ergeben sich gegenüber dem Vorjahr nur

geringe Veränderungen → **Schaubild B4-3**. Die maximalen Zu- bzw. Abnahmen in den Altersgruppen liegen zwischen +1,0 % (35- bis 40-Jährige) und -1,4 % (20- bis 25-Jährige). Die Gruppen der Jüngsten – bis unter 20 Jahren – und die der Ältesten – 50 und mehr Jahre – sind statistische Randgruppen mit Anteilen von 4,2 % und 5,0 % an der Gesamtheit. Seit 2004 zeigt die Verteilung weitgehend stabile Anteile der unterschiedlichen Altersgruppen, und die maximalen Veränderungen liegen bei unter ±2,0 %.

Fernlehrgänge – Angebot

Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl der Fernlehrgänge zugenommen: 2007 wurden 2.029 Fernlehrgänge angeboten; im Jahre 2008 wurden insgesamt 2.087 zugelassene Fernlehrgänge am Markt angeboten. Das Angebot erhöhte sich damit um 58 Lehrgänge (+2,9 %). Von den 2.087 Fernlehrrangeboten beziehen sich 1.424 (68,2 %) auf den berufsbildenden Bereich und 663 (31,8 %) auf den allgemeinbildenden Bereich. Die Entwicklung der Anzahl der Fernlehrrangebote von 2000 bis 2008 ist → **Schaubild B4-4** zu entnehmen.

Schaubild B4-4: Fernlehrrangebote – Gesamtzahl und Anteile der Allgemein- und Berufsbildung, 2000–2008 (absolut)



Die Dauer der Lehrgänge ist sehr unterschiedlich: 65,6 % der Lehrgänge haben eine Dauer von bis zu 12 Monaten, 26,1 % der Lehrgänge haben eine Lehrgangsdauer von 12 bis 24 Monaten, und 8,3 % der Lehrgänge überschreiten 24 Monate Lehrgangsdauer. Insgesamt haben etwa zwei Drittel der angebotenen Lehrgänge eine Laufzeit von bis zu 12 Monaten.

Bei der Mehrzahl der Lehrgänge sind neben dem schriftlichen Lehrmaterial (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshäfte u. a.) netzgestützte Elemente integriert. Dabei ist die Spannweite der netzgestützten Fernlehrgänge sehr groß: Sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation zwischen den Lernenden sowie zwischen Lernenden und Betreuenden netzgestützt ist, bis zu Fernlehrgängen, bei denen die Teilnehmenden während des Lernprozesses ständig untereinander online sind.

Von den 2.087 Lehrgängen bereiten 1.350 Angebote (64,7 %) auf eine Prüfung vor, 737 Angebote (35,3 %) bieten keinen Prüfungsabschluss an. Die Art der jeweiligen Prüfungsabschlüsse ist dem → **Schaubild B4-5** zu entnehmen.

Fernlehrinstitute – Anbieter

Die Anzahl der Fernlehrinstitute hat weiter zugenommen: 2007 waren es 335, 2008 hat sich die Anzahl um 10 auf insgesamt 345 erhöht (+3,0%). Insgesamt hat sich von 2000 bis 2008 die Anzahl der Institute um 128 (+59,0%) erhöht → **Schaubild B4-6**.

Die Marktsituation²⁵⁸ ist folgendermaßen gekennzeichnet:

- 7 Anbieter bzw. 5,4 % haben jeweils mehr als 5.000 Teilnehmende, insgesamt betreuen diese 7 Anbieter rd. 79,0 % aller Teilnehmenden am Fernunterricht.
- 9 Anbieter bzw. 7,0 % haben jeweils 1.000 bis 5.000 Teilnehmende, zusammen sind hier 11,7 % der Teilnehmenden eingeschrieben.
- Die restlichen 87,6 % der Institute betreuen nur noch 9,3 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Fernunterricht.

²⁵⁸ Diese Angaben beziehen sich auf die 129 Anbieter, die an der Befragung teilnahmen. Da alle großen Institute an der Befragung teilnahmen, stützen sich die Angaben auf 85,9 % der Teilnehmenden am Fernunterricht.

Schaubild B4-5: Art der Abschlüsse bei Fernlehrrangeboten 2008 (in %)

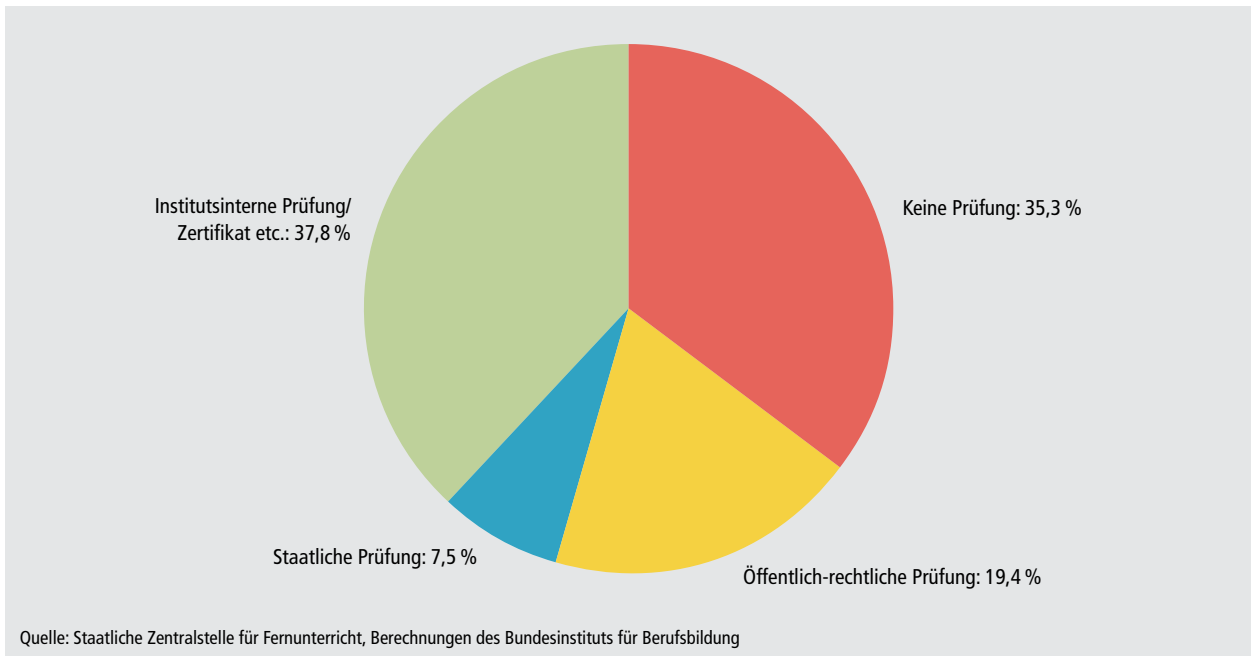
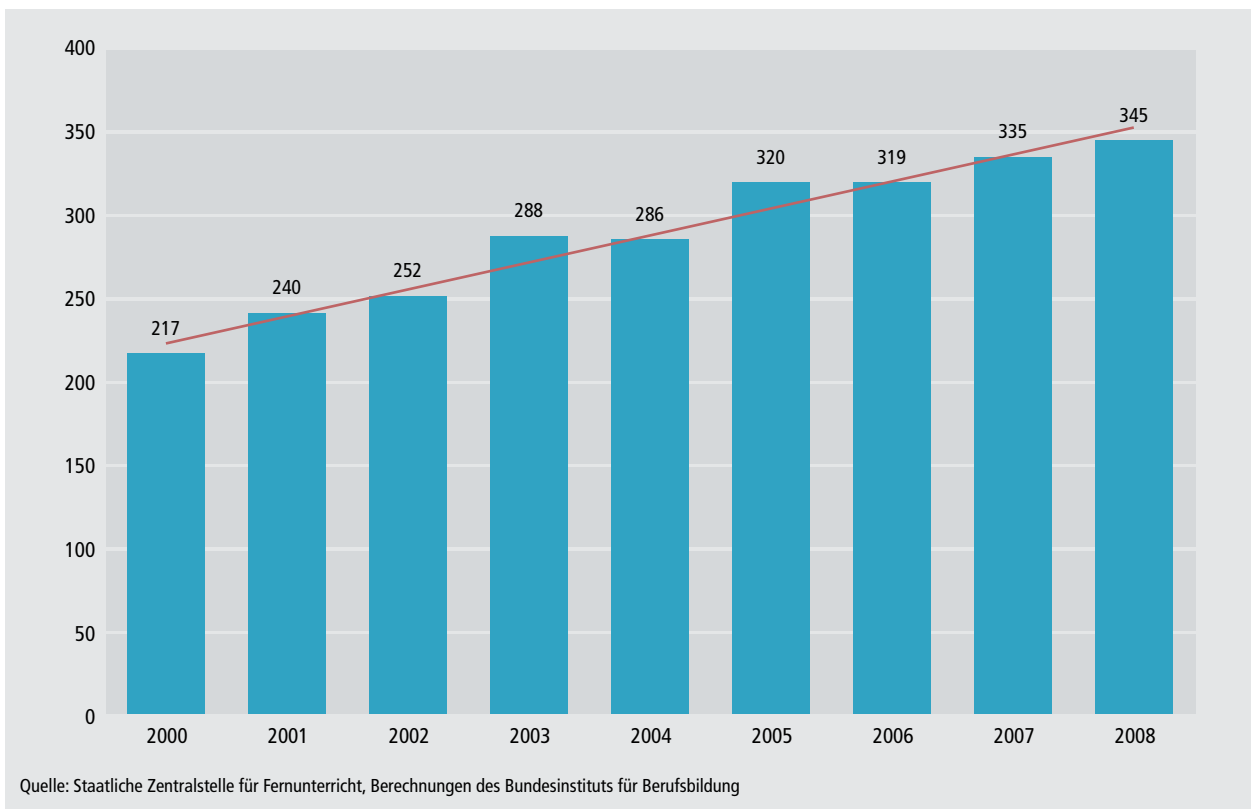


Schaubild B4-6: Fernlehrinstitute – Gesamtzahl, 2000–2008 (absolut)



Teilnehmende am Fernstudium

Im WS 2007/2008 waren insgesamt 60.133 Fernstudierende²⁵⁹ und Studienanfänger/-innen bei den Fernuniversitäten und Fernfachhochschulen eingeschrieben. Darunter waren 55.801 Deutsche (92,8 %) und 4.332 Ausländer (7,2 %). Eine Unterteilung der Studierenden nach dem Anteil des Geschlechts ergibt folgendes Bild: 60,3 % Männer und 39,7 % Frauen. **E**

Eine Differenzierung nach Fernstudienart ergibt: Bei den Fernuniversitäten waren 40.378 Studierende (67,1 %) eingeschrieben, und die Fernfachhochschulen betreuten 19.755 (32,9 %) Fernstudierende.

Entwicklungstendenzen im Fernlernen

In 2007 wurde vom BIBB eine Anbieterbefragung zu aktuellen Entwicklungstendenzen im Fernlernen bei 438 Fernlehrinstituten durchgeführt.²⁶⁰ Dabei standen Entwicklungstrends, die Mediennutzung, Aspekte zur Qualitätssicherung und -entwicklung sowie der Einsatz netzgestützter Technologien im Vordergrund. Die wesentlichen Entwicklungstrends, die aus dieser Umfrage abgeleitet werden können, sind nachfolgend kurz zusammengefasst: **E**

- Traditionelle Printmedien werden zunehmend durch netzgestützte elektronische Medien und Kommunikationsinstrumente ergänzt bzw. ersetzt, da sie oft einen Mehrwert gegenüber „traditionellen“ Angeboten bieten.
- Die Herausforderung bei der zukünftigen Konzipierung von Angeboten liegt einerseits bei der didaktischen Aufbereitung der Lerninhalte, beispielsweise der Verzahnung mit den klassischen Lernformen, sowie bei der Integration von „sinnvollen“ Web-2.0-Technologien.
- Die Modularisierung beim Fernlernen wird noch weiter zunehmen, d. h., die Dauer der Lehrgänge wird sich verkürzen.
- Der Konzentrationsprozess auf dem Markt sowie der Konkurrenzdruck unter den Anbietern werden weiter zunehmen.

(Erwin Maier)

259 Quelle: Fernunterrichtsstatistik 2007 – Ergebnisse, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) bzw. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1 – Vorbericht – Wintersemester 2007/2008.

260 Siehe hierzu: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a32_dokumente_befragung_fernlernen_2007_gesamtauswertung.pdf.

B5 Prüfungsstatistik

B5.1 Fortbildungsprüfungen

Die Fortbildung ist eine besondere Form der geregelten beruflichen Weiterbildung (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2003). Sie baut auf der beruflichen (Erst-)Ausbildung auf, erweitert Fachwissen und berufliche Handlungskompetenz des Einzelnen und führt zu einer anerkannten neuen Berufsbezeichnung.²⁶¹ Die Fortbildung setzt in der Regel einen Berufsbildungsabschluss sowie eine Mindestdauer praktischer Berufstätigkeit voraus.

Im Folgenden werden Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik für den Zeitraum von 1993 bis 2006 dargestellt, die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes **E** erhoben wurden. Für das Berichtsjahr 2007 liegen keine veröffentlichungsfähigen Ergebnisse zu Fortbildungsprüfungen vor; bedingt ist dies durch die Neukonzeption der Berufsbildungsstatistik (vgl. Statistisches Bundesamt 2008c, S. 11). Diese Statistik umfasst die gemäß Berufsbildungsgesetz abgelegten Fortbildungsprüfungen in bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsberufen sowie nach Regelungen der zuständigen Stellen (§§ 53 und 54 BBiG bzw. § 42 HwO).

E Fortbildungsprüfungsstatistik

Die Fortbildungsprüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erhebt jährlich die Teilnehmer/-innen an Fortbildungsprüfungen gegliedert nach Fortbildungsberufen, Geschlecht und Prüfungserfolg sowie Wiederholer. Die Statistik ist eine Vollerhebung, für die Auskunftspflicht besteht. Gemeldet werden die während des Kalenderjahres abgelegten Prüfungen durch die zuständigen Stellen. Auch Meisterprüfungen zählen zu den Fortbildungsprüfungen. Die Rechtsgrundlage der Statistik (§§ 4 und 5 Berufsbil-

dungsförderungsgesetz) ist für die Erhebungen von 1993 bis 2006 unverändert, sodass für diesen Zeitraum vergleichbare Daten vorliegen auf der Ebene des Bundes, für Bundesländer oder einzelne Kammern.

Die Erhebung erfasst die Anzahl der Prüfungsfälle und keine Prüfungspersonen. Prüfungsteilnehmende, die ihre Fortbildungsprüfung nicht bestanden haben und später an einer Wiederholungsprüfung teilnehmen (ggf. im selben Jahr), werden deshalb mehrfach gezählt. Sie werden dann als Wiederholer ausgewiesen. Besteht die Fortbildungsprüfung aus mehreren Teilen (z. B. Kursen), sind Teilnehmende nur dann erfasst, wenn sie sich in der letzten Stufe befinden, nach deren erfolgreichem Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf.

Die Revision des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) führte auch zur inhaltlichen und methodischen Umstellung der Berufsbildungsstatistik; sie trat zum 1. April 2007 in Kraft (Schmidt 2008). Ab dem Erhebungsjahr 2007 werden insbesondere Individualdaten statt Aggregatdaten und teils neue Merkmale oder Merkmale differenzierter erfasst. Zusammen mit methodisch-technischen Anpassungen schränkt dies die zeitliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse ein. Grundsätzlich werden die Fortbildungsprüfungen als Einzeldaten gemeldet. Die Umstellungsphase sieht jedoch Übergangsregelungen vor – Angaben zu Fortbildungsprüfungen sind danach für ca. 2 Jahre weiterhin als aggregierte Summensätze je Fortbildungsberuf möglich, auch fehlende Angaben sind zugelassen.

Die Entwicklung der Teilnahmezahlen bei den Fortbildungsprüfungen im Betrachtungszeitraum ist durch einen starken Rückgang um rund 44.000 Prüfungsfälle zwischen 1992 und 2002 und eine relative Stabilität bis 2005 gekennzeichnet. Im Berichtsjahr 2006 zählte man insgesamt 120.433 Prüfungsteilnahmen und damit 4.640 Prüfungen (oder -3,7 %) weniger als im Vorjahr; im Jahr 1992 wurden noch über 171.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsprüfungen gemeldet → **Übersicht B5.1-1**. Die Anzahl der Prüflinge 2006 sank gegenüber dem Jahr 1992 bei den Männern (absolut: -33.461) um 30,2 % und damit stärker als bei den Frauen (-28,6 % oder -17.214).

261 Gängige Abschlussbezeichnungen sind etwa Fachwirt/Fachwirtin, Fachkaufmann/Fachkauffrau, Betriebswirt/Betriebswirtin oder Meister/Meisterin. Zusätzlich eröffnen geregelte Fortbildungsabschlüsse in vielen Bundesländern als fachgebundene Hochschulreife die Aufnahme eines Hochschulstudiums.

Bezogen jeweils auf 1992 als Ausgangsjahr verringert sich die Zahl der Teilnahmen zu Fortbildungsprüfungen

- bei den Frauen mit rund 7.300 Fällen (-12,2 %) bereits im Folgejahr 1993 recht deutlich, um dann etwa bis zum Jahr 2000 ein Minus von 12.088 oder -20,1 % auszuweisen,
- bei Männern zunächst eher moderat in den Jahren bis 1996 (-7,9 % bzw. -8.800), bis zum Jahr 2000 folgt dann ein Rückgang von fast 28.000 (-20,1 %).

Der Anteil der Frauen (Teilnahmen: 42.976) an allen Fortbildungsprüfungen des Jahres 2006 lag mit 35,7 % über dem des Jahres 2005 (34,8 %) und auf ähnlicher Höhe wie 1992 (35,2 %; Teilnahmen: 60.217). Wie in früheren Jahren fallen die Frauenanteile in den einzelnen Fortbildungsberufen im Jahr 2006 recht verschieden aus (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008a, S. 252, 255).²⁶² Dabei übertrafen die neuen Länder im Jahr 2006 mit 39,0 % (2005: 37,8 %) den Frauenanteil der alten Länder von 35,0 % (2005: 34,2 %). Was den Zeitraum von 1992 bis 2006 angeht, konnten die Frauen jedoch ihren Anteil an den Fortbildungsprüfungen im früheren Bundesgebiet leicht steigern (1992: 32,9 %), während sie in den neuen Ländern anteilmäßig 6 Prozentpunkte verloren haben (1992: 46,0 %). Von insgesamt 96.526 in 2006 bestandenen Prüfungen entfielen mit 63.846 knapp zwei Drittel auf Männer und 32.680 auf Frauen. Allerdings lag die Zahl der Erfolgreichen im Jahr 1992 bei über 132.000 bestandenen Prüfungen und damit fast 36.000 über denen des Jahres 2006. Im Jahr 1992 hatten damals 90.027 Männer und 42.397 Frauen den angestrebten Fortbildungsabschluss erhalten → **Übersicht B5.1-1**.

Im Jahr 2006 errechnen sich zum Vorjahr bei den Fortbildungsprüfungen insgesamt für alte wie neue Länder jeweils negative Veränderungsdaten. So sank die Teilnahmezahl im früheren Bundesgebiet von 104.021 Prüfungen im Jahr 2005 auf 99.556 im Jahr

2006 mit einem Minus von 4,3 % stärker als in den neuen Ländern; dort fiel die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsprüfungen nur um 0,8 % auf 20.877 nach 21.052 im Jahr 2005 → **Übersicht B5.1-2**. In den einzelnen Ländern lagen jedoch teils deutlich über dem Durchschnitt der Landesteile liegende Abweichungen vor, und zwar in positiver wie negativer Richtung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, S. 252).²⁶³

In längerfristiger Perspektive lässt sich für die Entwicklung der auf das Jahr 1992 bezogenen Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen feststellen: Für die neuen Länder kommt es dabei zunächst in den Jahren bis 1996 jeweils zu moderaten Steigerungsraten. Die anschließenden prozentualen Abnahmen fallen dort besonders ausgeprägt in den Jahren 2000 (-11,8 %) und 2004 (-29,1 %) aus; sie erreichen im Jahr 2006 einen Höchstwert (-31,0 % gegenüber 1992). Dagegen fällt in den alten Ländern zwischen 1992 und 2006 die Zahl der Personen nahezu stetig, die sich einer Fortbildungsprüfung unterzogen haben. Die daraus ermittelten prozentualen Rückgänge erreichen im Jahr 2001 mit 28,5 % einen ersten Höhepunkt; bis heute verbleiben sie auf diesem Niveau → **Übersicht B5.1-2**.

Differenziert nach Ausbildungsbereichen → **Übersicht B5.1-3** zählte man im Jahr 2006 rund 90 % aller Fortbildungsprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel (51 %) sowie Handwerk (40 %). Bundesweit gingen die Teilnahmezahlen im Jahr 2006 gegenüber 2005 um knapp 5.000 Fortbildungsprüflinge zurück; das Minus gegenüber 1993 beträgt sogar rund 50.600 Prüfungsfälle. Vom Rückgang im Jahr 2006 waren vor allem Industrie und Handel, die Hauswirtschaft (-8,2 %) und der öffentliche Dienst (-4,7 %) betroffen. Wie → **Übersicht B5.1-3** weiter zeigt, meldete der prüfungstärkste Bereich Industrie und Handel für das Jahr 2006 knapp 5.900 Prüfungsteilnehmer weniger als

²⁶² Gegenüber den 70 % und mehr der weiblichen Prüflinge in einzelnen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen fallen die Frauenanteile gewerblich-technischer Fortbildungsberufe deutlich ab, z.B. 18,9 % bei Handwerksmeisterinnen oder nur 3,1 % bei Industriemeisterinnen.

²⁶³ So errechnen sich im Jahr 2006 gegenüber 2005 gestiegene Teilnahmezahlen für Hamburg (+14,2 %), aber auch Sachsen (+5,3 %) oder Sachsen-Anhalt (+4,8 %). Daneben stehen deutliche Rückgänge vor allem in Bremen (-21,0 %), Thüringen (-11,4 %) sowie Nordrhein-Westfalen (-9,5 %), in Berlin (-8,4 %), dem Saarland (-8,3 %), Hessen (-7,4 %), Rheinland-Pfalz (-6,1 %) und Schleswig-Holstein (-5,5 %).

Übersicht B5.1-1: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2006 nach Geschlecht (Teil 1)

	Teilnehmer/-innen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen insgesamt¹						
1992	171.135	110.918	60.217	132.424	90.027	42.397
1993	171.058	111.348	59.710	132.204	88.828	43.476
1994	163.566	110.688	52.878	128.952	89.257	39.695
1995	159.293	106.685	52.608	125.822	85.556	40.266
1996	152.935	102.115	50.820	122.621	83.047	39.574
1997	147.914	97.368	50.546	118.043	78.867	39.176
1998	142.181	93.412	48.769	113.544	75.716	37.828
1999	142.085	91.869	50.216	114.722	75.514	39.208
2000	131.206	83.077	48.129	107.077	69.532	37.545
2001	127.189	80.789	46.400	105.225	68.888	36.337
2002	127.628	81.328	46.300	106.104	69.539	36.565
2003	125.534	79.428	46.106	103.137	67.467	35.670
2004	125.174	80.813	44.361	100.950	67.411	33.539
2005	125.073	81.515	43.558	100.280	67.581	32.699
2006	120.433	77.457	42.976	96.526	63.846	32.680
Industrie und Handel insgesamt						
1992	81.313	40.786	40.527	58.802	33.440	25.362
1993	79.753	40.491	39.262	58.344	32.586	25.858
1994	72.225	39.253	32.972	53.456	31.172	22.284
1995	70.557	38.779	31.778	51.831	29.910	21.921
1996	65.480	35.851	29.629	48.872	27.864	21.008
1997	64.806	35.684	29.122	48.334	27.774	20.560
1998	62.572	34.721	27.851	46.812	26.827	19.985
1999	66.448	37.390	29.058	50.218	29.210	21.008
2000	65.211	36.181	29.030	49.049	28.074	20.975
2001	61.790	34.395	27.395	46.557	26.849	19.708
2002	61.429	34.613	26.816	45.625	26.404	19.221
2003	62.652	35.305	27.347	45.089	26.350	18.739
2004	65.214	37.918	27.296	45.663	27.476	18.187
2005	66.823	39.490	27.333	46.645	28.466	18.179
2006	60.961	35.157	25.804	42.517	25.154	17.363
Handwerk insgesamt						
1992	80.724	65.251	15.473	65.805	52.404	13.401
1993	79.240	65.246	13.994	63.138	51.308	11.830
1994	77.140	65.662	11.478	62.921	53.136	9.785
1995	74.437	62.202	12.235	61.351	50.706	10.645
1996	72.806	60.350	12.456	60.966	50.014	10.952
1997	70.465	57.269	13.196	59.083	47.503	11.580
1998	66.864	54.082	12.782	56.350	45.148	11.202
1999	64.079	50.648	13.431	54.852	43.155	11.697
2000	55.912	43.288	12.624	49.759	38.550	11.209
2001	53.940	42.540	11.400	49.017	38.890	10.127
2002	54.181	42.538	11.643	50.505	39.815	10.690
2003	51.361	40.320	11.041	48.348	38.088	10.260
2004	48.801	39.081	9.720	46.124	36.922	9.202
2005	47.737	38.480	9.257	44.942	36.251	8.691
2006	48.762	38.817	9.945	45.270	35.979	9.291
Öffentlicher Dienst insgesamt						
1992	2.566	1.402	1.164	2.396	1.282	1.114
1993	5.300	2.584	2.716	5.022	2.421	2.601
1994	6.852	2.339	4.513	6.593	2.174	4.419
1995	7.272	2.750	4.522	6.896	2.528	4.368
1996	5.792	2.847	2.945	5.481	2.661	2.820
1997	4.460	1.611	2.849	4.043	1.416	2.627
1998	4.520	1.732	2.788	4.058	1.534	2.524
1999	3.415	1.310	2.105	3.114	1.207	1.907
2000	2.133	885	1.248	1.915	784	1.131
2001	3.250	1.199	2.051	3.009	1.096	1.913
2002	3.973	1.468	2.505	3.499	1.247	2.252
2003	3.563	1.307	2.256	3.192	1.157	2.035
2004	3.270	1.257	2.013	2.889	1.088	1.801
2005	2.991	1.270	1.721	2.694	1.130	1.564
2006	2.851	1.245	1.606	2.538	1.066	1.472

Übersicht B5.1-1: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2006 nach Geschlecht (Teil 2)

	Teilnehmer/-innen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Landwirtschaft insgesamt						
1992	4.111	3.259	852	3.483	2.738	745
1993	3.503	2.785	718	2.974	2.354	620
1994	3.841	3.111	730	3.194	2.557	637
1995	3.189	2.572	617	2.697	2.148	549
1996	3.122	2.556	566	2.666	2.172	494
1997	2.765	2.199	566	2.259	1.816	443
1998	2.776	2.250	526	2.312	1.866	446
1999	2.458	1.972	486	2.026	1.630	396
2000	2.577	2.053	524	2.143	1.717	426
2001	2.537	2.060	477	2.126	1.710	416
2002	2.560	2.075	485	2.127	1.712	415
2003	2.445	1.957	488	1.962	1.541	421
2004	2.430	1.992	438	2.004	1.623	381
2005	2.011	1.627	384	1.667	1.333	334
2006	2.124	1.717	407	1.723	1.382	341
Freie Berufe insgesamt						
1992	1.388	203	1.185	1.135	151	984
1993	2.156	227	1.929	1.845	146	1.699
1994	2.275	313	1.962	1.830	208	1.622
1995	2.675	375	2.300	2.113	261	1.852
1996	4.416	497	3.919	3.594	325	3.269
1997	4.324	599	3.725	3.438	352	3.086
1998	4.689	622	4.067	3.449	337	3.112
1999	4.912	544	4.368	3.921	308	3.613
2000	4.652	666	3.986	3.696	403	3.293
2001	4.960	594	4.366	3.986	342	3.644
2002	4.848	632	4.216	3.894	360	3.534
2003	4.830	535	4.295	4.054	330	3.724
2004	4.853	559	4.294	3.882	300	3.582
2005	4.989	643	4.346	3.965	398	3.567
2006	5.256	515	4.741	4.119	259	3.860
Hauswirtschaft insgesamt						
1992	1.020	4	1.016	795	4	791
1993	1.094	3	1.091	870	2	868
1994	1.225	2	1.223	950	2	948
1995	1.163	7	1.156	934	3	931
1996	1.312	7	1.305	1.035	4	1.031
1997	1.094	6	1.088	886	6	880
1998	760	5	755	563	4	559
1999	773	5	768	591	4	587
2000	721	4	717	515	4	511
2001	712	1	711	530	1	529
2002	637	2	635	454	1	453
2003	683	4	679	492	1	491
2004	606	6	600	388	2	386
2005	522	5	517	367	3	364
2006	479	6	473	359	6	353

Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2008a, S. 253.

¹Einschließlich 13 Fortbildungsprüfungen (davon bestanden 8) in der Seeschifffahrt für das Jahr 1992 bzw. 12 im Jahr 1993 sowie 8 in 1994 und 7 in 1996

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31.12.), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2005 (-8,8 %); verglichen mit den 79.753 Prüflingen des Jahres 1993 beträgt die Abnahme sogar rund 18.800 Personen (-23,6 %). Dem standen als positive Entwicklung gegenüber: die Bereiche Landwirtschaft (+5,6 %), freie Berufe (+5,4 %) und das Handwerk. Der Handwerksbereich wuchs zum Vorjahr insgesamt um 1.025 Prüfungen (+2,1 %)

auf 48.762 Prüfungsteilnahmen und damit erstmals wieder in den letzten Jahren.²⁶⁴ Allerdings bedeutet dies gegenüber dem Jahr 1993 mit 79.240 Fortbildungsprüfungen im Handwerk eine um fast 30.500

²⁶⁴ Die Besserung im Zeitverlauf gilt auch für Meisterprüfungen im Handwerk, vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008a, S. 252.

Übersicht B5.1-2: Fortbildungsprüfungen 1992–2006, insgesamt, alte und neue Länder

	Anzahl Teilnehmer/-innen			Prozentuale Veränderung jeweils zum Jahr 1992		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
1992	171.135	140.872	30.263			
1993	171.058	139.004	32.054	0,0	-1,3	5,9
1994	163.566	132.825	30.741	-4,4	-5,7	1,6
1995	159.293	128.457	30.836	-6,9	-8,8	1,9
1996	152.935	122.146	30.789	-10,6	-13,3	1,7
1997	147.914	117.828	30.086	-13,6	-16,4	-0,6
1998	142.181	114.585	27.596	-16,9	-18,7	-8,8
1999	142.085	112.671	29.414	-17,0	-20,0	-2,8
2000	131.206	104.520	26.686	-23,3	-25,8	-11,8
2001	127.189	100.714	26.475	-25,7	-28,5	-12,5
2002	127.628	101.362	26.266	-25,4	-28,0	-13,2
2003	125.534	99.414	26.120	-26,7	-29,4	-13,7
2004	125.174	103.721	21.453	-26,9	-26,4	-29,1
2005	125.073	104.021	21.052	-26,9	-26,2	-30,4
2006	120.433	99.556	20.877	-29,6	-29,3	-31,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

(-38,5 %) geringere Zahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Insgesamt verläuft das Auf und Ab in den Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern beim Vorjahresvergleich jedoch nicht immer gleichgerichtet → **Übersicht B5.1-3**. Einerseits gibt es jeweils rückläufige Fortbildungsprüfungszahlen: etwa für beide Landesteile in Industrie und Handel (neue Länder: -10,5 %; alte: -8,4 %) und der Hauswirtschaft (neue Länder: -43,1 %; alte: -4,5 %) oder aber prozentuale Anstiege in den Bereichen freie Berufe (neue Länder: +14,2 %; alte: +3,4 %) bzw. Handwerk (neue Länder: +10,7 %; alte: +0,5 %). Andererseits sind da auch gegenläufige Entwicklungen: So stiegen etwa in den neuen Ländern die Fortbildungsprüfungen im öffentlichen Dienst recht deutlich (+17,3 %), das frühere Bundesgebiet weist dagegen ein Minus von 11,3 % auf. Auf der anderen Seite meldete der Landwirtschaftsbereich der alten Länder um 9,8 % höhere Fortbildungsprüfungszahlen im Jahr 2006 als in 2005, während die neuen Länder hier ein Minus von 16,0 % ausweisen.

Hinsichtlich des erreichten Prüfungserfolgs bei den Fortbildungsprüfungen lässt sich Folgendes feststellen: Im Jahr 1993 lag der Anteil insgesamt erfolgreich abgelegter Fortbildungsprüfungen bei 77,3 %. Für sämtliche Ausbildungsbereiche errechnet sich für das Jahr 2006 eine durchschnittliche Erfolgsquote von 80,1 %²⁶⁵. Berücksichtigt man allerdings zudem die zum Abschluss führenden Wiederholungsprüfungen, erhöht sich die Quote der Erfolgreichen auf 89,5 %. Durchaus beachtliche Unterschiede gab es beim Prüfungserfolg zwischen den Zuständigkeitsbereichen wie auch in den einzelnen Fortbildungsberufen.²⁶⁶ Äußerst erfolgreich schnitten mit einer Erfolgsquote von 92,8 % die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsprüfungen des Handwerks ab, gefolgt von denen des öffentlichen

²⁶⁵ Da es sich um Prüfungsfallzahlen eines Jahres und nicht um Teilnehmerzahlen handelt, gibt diese Quote nicht an, wie viele Personen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich abgelegt haben (einige Personen werden aufgrund wiederholter Prüfungen mehrfach gezählt). Mit der Berücksichtigung auch der Wiederholungsprüfungen errechnet sich eine Erfolgsquote, die näherungsweise angibt, wie viele Personen die Prüfung letztlich erfolgreich abschließen konnten, gleich ob beim ersten oder wiederholten Prüfungsversuch.

²⁶⁶ Für einzelne Fortbildungsberufe vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008a, S. 255.

Übersicht B5.1-3: Fortbildungsprüfungen 2006, 2005 und 1993 nach Bereichen, alte und neue Länder

Fortbildungsprüfungen nach Bereichen	Teilnehmer/-innen 2006, 2005						Teilnehmer/-innen 1993		
	Bundesgebiet		Alte Länder		Neue Länder		Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	1993	1993	1993
Fortbildungsprüfungen insgesamt	120.433	125.073	99.556	104.021	20.877	21.052	171.058	139.004	32.054
Industrie und Handel	60.961	66.823	50.860	55.535	10.101	11.288	79.753	63.924	15.829
Handwerk	48.762	47.737	40.148	39.959	8.614	7.778	79.240	65.793	13.447
Öffentlicher Dienst	2.851	2.991	2.039	2.299	812	692	5.300	3.233	2.067
Landwirtschaft	2.124	2.011	1.850	1.685	274	326	2.156	1.545	611
Freie Berufe	5.256	4.989	4.209	4.072	1.047	917	3.503	3.403	100
Hauswirtschaft	479	522	450	471	29	51	1.094	1.094	0
Fortbildungsprüfungen nach Bereichen	Prozentuale Veränderung 2006 zum Jahr 2005								
	Bundesgebiet		Alte Länder		Neue Länder				
Fortbildungsprüfungen insgesamt	-3,7		-4,3		-0,8				
Industrie und Handel	-8,8		-8,4		-10,5				
Handwerk	2,1		0,5		10,7				
Öffentlicher Dienst	-4,7		-11,3		17,3				
Landwirtschaft	5,6		9,8		-16,0				
Freie Berufe	5,4		3,4		14,2				
Hauswirtschaft	-8,2		-4,5		-43,1				

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dienstes mit 89,0%. Recht nahe am Gesamtdurchschnitt liegt der Erfolgsanteil mit 81,1% im Bereich Landwirtschaft und in den freien Berufen mit 78,4%; die Wiederholungsprüfungen einbezogen, erhöht sich die Erfolgsquote auf 88,5% bzw. 86,2%. Selten erhielten Prüflinge der Bereiche Hauswirtschaft (74,9%) und von Industrie und Handel (69,7%) im ersten Anlauf den angestrebten Fortbildungsabschluss. Werden jedoch die später bestandenen Wiederholungsprüfungen mit berücksichtigt, erhielten in Industrie und Handel 84,3% der Fortbildungsprüflinge und 88,0% in der Hauswirtschaft einen Abschluss.

(Hermann Herget)

B5.2 Entwicklung der Ausbilder- eignungs- und Meisterprüfungen

Ausbildereignungsprüfungen

Für die betriebliche Ausbildung ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgelegt, dass nur ausbilden darf, wer die persönliche und fachliche Eignung dafür besitzt. **E** Die fachliche Eignung umfasst vor allem die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (in der Regel durch eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen). Zur fachlichen Eignung gehören außerdem die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Diese waren bis 2003 in der Regel durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) nachzuweisen. **E**

E § 28 (BBiG) Eignung von Auszubildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen

(1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

Aussetzung der AEVO

Angesichts der kritischen Ausbildungssituation bestimmte die Bundesregierung im Mai 2003, dass die AEVO befristet ausgesetzt wird. Die Rechtsänderung bestimmte, dass für Ausbildungsverhältnisse, die bis zum 31. Juli 2008 bestehen oder begründet werden, ein Nachweis nach der AEVO nicht mehr vorgelegt werden musste. Die Bestimmungen nach Berufsbildungsgesetz, wonach Ausbilder fachlich und persönlich geeignet sein müssen, galten jedoch unverändert weiter.

Die Aussetzung der AEVO wurde 2007 durch das BIBB evaluiert. Den Ergebnissen zufolge hat die Rechtsänderung einen gewissen Zuwachs an Ausbildungsplätzen gebracht. Es ließen sich jedoch auch negative Auswirkungen in Bezug auf die Qualität, vor allem hinsichtlich des Ausbildungserfolgs feststellen:

Betriebe mit AEVO-qualifiziertem Personal wichen hier spürbar von Betrieben ohne solche Fachkräfte ab. Die Bundesregierung hat nunmehr beschlossen, dass die AEVO am 1. August 2009 in modifizierter Form wieder in Kraft tritt. Es wird ergänzend geregelt, dass die noch geltende Aussetzung auch für Ausbildungsverhältnisse gilt, die nach dem 31. Juli 2008 geschlossen werden, aber vor dem 1. August 2009 beginnen.

Im Jahr 2006 nahmen, unabhängig von der befristeten Aussetzung der AEVO, insgesamt 49.426 Personen (66,6 % Männer; 33,4 % Frauen) in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) an Ausbildereignungsprüfungen teil. Davon legten 45.214 Personen mit Erfolg die Prüfung ab, was einer Erfolgsquote von 91,5 % entspricht. Damit stieg die Zahl der bestandenen Prüfungen seit 2003, dem Jahr der Aussetzung der AEVO, zum ersten Mal wieder an (+2,6 % im Vergleich zu 2005) → **Übersicht B5.2-1**. Auf die neuen Länder entfielen 8.086 bestandene Ausbildereignungsprüfungen; damit ist ihr Anteil im Vergleich zu 2005 von 18,6 % auf 17,9 % gesunken. Wie im Jahr

Übersicht B5.2-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen

Jahr	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1993	57.715	48.366	9.349
1994	52.176	43.705	8.471
1995	52.180	43.317	8.863
1996	50.296	40.885	9.411
1997	49.006	39.613	9.393
1998	50.377	39.852	10.525
1999	50.423	39.551	10.872
2000	51.632	39.925	11.707
2001	54.331	42.226	12.105
2002	59.913	46.301	13.612
2003	55.984	44.203	11.781
2004	48.560	40.048	8.512
2005	44.066	35.856	8.210
2006	45.214	37.128	8.086

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht B5.2-2: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2006 (in %)

Ausbildungsbereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	76,6	76,4	73,7	70,9	69,6	69,3	66,4
Handwerk	17,4	18	21,2	24,1	26,8	25,1	20,8
Öffentlicher Dienst	4,5	4,1	3,2	3,3	2,2	3,7	11
Landwirtschaft	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,6	1,6
Hauswirtschaft	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht B5.2-3: Befreiungen von der Ausbildereignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“

Jahr	insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1993	9.620	8.319	1.301
1994	10.695	9.747	948
1995	11.729	10.585	1.144
1996	19.361	14.255	5.106
1997	22.552	16.621	5.931
1998	28.271	18.694	9.577
1999	18.936	16.532	2.404
2000	15.653	14.089	1.564
2001	18.465	16.806	1.659
2002	17.720	16.473	1.247
2003	10.418	9.933	485
2004	14.043	9.769	4.274
2005	14.443	10.022	4.421
2006	20.596	15.562	5.034

Quelle: DIHK, Statistische Auswertungen

Übersicht B5.2-4: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im Bundesgebiet 1999 bis 2006

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	10.088	10.480	9.329	9.368	8.852	9.173	9.407	8.913
Handwerk	33.618	29.734	29.925	26.674	26.107	23.242	21.930	21.111
Öffentlicher Dienst	347	338	363	487	418	332	352	304
Landwirtschaft	1.710	1.710	1.676	1.789	1.672	1.735	1.437	1.496
Hauswirtschaft*	509	338	464	386	492	347	347	301
Alle Ausbildungsbereiche	46.272	42.600	41.757	38.704	37.541	34.829	33.473	32.125

*Bis 2005 wurden hier nur die Meister in der städtischen Hauswirtschaft erfasst, seit 2006 gibt es nur noch die einheitliche Bezeichnung „Meister in der Hauswirtschaft“, in der die „Meister in der ländlichen Hauswirtschaft“ und „Meister in der städtischen Hauswirtschaft“ zusammengefasst sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

zuvor stellten die Frauen 2006 ein Drittel (33,9%) aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer; dabei lag in den neuen Ländern dieser Anteil mit 36,1% weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern (33,4%).

Die Verteilung der bestandenen Ausbildereignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbe-
reiche zeigt → **Übersicht B5.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk zurückgegangen, während sich der Anteil der bestandenen Ausbildereignungsprüfungen im Bereich des öffentlichen Dienstes nahezu verdreifacht hat.

Die Zahl der Befreiungen von der Ausbildereignungsprüfung lag 2006 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel bei 20.596. Dies bedeutet im Vergleich zum Jahr 2005 einen Anstieg von 42,6% → **Übersicht B5.2-3**.

Meisterprüfungen

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft ist auch im Jahr 2006 weiter zurückgegangen und lag mit 32.125 um 4,0% niedriger als 2005 → **Übersicht B5.2-4**. Von 2004 auf 2005 hatte es hier eine Abnahme um 3,9% gegeben. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreich absolvierten Meisterprüfungen lag – abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft (98,6%) – in der Landwirtschaft mit 22,1% sowie im Handwerk mit 19,1% am höchsten. Der öffentliche Dienst stellte 2006 11,2%, Industrie und Handel 5,4% aller neuen Meisterinnen.

(Philipp Ulmer, Franziska Kupfer)

B6 Fortbildungsordnungen

Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung sowie Empfehlungen des Bundes für die Durchführung von Fortbildungslehrgängen

Rechtsgrundlagen für Fortbildungs- und Umschulungsregelungen **E** sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO), das Seemannsgesetz und das Bundesbeamtengesetz²⁶⁷.

E Fortbildungsordnungen

In Fortbildungsordnungen werden das Berufsbild und die Prüfungsanforderungen definiert. Dazu werden Rechtsverordnungen erlassen, in denen die Anforderungen festgelegt werden, die durch die Absolvierung von Prüfungen zu einem staatlich anerkannten Fortbildungsberuf führen. BBiG und HwO bestimmen außerdem, was in Fortbildungsordnungen festzulegen ist (§ 53 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 Abs. 2 HwO):

- die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
- das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfung,
- die Zulassungsvoraussetzungen sowie
- das Prüfungsverfahren.

Insgesamt gibt es (Stand:1.10.2007) 201 Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung. Es sind folgende bundesweit geltende Regelungen zu unterscheiden (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2008):

- 90 Rechtsverordnungen bei handwerklichen Meisterprüfungen → **Tabelle B6-1 Internet**
- 15 fortgeltende Regelungen bei handwerklichen Meisterprüfungen → **Tabelle B6-2 Internet**
- 43 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen → **Tabelle B6-3 Internet**
- 51 Regelungen zur beruflichen Fortbildung → **Tabelle B6-4 Internet**
- 2 Rechtsverordnungen zur Regelung der beruflichen Umschulung → **Tabelle B6-5 Internet**

Die Tabellen sind zugänglich unter www.bibb.de/datenreport.

In den Jahren 2005 bis 2007 wurden insgesamt 37 Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung erlassen. 18 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in der Meisterprüfung (HwO) wurden modernisiert, jeweils 4 weitere Rechtsverordnungen über die Anforderungen in der Meisterprüfung wurden neu geschaffen bzw. modernisiert. Von 11 weiteren Regelungen zur beruflichen Fortbildung, bei denen es sich nicht um Meisterprüfungen handelt, waren 9 neu, und 2 wurden modernisiert.

Weitere Regelungen

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Falls das zuständige Bundesministerium berufliche Fortbildungsmaßnahmen durch Rechtsverordnungen nicht regelt, haben die zuständigen Stellen nach § 54 BBiG bzw. § 42a HwO die Möglichkeit, Rechtsvorschriften für Fortbildungsprüfungen zu erlassen. Rechtsvorschriften für Umschulungsprüfungen können die zuständigen Stellen nach § 59 BBiG bzw. § 42f HwO erlassen, falls das zuständige Bundesministerium berufliche Umschulungsmaßnahmen durch Rechtsverordnungen nach § 58 BBiG bzw. § 42e HwO nicht regelt.

Insgesamt gibt es 2.989 Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu 676 Fortbildungsberufen. 37 Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu 23 Umschulungsregelungen wurden erlassen.

Landesrechtliche Weiterbildungsregelungen für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen

Wie die Ausbildung in den Berufen im Gesundheitswesen wird auch die Weiterbildung überwiegend in berufsbildenden Schulen durchgeführt, die den Schulgesetzen der Bundesländer unterstehen (§ 3 Abs. 1 BBiG), oder unterliegt bundesgesetzlichen Regelungen, die nach § 105 BBiG unberührt bleiben. Es gibt 210 landesrechtliche Regelungen für 152 Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen.

(Joachim von Hagen, Anna Maria Kuppe)

²⁶⁷ Es liegen keine Regelungen vor.

Ergänzende Tabellen zu diesem Kapitel finden Sie im Anhang des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2009. Diesen können Sie auf der Internetseite <http://datenreport.bibb.de/html/103.htm> herunterladen.

Quelle:

Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. -
Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Bonn, 2009. - 387 S.

ISBN 978-3-88555-842-2

URL: www.bibb.de/datenreport