

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. Dabei sind die folgenden Ergebnisse hervorzuheben:

- Nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) beteiligten sich 2007 mehr als ein Viertel (26%) der 19- bis 64-Jährigen an beruflicher Weiterbildung. Die **Teilnahmequote** stagnierte dabei seit 2003. Deutliche Unterschiede in der Beteiligung gab es zwischen Männern und Frauen. Während Männer zu 29% an Weiterbildung teilnahmen, betrug die Quote bei den Frauen nur 24%. Traditionell größere **Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung** waren auch zwischen verschiedenen Altersgruppen zu beobachten. So betrug die Beteiligung bei den über 50-Jährigen nur 19%. Die Weiterbildungsbeteiligung war darüber hinaus umso höher, je höher der allgemeinbildende Schulabschluss und die berufliche Qualifikation waren.
- Auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels beteiligten sich 2008 knapp die Hälfte der Betriebe an der Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Die **Weiterbildungsbeteiligung** hängt dabei deutlich von der **Betriebsgröße** ab und ist in Großbetrieben traditionell deutlich höher als in kleinen und mittleren Betrieben.
- Weiterbildungseinrichtungen schätzten für 2009 das **Geschäftsklima** etwas ungünstiger als noch im Vorjahr ein. Allerdings waren **Weiterbildungsanbieter** optimistischer als andere Dienstleister.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2008 bundesweit ca. 74.000 Veranstaltungen und bewegte sich in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Der Programmbereich Arbeit – Beruf umfasste dabei 13% der Kurse an Volkshochschulen insgesamt.
- **Einrichtungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften** waren wichtige Anbieter beruflicher Weiterbildung. Auf sie entfielen rund 10% aller Weiterbildungsorganisationen.
- Die Eintritte in Maßnahmen zur **Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB III und SGB II sind von 341.262 im Jahr 2007 auf 438.682 im Jahr 2008 (+28,5%) angestiegen. In den neuen Ländern steigerten sich die Eintritte gegenüber dem Vorjahr um 31,8% und in den alten Ländern um 34,1%.
- Im Jahr 2008 wurden im Rahmen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes** 139.520 Personen gefördert. Gegenüber dem Vorjahr stellte dies eine Steigerung von 4,4% dar.
- In die **Begabtenförderung** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden im Jahr 2008 5.991 Stipendiaten/Stipendiatinnen aufgenommen.
- Insgesamt gibt es zurzeit 203 **Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung**. In den Jahren 2005 wurden insgesamt 52 Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung erlassen.

(Günter Walden)

B1 Beteiligungsstrukturen

B1.1 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

Das während des Bildungsgipfels 2008 formulierte Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung bis zum Jahr 2015 auf 50% zu erhöhen, verweist auf den hohen Stellenwert individueller Weiterbildung, welcher – zumindest in der öffentlichen Wahrnehmung – stark zugenommen hat. Die Bildungsbeteiligung Erwachsener wird in Deutschland seit 30 Jahren durch das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) **E** erfasst. Parallel zu dieser Erhebung ist 2007 erstmals in Deutschland der *Adult Education Survey* (AES) **E** durchgeführt worden, der inhaltlich und methodisch einige neue Akzente setzt.

E Berichtssystem Weiterbildung (BSW) und Adult Education Survey (AES)

Seit 1979 erhebt Infratest im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im 3-Jahres-Turnus die Weiterbildungsbeteiligung bei einer repräsentativen Stichprobe der Bevölkerung in Deutschland. Das Erhebungsjahr 1991 markiert den Beginn der Berichterstattung über das um die neuen Länder erweiterte Bundesgebiet. Mit der sechsten Erhebungswelle im Jahr 1997 wurden erstmals deutschsprachige Ausländer/-innen in die Stichprobe einbezogen.

Im Auftrag des BMBF führte TNS Infratest Sozialforschung 2007 im Projektverbund mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (IES) und Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung parallel zwei Erhebungen durch, die das Weiterbildungsverhalten in Deutschland nach dem BSW- und dem AES-Konzept erfassten (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008). Zwischen März und Juli 2007 ging das AES-Konzept als Piloterhebung ins Feld, womit die Umsetzung des europäischen Berichtskonzepts in der deutschen Bildungslandschaft erprobt wurde. Deutschland war eines von 18 europäischen Ländern, welche sich zwischen 2006 und 2008 beteiligten. Befragt wurden rund 7.000 Personen. Parallel wurde die Zeitreihe der seit 1979 erhobenen BSW-Daten zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland fortgeführt (ca. 3.500 Befragte).

Sowohl das BSW- als auch das AES-Konzept bilden in etwa das Erwerbspersonenpotenzial ab. Personen in der Nacherwerbsphase (ab 65 Jahren) bleiben in beiden Erhebungen unberücksichtigt. Das BSW erhebt Daten von Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren. Zukünftig sollen mit dem AES alle berufsbezogenen Lernprozesse der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren erfasst werden. Innerhalb der deutschen Piloterhebung wurden die 19- bis 24-Jährigen jedoch mit einbezogen. Erfolgt im weiteren Verlauf eine Gegenüberstellung der beiden Datensätze, beziehen sich die Ergebnisse immer auf die 19- bis 64-jährige Bevölkerung.

BSW und AES erheben die Beteiligungsquoten an verschiedenen Lernformen. Die Unterscheidung erfolgt dabei nach organisatorischen Aspekten der Weiterbildung: organisierte Lernformen wie Lehrgänge oder Kurse werden von Lernformen unterschieden, in welchen sich die Lernenden nicht kursbezogen, sondern überwiegend selbst organisiert (informell) weiterbilden (vgl. Ioannidou 2006).

Organisierte berufliche Weiterbildung

Organisierte Weiterbildung wird anhand der Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen erfasst. Die Untersuchungspopulation wird in Weiterbildungsaktive und -inaktive unterschieden, und als zentraler Indikator wird die Teilnahmequote **E** ausgewiesen.

E Teilnahmequoten beruflicher Weiterbildung

Die Teilnahmequote gibt den Anteil der Teilnehmer/-innen an allen befragten Personen wieder, die sich in den zurückliegenden 12 Monaten an organisierter beruflicher Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen beteiligt haben.

Die beiden Befragungskonzepte (AES und BSW) unterscheiden sich hinsichtlich der Operationalisierung des Berufsbezugs. Das Label der berufsbezogenen Weiterbildung bekommen – anders als im BSW, wo die Differenzierung nach beruflicher bzw. allgemeiner Weiterbildung zunächst über die Ausrichtung der jeweils besuchten Kurse oder Lehrgänge vorgenommen wird („Zwei-Säulen-Modell“) – ausschließlich solche Aktivitäten, für welche die Befragten in einem

Schaubild B1.1-1: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Regionen 1991 bis 2007 (in %)

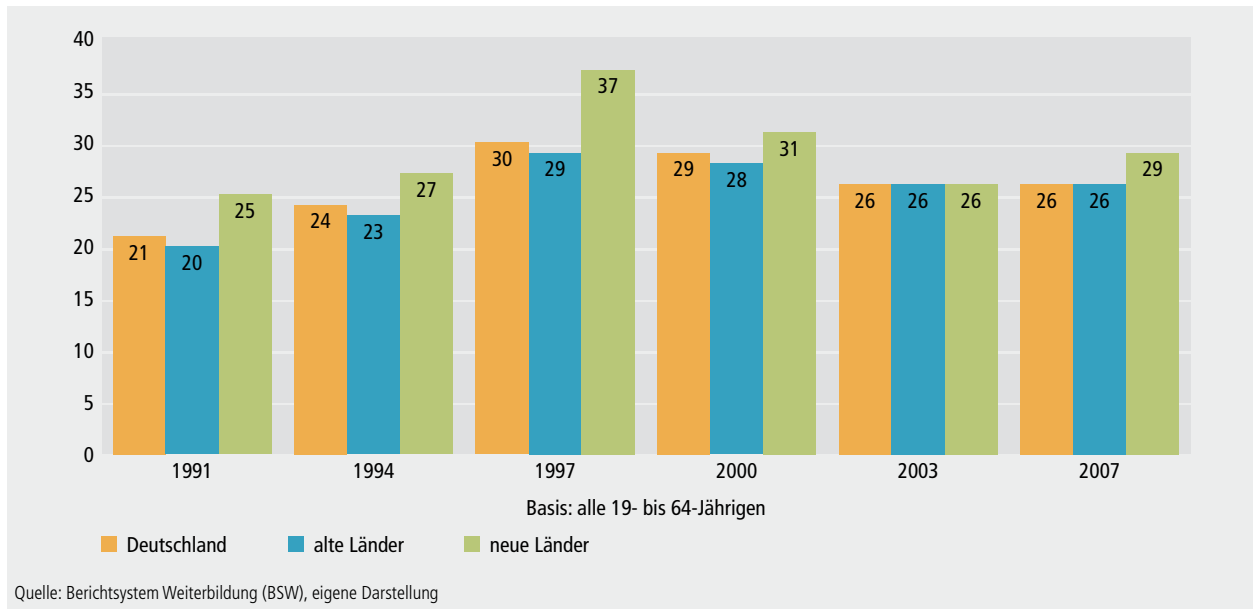
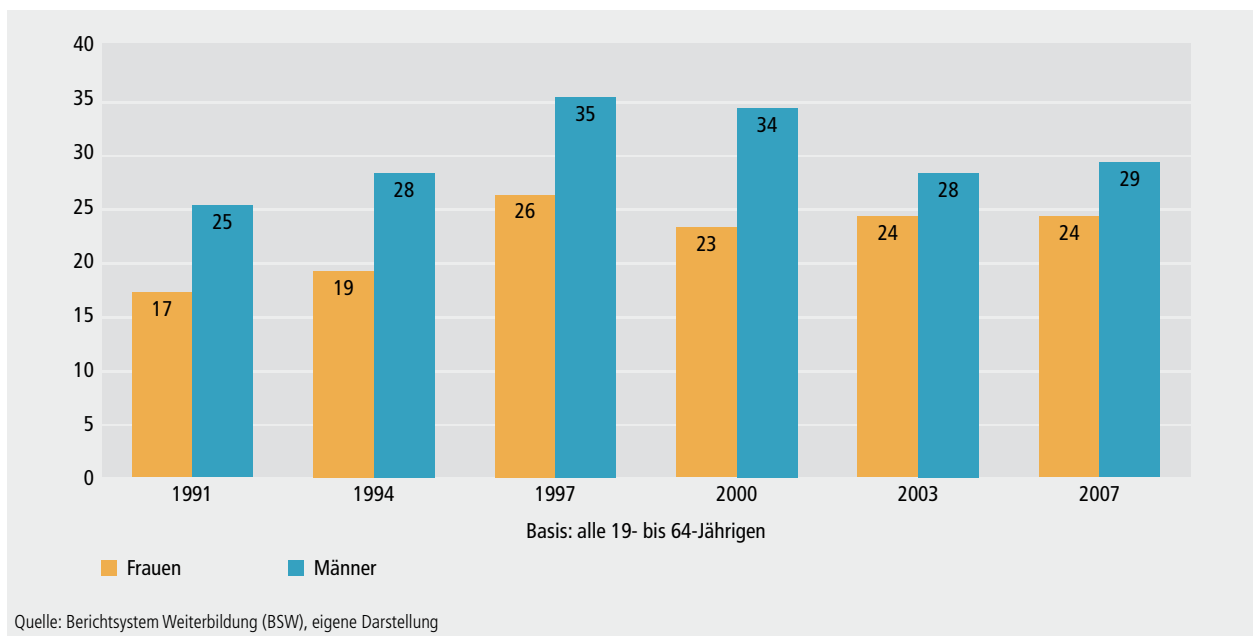


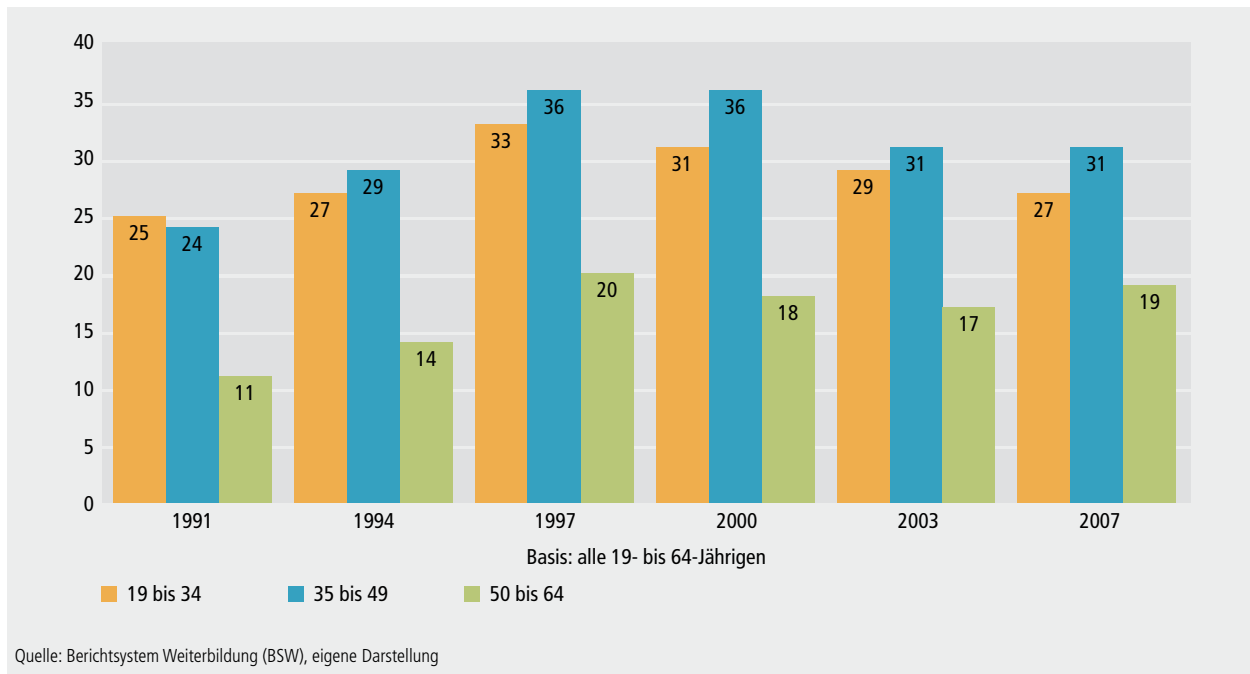
Schaubild B1.1-2: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht 1991 bis 2007 (in %)



nachgelagerten Schritt angeben, sie hätten „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ teilgenommen („Zwei-Stufen-Modell“). Das Kriterium für die Differenzierung ist bei internationalen Vergleichsanalysen ausschließlich der subjektive Zweck der Weiterbildungsmaßnahme.

Aufgrund dieser Vorgehensweisen ergeben sich unterschiedliche Teilnahmequoten für die beiden Erhebungsmodelle: Nahmen nach dem BSW-Konzept 2007 27% der 19- bis 64-jährigen Bevölkerung an organisierter beruflicher Weiterbildung teil, sind es nach dem AES-Daten 38%. Bei der Interpretation

Schaubild B1.1-3: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 bis 2007 (in %)



der Ergebnisse und der Gegenüberstellung beider Datensätze ist zu berücksichtigen, dass mit der Erhebung „BSW Trend 2007“ die Zeitreihe der seit 1979 erhobenen Daten zur organisierten beruflichen Weiterbildung in Deutschland fortgesetzt werden konnte, während sich mit der Implementierung der Bezugsgröße „berufsbezogener Weiterbildung“ innerhalb des AES 2007 ein Vergleich nur noch eingeschränkt realisieren lässt. Um die Entwicklung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung seit 1991 und deren Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen darzustellen, wird daher im Folgenden ausschließlich auf das BSW-Konzept zurückgegriffen.

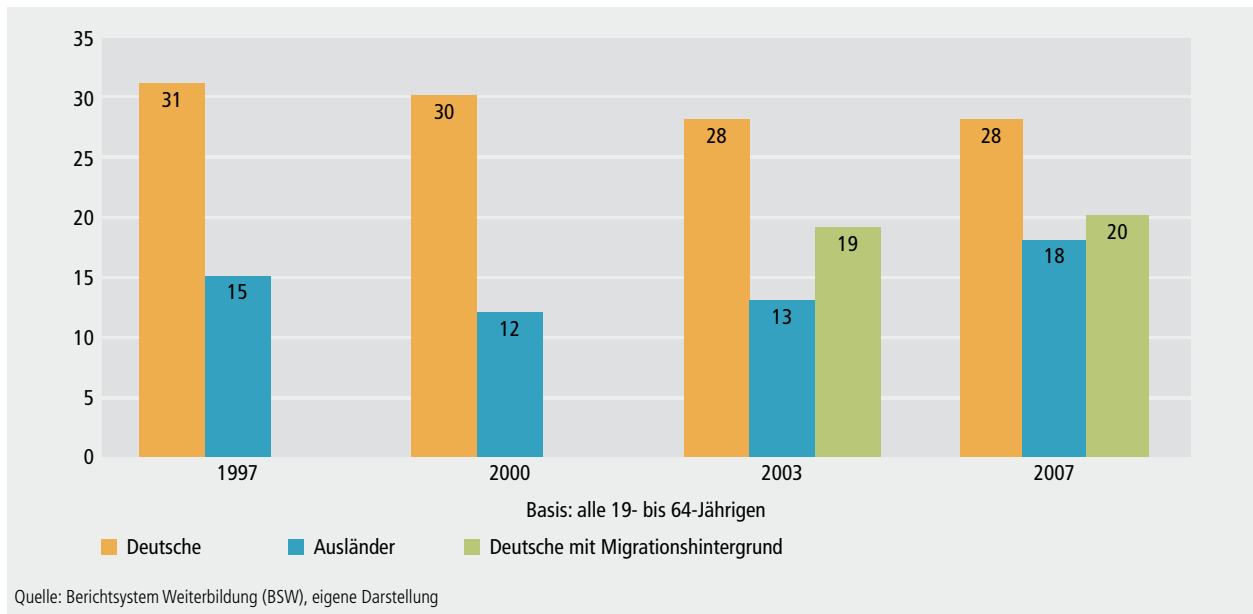
2007 beteiligten sich bundesweit mehr als ein Viertel (26%) aller 19- bis 64-Jährigen an beruflicher Weiterbildung → **Schaubild B1.1-1**. Bis 1997 ist die Teilnahmequote insbesondere in den neuen Ländern deutlich angestiegen. Nach einem Höchststand im Jahr 1997 ist die Teilnahmequote seither rückläufig bzw. stagniert seit 2003 bundesweit bei 26%. Der Beteiligungsrückgang vollzieht sich zunächst in den alten wie in den neuen Ländern – drastischer jedoch bei Letzteren. Hier ist die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zwischen 1997 und 2007 um 8 Pro-

zentpunkte zurückgegangen. In den alten Ländern wird der Rückgang 2003 gestoppt. 2007 lag die Beteiligung in Form von Lehrgängen und Kursen wie bereits im Jahr 2003 bei 26%.

Frauen beteiligen sich weniger an beruflicher Weiterbildung als Männer → **Schaubild B1.1-2**. Lag die Beteiligung der Frauen an beruflicher Weiterbildung 1991 mit 17% noch 8 Prozentpunkte unter der Teilnahmequote der Männer, hat sich diese Differenz im Jahr 2007 auf 5 Prozentpunkte verringert. Die Weiterbildungsbeteiligung beläuft sich bei den 19- bis 64-jährigen Frauen wie schon 2003 auf 24%. Die Männer konnten sich 2007 gegenüber 2003 leicht steigern. Die höchste Beteiligung findet sich bei Männern (35%) und Frauen (26%) im Jahr 1997.

Dieser Unterschied zwischen Frauen und Männern liegt vor allem in deren unterschiedlicher Erwerbsbeteiligung begründet. Betrachtet man nur erwerbstätige Personen, so haben sich die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung von Frauen und Männern über die Jahre angenähert und lagen 2007 bei 34% (Frauen) bzw. 35% (Männer) (v. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 229). Die unterschiedliche Weiterbil-

Schaubild B1.1-4: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Migrationshintergrund 1997 bis 2007 (in %)



dungsbeteiligung von Frauen und Männern hängt letztlich auch stark von der familiären Situation ab (vgl. DIE 2008, S. 35).

Wie in den Jahren zuvor nehmen die über 50-Jährigen auch 2007 deutlich seltener an organisierter Weiterbildung teil → [Schaubild B1.1-3](#). Zwar hat sich die Differenz zulasten der jüngeren Altersgruppen verringert, doch bewegt sich der Anteil weiterhin unter der 20%-Marke. Die Gruppe der 35- bis 49-Jährigen partizipiert am häufigsten an beruflicher Weiterbildung. Es ist jedoch ersichtlich, dass der zuvor beschriebene allgemeine Beteiligungsrückgang ab 2000 (vgl. Schaubild B1.1-1) vor allem von dieser Altersgruppe getragen wird.

Im Erhebungsjahr 1997 wurden erstmals deutschsprachige Ausländer/-innen in die Befragung einbezogen. 2003 wurde die Gruppe der Deutschen hinsichtlich des Migrationshintergrundes **E** weiter differenziert → [Schaubild B1.1-4](#)²⁶².

262 Es wurden nur diejenigen Ausländer/-innen und Deutschen mit Migrationshintergrund befragt, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen. Ähnlich wie die Ausländer/-innen stellen auch die Deutschen mit Migrationshintergrund nur einen geringen Anteil der Stichprobe. Die ausgewiesenen Ergebnisse sollten daher weniger als prozentgenaue Zahlen, sondern vielmehr als Größenordnungen interpretiert werden.

E Migrationshintergrund

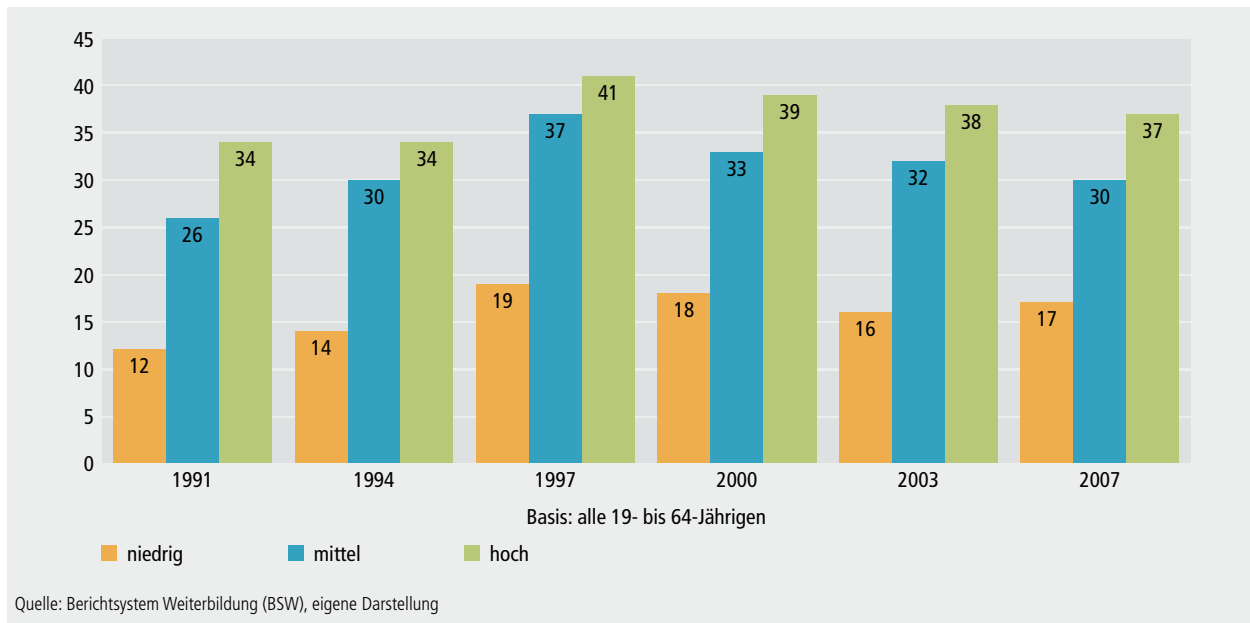
Im Rahmen des BSW wurden bis 1994 ausschließlich deutsche Staatsangehörige im Alter von 19 bis 64 Jahren befragt. Seit der Erhebung des Jahres 1997 werden auch Ausländer und seit 2003 Personen mit Migrationshintergrund in die Befragung einbezogen. Die Erfassung des Migrationshintergrundes erfolgt im BSW anhand folgender drei Fragen:

- ob die Befragungsperson schon immer in Deutschland lebte;
- wenn nicht, wie lange sie schon in Deutschland lebt;
- und in welchem Land die Befragungsperson überwiegend lebte.

Zwar können ethnische Unterschiede auf diese Weise nicht herausgestellt werden, allerdings gibt die Unterscheidung nach Deutschen ohne Migrationshintergrund, Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländern erste wichtige Hinweise auf das Weiterbildungsverhalten der einzelnen Migrationsgruppen.

Die Befunde machen deutlich, dass die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung bei den Ausländern deutlich niedriger liegt als bei den Deutschen. Zwar hat sich die Differenz auch durch die Berücksichti-

Schaubild B1.1-5: Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung nach Schulabschluss 1991 bis 2007 (in %)



gung des Migrationshintergrundes ab 2003 verringert, in der Tendenz bleibt diese jedoch weiterhin bestehen.

Zwischen 2003 und 2007 lässt sich somit eine interessante Entwicklung beobachten: Während die Teilnahmequote der Deutschen ohne Migrationshintergrund bei 28% stagniert, nimmt die Beteiligung der Deutschen mit Migrationshintergrund um einen Prozentpunkt, die Teilnahmequote der Ausländer um 5 Prozentpunkte zu. Derzeit liegen keine empirisch gestützten Erklärungen für diese Befunde vor, allerdings wird angenommen, dass „ein durch die öffentliche Debatte über die Benachteiligung von Migranten/Migrantinnen geschärftes Bewusstsein der Wichtigkeit von Weiterbildung“ den Beteiligungszuwachs unterstützt haben könnte (vgl. DIE 2008, S. 41–42).

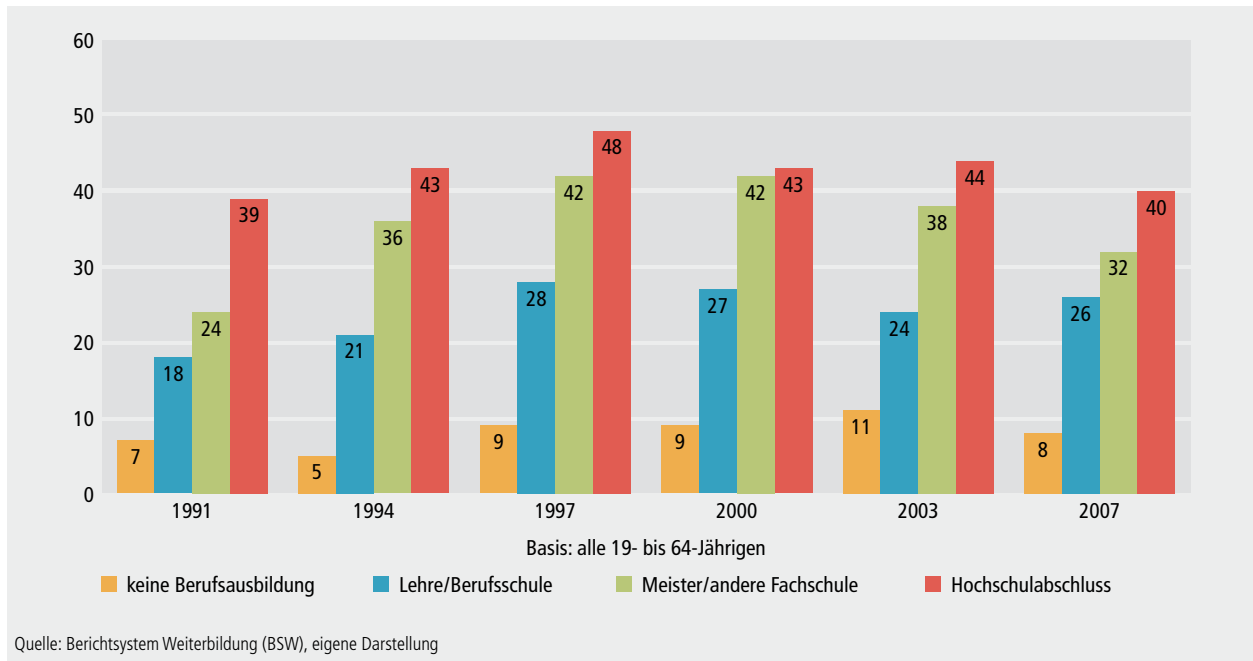
Der Zusammenhang zwischen der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und der schulischen Vorbildung wird entlang einer dreigeteilten Kategorisierung der Schulabschlüsse **E** vorgenommen → **Schaubild B1.1-5**.

E Kategorisierung der Schulabschlüsse

Die Bildungsabschlüsse werden im BSW in drei Kategorien unterteilt. Schulabschlüsse, die noch nach DDR-Recht erworben wurden, werden entsprechend berücksichtigt. Gibt eine Befragungsperson an, sie hätte keinen Abschluss, einen POS-8.-Klasse-Abschluss oder einen Volksschul- oder Hauptschulabschluss, wird sie der Kategorie niedriger Schulabschluss zugewiesen. Unter die Kategorie mittlerer Schulabschluss fallen alle Personen, die angeben, die mittlere Reife oder einen POS 10.-Klasse-Abschluss zu haben. Abitur und ein EOS-12.-Klasse-Abschluss wird unter hohem Schulabschluss zusammengefasst.

Über die Jahre konstant erhöht sich mit steigender Schulbildung auch die Beteiligung an Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen. Der Beteiligungsrückgang schlägt sich insbesondere in der Gruppe der Personen mit mittlerer Reife (alte Länder) bzw. mit einem POS-10.-Klasse-Abschluss (nach DDR-Recht) nieder. Bei Personen mit niedrigem bzw. ohne Schulabschluss konnte 2007 ein leichter Zuwachs in der Weiterbildungsaktivität verzeichnet werden (17% gegenüber 16% im Jahr 2003), die Zahl liegt jedoch weiterhin deutlich unter der der schulisch besser Qualifizierten.

Schaubild B1.1-6: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Berufsabschluss 1991 bis 2007 (in %)



Ähnlich verhält es sich mit der beruflichen Qualifizierung. Hier schlägt sich der Umstand nieder, dass in Deutschland generell ein enger Zusammenhang zwischen allgemeinen und beruflichen Bildungsabschlüssen besteht. Über die Jahre gilt, dass die Höhe der beruflichen Qualifikation über den Partizipationsgrad an organisierter beruflicher Weiterbildung entscheidet. → **Schaubild B1.1-6** illustriert, wie mit zunehmender Qualifikation die Teilnahmequote steigt. Zwar haben sich die Differenzen in den letzten Jahren verringert, dies geschah jedoch maßgeblich zulasten der Höherqualifizierten. Während der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung zwischen 1991 und 2007 in der beruflichen Weiterbildung im Zeitverlauf dauerhaft gering war, wurde der generelle Weiterbildungsrückgang ab 2000 überwiegend durch die Personen mit einem Meister bzw. einem anderen Fachschulabschluss getragen.

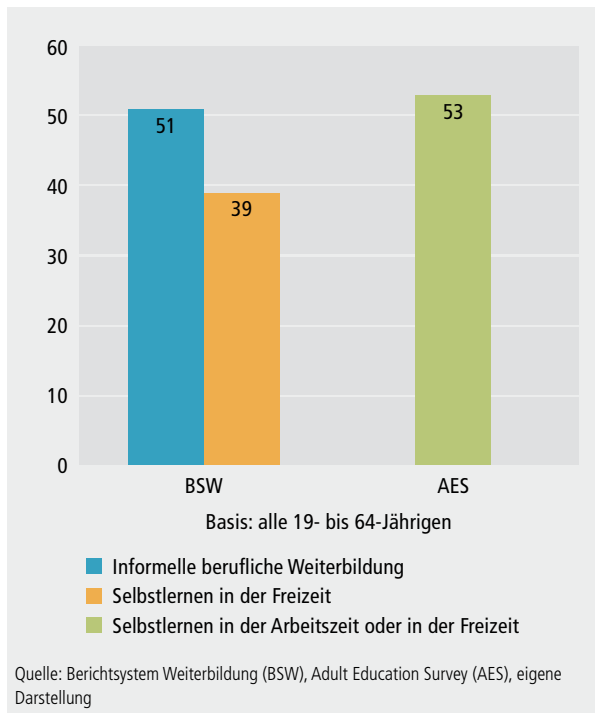
Informelle berufliche Weiterbildung

In den letzten Jahren hat sich die Diskussion um informelles berufliches Lernen intensiviert. Während sich der traditionelle Weiterbildungsbegriff an der Definition des Deutschen Bildungsrates orientiert,

wonach Weiterbildung verstanden wird als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197), fließen in die Bestrebungen, informelles berufliches Lernen empirisch zu erfassen, bildungspolitische Entwicklungen ein, die etwa arbeitsintegriertem Lernen eine größere Bedeutung beimessen. Die Weiterbildungsdefinition des BSW basierte ursprünglich auf Begrifflichkeiten des Deutschen Bildungsrates; deshalb wurden ausschließlich Teilnahmequoten **E** ausgewiesen, die sich im Wesentlichen auf den Besuch von Lehrgängen oder Kursen bezogen. Mit der Erhebungswelle 1994 wurde die Erfassung dieser organisierten Form um informelle Lernformen erweitert. Zur Ermittlung der informellen Lernaktivität wird derzeit auf 13 die Erinnerung unterstützende, konkrete und arbeitsplatznahe Lernaktivitäten verwiesen (vgl. dazu kritisch Dobischat/Gnahn 2008, S. 222 ff.).

Auch das AES-Konzept greift die Unterscheidung über organisierte und informelle Lernformen auf. Im deutschen AES-Fragenprogramm heißt es: „Einmal abgesehen von der Teilnahme an Weiterbildungsan-

Schaubild B1.1-7: **Informelles Lernen BSW und AES 2007 – ein Vergleich (in %)**



geboten kann man Kenntnisse auf einem bestimmten Gebiet auch durch Selbstlernen erwerben oder verbessern, also indem man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder Freizeit.“ Anders als das BSW unterscheidet der AES nicht explizit, ob die Lernaktivitäten während der Arbeit oder in der Freizeit stattfinden. Auch hier werden die Lernaktivitäten anhand geschlossener Listen identifiziert, die derzeit 6 Antwortkategorien umfassen.

E Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung

Die Teilnahmequote gibt den Anteil der Teilnehmer/-innen an allen befragten Personen wieder, die sich in den zurückliegenden 12 Monaten an einer Form des informellen Lernens gemäß dem jeweiligen Berichtskonzept beteiligt haben.

Die Kategorie Selbstlernen stellt im BSW ausdrücklich auf Lernen außerhalb der Arbeitszeit ab, während das Lernen während der Arbeitszeit durch informelle berufliche Weiterbildung abgedeckt wird.

2007 gaben 51 % aller 19- bis 64-Jährigen an, sich während der Arbeitszeit etwas selbst beigebracht zu haben. Das Selbstlernkonzept des AES umfasst ebenfalls vom Einzelnen selbst organisierte Lernaktivitäten. Eine Zuordnung zu Arbeits- bzw. Freizeit lässt sich zumindest bei dem vorläufigen Fragenprogramm nicht vornehmen. Der Wert liegt bei 53 % → [Schaubild B1.1-7](#).

Doch gibt es nicht nur Abweichungen zwischen den beiden Datenquellen zu berücksichtigen. Seit der Umfang und die Strukturen der informellen Weiterbildung ins Blickfeld gerieten, sind die entsprechenden BSW-Abfragekategorien immer stärker differenziert und erweitert worden. Da bei Erhebungen zum informellen beruflichen Lernen bereits kleine Formulierungsänderungen massive Veränderungen von empirischen Ergebnissen bewirken können, wird von Datensatz- und Trendvergleichen abgeraten (Kuwan u. a. 2006, S. 190; Kuwan/Seidel 2008, S. 99 ff.).

Die Berücksichtigung der informellen Weiterbildung ist dennoch unverzichtbar. Wie bereits dargestellt, ließ sich ab 2000 ein Rückgang an organisierter beruflicher Weiterbildung feststellen. Ohne die Erfassung informeller Lernformen, also bei ausschließlicher Erfassung der Teilnahme an Lehrgängen und Kursen, könnte die Frage nach einer möglichen Verschiebung hin zu weicheren Formen des beruflichen Erkenntniserwerbs nicht beantwortet werden.

(Kristina Enders, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B1.2 Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und somit von großer Bedeutung für Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Individuen. Das IAB-Betriebspanel → **Kapitel B1.2.1** und die CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) → **Kapitel B1.2.2** sind – neben den Weiterbildungserhebungen des IW Köln – in Deutschland die wichtigsten Informationsquellen zur betrieblichen Weiterbildung.

B1.2.1 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. Die Daten zur Weiterbildung wurden bislang in einem zweijährigen Rhythmus erhoben, seit 2008 liegen die Angaben jedoch jährlich vor. Weitere Indikatoren, ergänzende Informationen und methodische Erläuterungen sind einer Expertise des IAB zu entnehmen → **vgl. Kapitel A5.10.3**.²⁶³

Welche Betriebe bilden ihre Beschäftigten weiter, wie viele Betriebe nutzen diese Möglichkeit der Personalentwicklung? Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung **E** anhand von zwei 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 gemäß einer Frage des IAB-Betriebspanels im ersten 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 Mitarbeitern im ersten Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Weiterbildungsbeteiligung

Hinsichtlich der allgemeinen Verbreitung betrieblicher Weiterbildung ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität in Deutschland in den letzten Jahren leicht, aber stetig zugenommen hat → **Tabelle B1.2.1-1**. Gegenüber dem Wert von 2001 fand eine Erhöhung um gut 13 Prozentpunkte statt. Dieses Wachstum ist dabei 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 2 Prozentpunkte. Im Jahr 2008 waren es demnach ungefähr die Hälfte der Betriebe in Deutschland, die als weiterbildungsaktiv gelten können.

Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße werden zwei Phänomene deutlich: Zunächst ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität positiv mit der Betriebsgröße korreliert. Während unter den kleineren Betrieben zuletzt nur etwa 40 % der Betriebe Weiterbildung anbieten oder unterstützen, steigert sich dies bis zu den Großbetrieben, die nahezu alle weiterbildungsaktiv sind (98 %). Dies ist insofern nicht überraschend, als dass 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

263 Die Expertise ist unter www.bibb.de/Datenreport2010 erhältlich.

Tabelle B1.2.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007	2008
Alte Länder					
1–9 Beschäftigte	27	33	33	36	39
10–49 Beschäftigte	56	58	62	62	68
50–499 Beschäftigte	80	84	84	86	87
500+ Beschäftigte	97	98	97	95	98
Gesamt	36	41	42	45	49
Neue Länder					
1–9 Beschäftigte	29	37	38	41	44
10–49 Beschäftigte	58	63	62	67	67
50–499 Beschäftigte	82	87	85	86	90
500+ Beschäftigte	96	94	96	97	97
Gesamt	37	44	45	48	51
Bundesgebiet					
1–9 Beschäftigte	28	34	34	37	40
10–49 Beschäftigte	57	59	62	63	68
50–499 Beschäftigte	81	85	84	86	88
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98
Gesamt	36	42	43	45	49

Weiterbildungsbeteiligung: Anteil der Betriebe, die (in-)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2008, hochgerechnete Angaben

Tabelle B1.2.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007	2008
Alte Länder					
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	–
Gesamt	18	22	20	21	25
Neue Länder					
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	–
Gesamt	19	26	25	27	30
Bundesgebiet					
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	–
Gesamt	18	23	21	22	26

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2008, hochgerechnete Angaben

Beteiligung bei den kleinen Betrieben mit bis unter 10 Beschäftigten, aber auch bei der nächsten Betriebsgrößenklasse in den neuen Ländern etwas höher ausfällt. Eine Betrachtung der Entwicklung seit 2001 ergibt schließlich, dass die oben angesprochene Zunahme der Weiterbildungsaktivität auf eine Zunahme der Aktivität bei den mittleren

Betrieben, v. a. aber auch bei den kleinen Betrieben zurückzuführen ist.²⁶⁴

²⁶⁴ Das Wachstum bei den Kleinstbetrieben erklärt auch teilweise, warum die Befragung CVTS3 von 2005 gegenüber der Befragung CVTS2 von 1999 einen Rückgang aufweist. Zu den methodischen Unterschieden zwischen IAB-Betriebspanel und CVTS3-Erhebung sowie den daraus resultierenden Divergenzen in den Ergebnissen vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1, Einleitung.

Weiterbildungsquote

Häufig wird darauf hingewiesen, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, wenn sie aber Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, würden relativ mehr Mitarbeiter beteiligt. Um dies zu überprüfen, wird nachfolgend die Weiterbildungsquote, also der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten, aller Betriebe verglichen.

Aus → **Tabelle B1.2.1-2** geht hervor, dass im Jahr 2008 gut 26% der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen mit einbezogen waren, was ein Anstieg um gut 4 Prozentpunkte gegenüber 2007 bedeutet. Indem zusätzlich eine Differenzierung²⁶⁵ zwischen qualifizierten Beschäftigten und Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten eingeführt wird, kann anhand der Weiterbildungsquote ein auch in anderen Studien immer wiederkehrendes Muster bestätigt werden: „Wer hat, dem wird gegeben“ – auch in diesen Daten wird deutlich, dass es vor allem die qualifizierten Beschäftigten sind, die von den betrieblichen Bildungsbemühungen profitieren.

Dasselbe qualifikationsspezifische Muster kann auch bei einer Differenzierung nach alten und neuen Ländern gefunden werden. Insgesamt zeigt sich dabei aber auch, dass die Weiterbildungsquote in den neuen Ländern höher ausfällt, wobei der Unterschied zuletzt zwischen 5 und 6 Prozentpunkten lag. Die Betrachtung der Weiterbildungsquote nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass die Betriebsgröße keinen bedeutsamen Einfluss hat → **Tabelle B1.2.1-3 Internet**. Vergleicht man diesen Befund mit dem Ergebnis zur Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, kann man festhalten, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, wenn sie sich aber zur 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)

B1.2.2 Die europäische Unternehmensbefragung Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS3)

Rückblick auf CVTS3 und Ausblick auf CVTS4

CVTS3 **E** ermöglicht einen Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland mit anderen europäischen Ländern. Gleichzeitig können Entwicklungen und Veränderungen zum Jahr 1999 (CVTS2) aufgezeigt werden (vgl. Behringer/Moraal/Schönfeld 2008 sowie Behringer/Käpplinger/Pätzold 2009). Insgesamt ist die betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich bei mehreren wichtigen Indikatoren wie z. B. dem Weiterbildungsangebot der Unternehmen oder der Teilnahmequote an Kursen eher im Mittelfeld anzusiedeln (vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1.2).

E Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Die CVTS-Erhebungen werden regelmäßig (ab 2005 im Abstand von 5 Jahren) in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt. Auch weitere interessierte Länder nehmen teil. Ziel der CVTS-Befragungen ist es, für alle beteiligten Länder vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung zu gewinnen. 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 wird nicht erfasst. Erhoben werden Daten zum Angebot der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung, zu Teilnehmer/-innen, Teilnahmestunden und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen.

An CVTS1 (1993) beteiligten sich 12 Länder, an CVTS 2 (1999) bereits 25 Länder, und CVTS3 (2005) lieferte Informationen für 28 Länder. Es wurden Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten 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 Länder durchgeführt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bereitete

265 Diese Differenzierung ist in den Daten für 2008 nicht enthalten.

im Auftrag der Europäischen Kommission CVTS3 methodisch vor. Insgesamt nahmen in Europa über 100.000 Unternehmen an CVTS3 teil, in Deutschland 2.857 Unternehmen.

Es ist geplant, CVTS4 im Jahr 2011 für das Berichtsjahr 2010 durchzuführen. Erste Ergebnisse sind nicht vor 2012 zu erwarten.

Die europäischen Daten wurden auf der Eurostat-Homepage veröffentlicht.²⁶⁶ Eine zusammenfassende Darstellung wurde von Eurostat bislang nicht vorgelegt. Bei der Interpretation der europäischen Vergleichsdaten sollten stets die Datenqualität, die nationalen Rahmenbedingungen und historisch gewachsenen Strukturen berücksichtigt werden – ein unreflektiertes Ranking kann zu falschen Folgerungen führen. Das BIBB wertete gemeinsam mit den Forschungsinstituten Céreq (Marseille) und Isfol (Rom) im Auftrag von CEDEFOP die Ergebnisse von CVTS3 inhaltlich und methodisch aus, wobei die Analyse der Datenqualität und die Auswertung von Mikrodaten aus 7 Ländern von zentraler Bedeutung waren (CEDEFOP 2010).

Die CVTS3-Resultate für Deutschland wurden 2007/2008 vom Statistischen Bundesamt publiziert (Schmidt 2007 sowie Schmidt 2008). Außerdem wurde im Jahr 2008 in Deutschland eine Zusatzerhebung bei weiterbildenden Unternehmen, die an CVTS3 teilgenommen haben, durchgeführt. Diese Erhebung liefert u. a. Informationen zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung und zu den Lernformen im Unternehmen (vgl. Moraal u. a. 2009).

CVTS4 soll 2011 für das Berichtsjahr 2010 durchgeführt werden. Der Fragebogen soll an einigen Stellen modifiziert werden – wie dies auch in den Vorgängerbefragungen stets geschehen ist. Die Vergleichbarkeit zwischen CVTS3 und CVTS4 soll aber bei den Kernindikatoren gewahrt bleiben.²⁶⁷

(Friederike Behringer, Bernd Käßlinger, Dick Moraal, Gudrun Schönfeld)

266 Siehe: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (Abrufdatum: 30.09.2009).

267 Zum Redaktionstermin dieses Artikels lag nur eine Entwurfsfassung des Fragebogens für CVTS4 vor; die erforderliche Regulierung als rechtliche Grundlage für CVTS4 stand noch aus. Die nationalen bzw. europaweiten Befragungsergebnisse für CVTS4 sind nicht vor 2013 zu erwarten.

B2 Weiterbildungsanbieter

B2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2009

B2.1.1 Klima, Marktbehauptung und Strukturen im Fokus des wbmonitor 2009

Der **wbmonitor**, der gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) getragen wird, führt jährlich im Mai eine bundesweite Online-Umfrage bei Weiterbildungsanbietern durch. **E** Neben einem jährlich wechselnden Themenschwerpunkt stellen identische Fragen zur wirtschaftlichen Situation sowie zu den Strukturen der Weiterbildungsanbieter zentrale Bestandteile der Umfragen dar.

An der Erhebung 2009 nahmen 1.525 Weiterbildungseinrichtungen teil. Dies sind knapp 10% der kontaktierten Grundgesamtheit des **wbmonitor** von rund 16.500 Weiterbildungsanbietern in Deutschland. Die Angaben der Umfrageteilnehmer/-innen wurden auf die Grundgesamtheit gewichtet und hochgerechnet. Die Umfrageergebnisse besitzen somit Gültigkeit für alle im **wbmonitor** erfassten Weiterbildungsanbieter.

Als Indikator für die wirtschaftliche Situation von Weiterbildungsanbietern berechnet das BIBB jährlich aus den Umfrageergebnissen des **wbmonitor** den **wbmonitor** Klimaindex. **E**

E wbmonitor Umfragen

wbmonitor ist seit 2006 ein Kooperationsvorhaben von BIBB und DIE. Damit wurde er auf eine neue konzeptionelle Grundlage gestellt (Feller u. a. 2009). Zuvor konzentrierte sich der 2001 vom BIBB initiierte **wbmonitor** auf Anbieter beruflicher Weiterbildung.

Tabelle B2.1.1-1: Klimaindex, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2009

		Klimawert	Lage- beurteilung	Erwartung in einem Jahr	Angaben zur Lage
		gemittelt aus Lage und Erwartung	Saldo* posi- tiv/negativ	Saldo* bes- ser/schlechter	Anzahl (hochgerechnet)
Alle Umfrageteilnehmer/-innen		33	44	22	12.927
Art der Einrichtung	kommerziell privat	38	36	41	4.037
	gemeinnützig privat	43	48	38	2.072
	Bildungseinrichtung eines Betriebes	32	32	31	490
	berufliche Schule	43	64	25	649
	Volkshochschule	12	36	-9	1.893
	(Fach-)Hochschule, Akademie	63	60	67	443
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	57	70	45	876
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	20	39	2	1.836	
Ausrichtung des Weiterbildungsangebotes	nur berufliche Weiterbildung	44	49	38	3.721
	nur allgemeine Weiterbildung	14	34	-4	746
	berufliche und allgemeine Weiterbildung	30	42	18	8.250
Angestellte/Beamte in der Weiterbildung	0 bis 9	29	35	23	8.985
	10 bis 49	36	52	21	2.976
	50 und mehr	38	63	16	715
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	27	43	13	4.494
	bis 25 %	36	51	23	4.427
	26 % bis 49 %	41	48	35	771
	50 % und mehr	29	21	37	2.843
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen	keine Einnahmen	25	33	17	6.793
	bis 25 %	33	45	22	3.047
	26 % bis 49 %	45	57	33	684
	50 % und mehr	44	58	30	2.011
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	39	40	38	5.524
	bis 25 %	39	51	28	3.441
	26 % bis 49 %	14	30	0	1.633
	50 % und mehr	25	48	4	1.936
Umsatz der Einrichtung	1 bis 10 Tsd. Euro	10	13	7	693
	10 bis 100 Tsd. Euro	31	31	31	2.891
	100 Tsd. bis 1 Mio. Euro	28	38	18	4.838
	1 Mio. bis 10 Mio. Euro	34	50	20	2.738
	10 Mio. Euro und mehr	47	71	25	344
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	-5	-8	-2	

* Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von +100 bis -100.

Quelle: BIBB/DIE wbmmonitor Umfrage 2009, hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.149 gültigen Angaben

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.²⁶⁸

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 (Feller 2008). 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 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 Geschäftsklimaindexes.

Weiterbildungsanbieter nach wie vor überwiegend optimistisch

Der Klimaindex ist 2009 mit 33 Punkten etwas unter das Vorjahresniveau von 42 gesunken → **Tabelle B2.1.1-1**. Während die wirtschaftliche Lage mit 44 Punkten noch weitgehend ähnlich gut eingeschätzt wird wie im Vorjahr (47), hat sich bei den Weiterbil-

dern speziell die Erwartung, dass sie sich in 2010 noch einmal verbessern wird, deutlich reduziert auf 22 Punkte (38 in 2008). Dennoch sind Weiterbildungsanbieter optimistischer als andere Dienstleister: Der ifo Klimawert für den Dienstleistungssektor²⁶⁹ ist ins Negative abgerutscht und liegt bei -5, der für die Lage bei -8 und für die Erwartung bei -2 (zeitgleich erfragt im Mai 2009; Vorjahreswerte: 19, 26, 13; vgl. Institut für Wirtschaftsforschung, Mai 2009, S. 3).

Wie in den Vorjahren behaupten sich private oder wirtschaftsnahe Einrichtungen und Anbieter beruflicher Weiterbildung überdurchschnittlich gut. Dieses Jahr schließen aber auch berufliche Schulen und insbesondere (Fach-)Hochschulen sowie Anbieter, die mehr als ein Viertel ihrer Einnahmen über Arbeitsagenturen beziehen, zur Spitze auf. Auch große Anbieter mit einem Gesamtumsatz von 10 Mio. Euro und mehr bzw. 50 und mehr Angestellten/Beamten in der Weiterbildung weisen überdurchschnittliche Klimawerte auf. Weniger gut ist dagegen das Klima bei Anbietern, die finanziell zu erheblichen Anteilen von öffentlichen Finanzquellen abhängig sind, sowie bei Volkshochschulen. Stark abgekühlt auf 29 Punkte hat sich wohl infolge der Wirtschaftskrise das Klima bei Anbietern, die ihre Einnahmen überwiegend von Betrieben beziehen (Klimawert 2008: 68).

Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Lage 2009 auf die Marktbehauptung von Weiterbildungsanbietern

Konjunkturelle Einflüsse machen sich in den Klimawerten bemerkbar, sind darin jedoch nicht isolierbar von anderweitigen institutionellen oder einrichtungsspezifischen Einflussfaktoren auf die wirtschaftliche Situation.²⁷⁰ Aus diesem Grund wurde im Themenschwerpunkt der **wbmonitor** Umfrage 2009 auch der direkte Einfluss der Gesamtwirtschaftslage auf die Marktbehauptung der Einrichtung abgefragt.²⁷¹

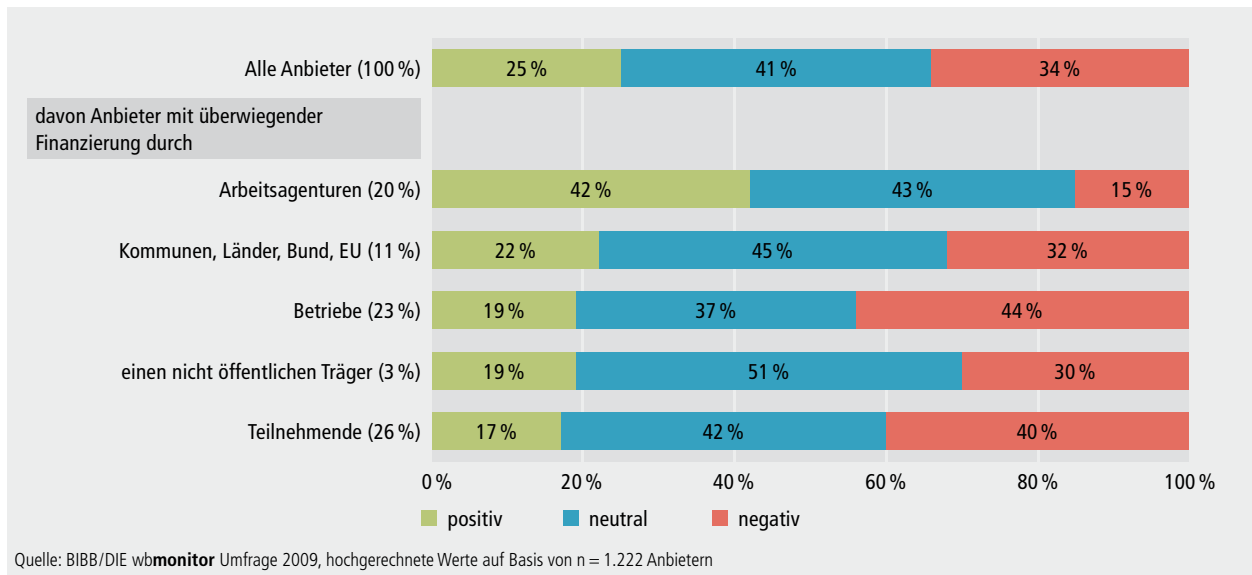
268 Näheres zu den Begriffsdefinitionen unter www.wbmonitor.de.

269 Mehr dazu unter www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-winfo/d1index/13ktdl.

270 Institutionell z. B. länderspezifische Besonderheiten wie der Bildungsscheck NRW, einrichtungsspezifisch z. B. die Passung von Weiterbildungsangebot und Nachfrage.

271 An Weiterbildungsanbieter, die in ihren Strukturen gänzlich unabhängig von Marktmechanismen sind (z. B. durch vollständige Trägerfinanzierung), wurde die Frage per Filterführung nicht gestellt. Dies betrifft 12 % aller Anbieter.

Schaubild B2.1.1-1: Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Lage auf die Marktbeauptung (in %)



Ein Viertel der Weiterbildungsanbieter beurteilt den Einfluss der Wirtschaftskrise auf die Marktbeauptung positiv, ein Drittel negativ; ein großer Teil der Anbieter (41%) sieht jedoch weder positive noch negative Auswirkungen → [Schaubild B2.1.1-1](#).²⁷² Damit stehen die Einrichtungen deutlich besser da als die vom IAB etwa zur gleichen Zeit befragten Betriebe und Verwaltungen. Die zeigten sich zu 61% nicht, zu 32% partiell und zu 7% existentiell betroffen (Heckmann u. a. 2009, S. 3).

Bei Betrachtung des Anbieterspektrums nach Hauptfinanzierungsquellen der Einrichtungen (mindestens 50% der Einnahmen/Zuwendungen) sind aber beträchtliche Unterschiede erkennbar. Von der Lage profitieren können überwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierte Anbieter: 42% verzeichnen einen positiven Einfluss (gut doppelt so viele wie bei den anderen Gruppen), 43% keinen, und nur 15% sehen negative Wirkungen. Entsprechend positiv sind ihre Klimawerte → [vgl. Tabelle B2.1.1-1](#). Die verstärkte Förderung der beruflichen Weiterbildung der Arbeitsagenturen/ARGen → [vgl. Tabelle B2.1.2-2](#) zeigt bei den Weiterbildungsanbietern bereits

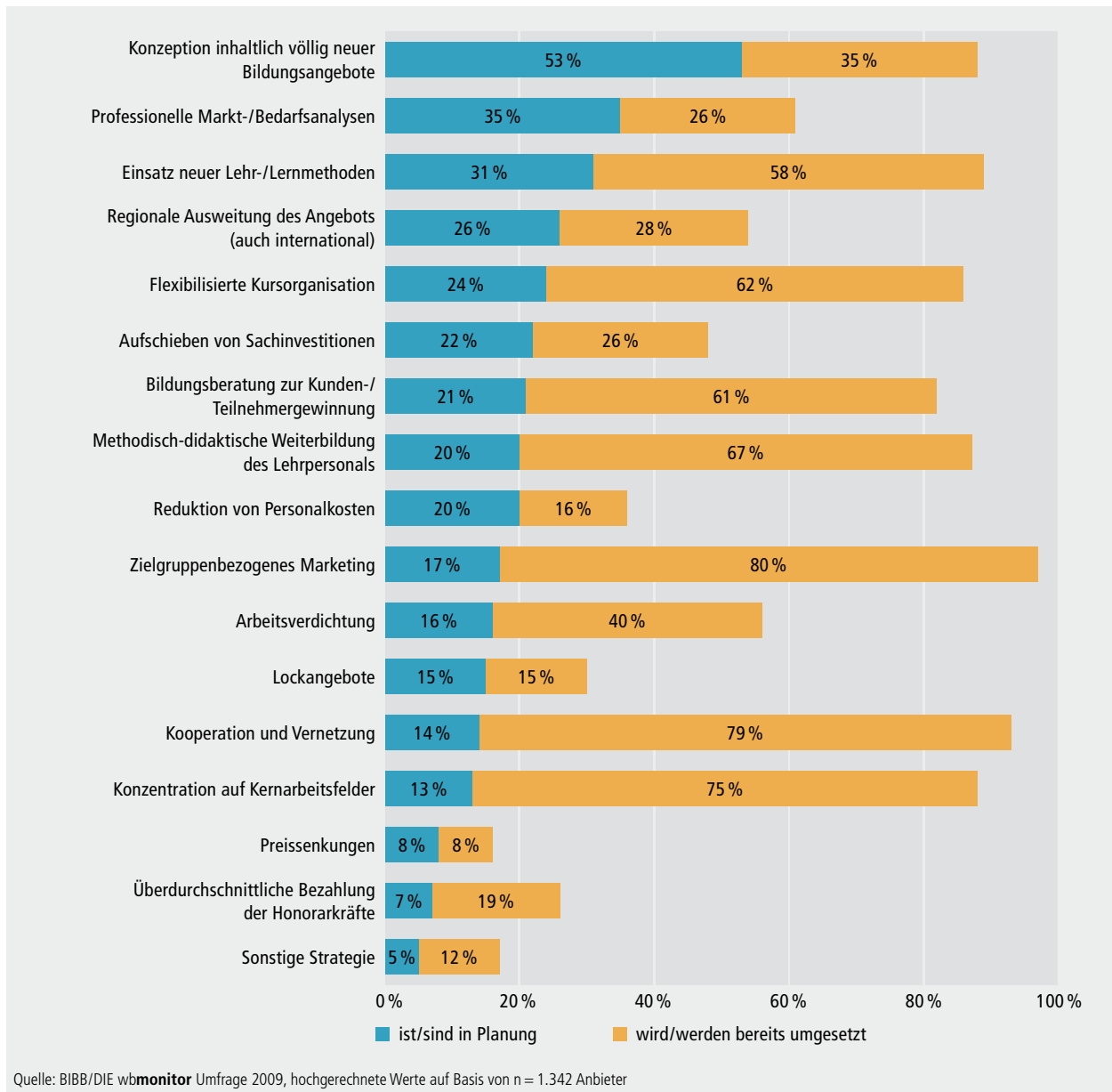
stabilisierende Wirkung und lässt sie eine bessere wirtschaftliche Situation erwarten.²⁷³ Das antizyklische Konjunkturpaket II des Staates, das die umfangreiche Förderung der Qualifizierung von Kurz- und Zeitarbeitenden vorsieht, sowie von Beschäftigten, die seit mehreren Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen haben, hat dagegen bis zum Befragungszeitpunkt den Rückgang der Nachfrage nach Weiterbildung bei den Betrieben nicht ausgleichen können. Rund 1,5 Mio. Beschäftigte waren im Mai 2009 (als auch die Umfrage stattfand) in Kurzarbeit, laut Bundesagentur für Arbeit aber nur rund 12.700 Kurzarbeitende gleichzeitig in Weiterbildung – weniger als 1% (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009e und 2009m)!

Betrieblich finanzierte Anbieter bekommen das prozyklische Verhalten der Betriebe zu spüren, die in der aktuellen Krise bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten den Rotstift ansetzen: 44% sehen sich negativ betroffen. Auch 40% der überwiegend teil-

272 Der Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Lage auf die Marktbeauptung wurde mit einer fünfstufigen Skala erhoben und für die Ergebnisdarstellung dreistufig zusammengefasst.

273 Der Vergleich der wirtschaftlichen Lage der mehrjährigen **wbmonitor**-Teilnehmenden von 2008 und 2009 zeigt, dass diese per Saldo nur bei überwiegend arbeitsagenturfinanzierten Anbietern konstant geblieben ist, bei allen anderen primären Finanzierungsquellen hat sie sich im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert. Für 2010 erwarten jedoch 51% der arbeitsagenturfinanzierten Anbieter eine Verbesserung, 29% Konstanz und nur 20% eine Verschlechterung (vgl. Koscheck 2009).

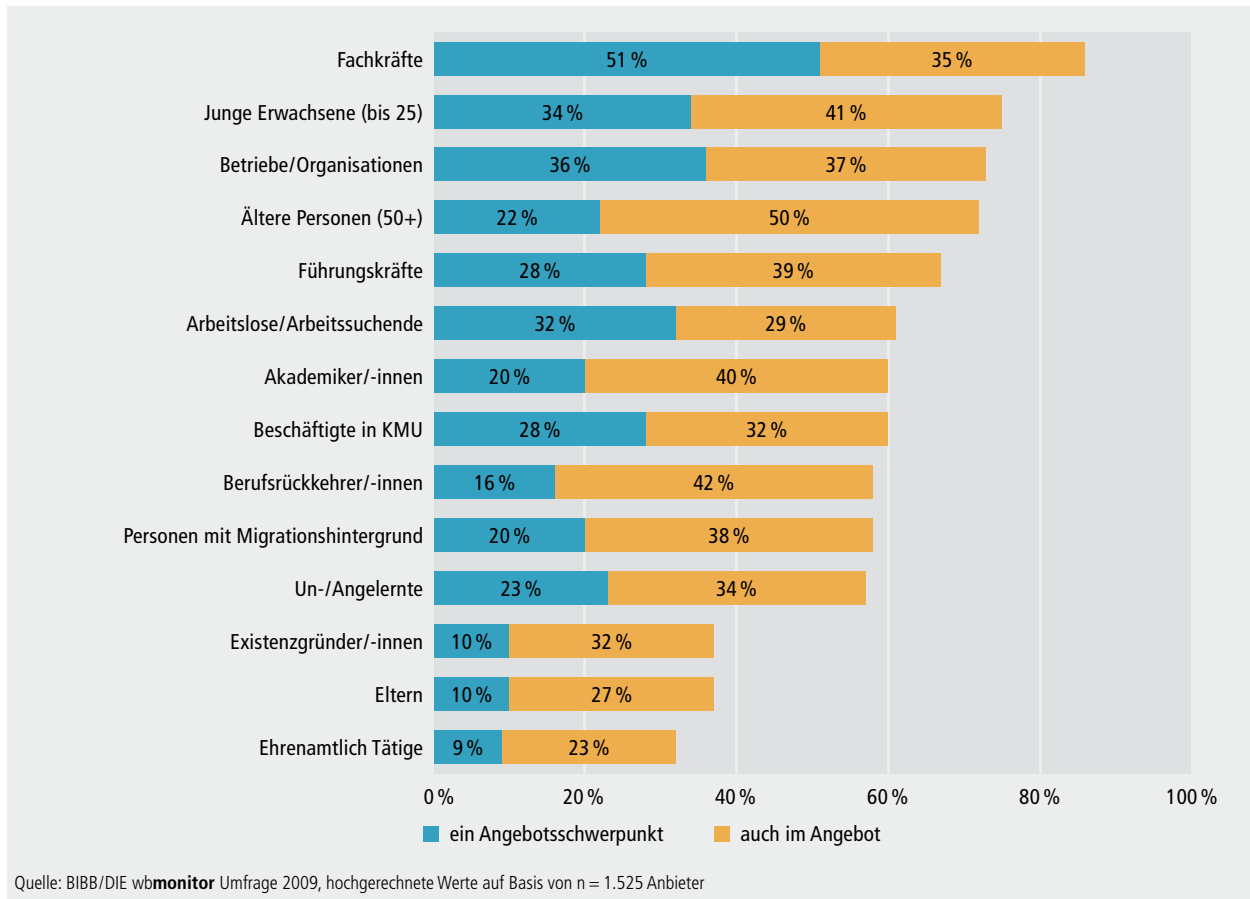
Schaubild B2.1.1-2: Behauptungsstrategien der Weiterbildungsanbieter 2009 (in %, Mehrfachantworten)



nehmerfinanzierten Einrichtungen sehen sich negativ von der gesamtwirtschaftlichen Lage betroffen, je nach Anbietertyp fällt diese Einschätzung jedoch unterschiedlich aus. Während Volkshochschulen (VHS) von der Wirtschaftskrise mehrheitlich negativ beeinflusst werden (positiv 3%, negativ 57%), überwiegt bei beruflichen Schulen und (Fach-)Hochschulen ein positives Bild (positiv 40%, negativ 33%). Konsumenten setzen in Krisenzeiten anscheinend andere

Prioritäten, die sich negativ auf den Besuch von VHS-Kursen auswirken. Langfristige berufliche Weiterbildungen zur Erlangung zertifizierter Abschlüsse, die z. B. berufliche (Hoch-)Schulen anbieten, werden hingegen weiter nachgefragt. Vermutlich investieren Beschäftigte derzeit in solche Qualifikationen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhalten bzw. steigern. Denn teilnehmerfinanzierte Anbieter, die ausschließlich allgemeine Weiterbildung

Schaubild B2.1.1-3: Zielgruppen, die Weiterbildungsanbieter 2008 bedient haben (in %, Mehrfachantworten)



durchführen oder allgemeine Weiterbildung mit im Programm haben, sind zu deutlich höheren Anteilen von der Wirtschaftskrise negativ betroffen (55 % bzw. 43 %) als Anbieter beruflicher Weiterbildung (33 %).

Zukünftige Strategien und Konzepte

Marktbehauptung stellt in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise für mehr als drei Viertel der Anbieter ein (sehr) wichtiges Thema dar.²⁷⁴ Die Strategien, mit denen sie sich behaupten wollen, lassen auf dynamisches Handeln schließen → **Schaubild B2.1.1-2**. Neben den bereits stark genutzten Maßnahmen zielgruppenbezogenes Marketing, Kooperation und Vernetzung sowie Konzentration auf Kernarbeitsfel-

der setzen viele Anbieter in Zukunft (auch) auf die Konzeption inhaltlich völlig neuer Bildungsangebote, den Einsatz neuer Lehr-/Lernmethoden und eine flexibilisierte Kursorganisation. Restriktive Strategien spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle. Knapp über die Hälfte sieht sich jedoch zur Arbeitsverdichtung gezwungen, überdurchschnittlich häufig ist dies bei Volkshochschulen und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (Einrichtungen von Verbänden, Kirchen, Stiftungen, Parteien u. Ä.) der Fall. Zu Preissenkungen sind nur 17 % der Anbieter bereit. Ein Drittel plant, Personalkosten zu reduzieren, oder setzt dies bereits um. Fast ebenso viele gehen mit Lockangeboten auf Kundengewinnung (bzw. planen dies) – bei den besonders stark von der Wirtschaftskrise betroffenen Volkshochschulen sogar vier von zehn.

²⁷⁴ Nur jeder achte Anbieter fühlt sich davon nicht betroffen, den Rest beschäftigen andere Fragen.

Für die Umsetzung von Strategien und Konzepten sind die Weiterbildungsanbieter auf qualifiziertes und motiviertes Personal angewiesen. 37 % sehen beim derzeitigen Honorarniveau für Lehrkräfte bereits negative Auswirkungen auf die Qualität ihrer Bildungsangebote. Entsprechend wird die Einführung des Mindestlohns für Angestellte in der Weiterbildung von der überwiegenden Mehrheit (84 %) als nicht schädlich eingestuft.

Andere aktuelle Rahmenbedingungen für Weiterbildung – außerhalb der direkten konjunkturellen Beeinflussung – beurteilen die Anbieter wie folgt:

- Bekenntnisse der Politik zur Weiterbildung sehen 63 % als hilfreich an.
- Wegen neuer Qualifikationsbedarfe erschließen sich für 75 % der Befragten neue Handlungsfelder.
- Von der Bildungsprämie oder Einführung EU-weit gültiger Leistungspunkte erwarten dagegen lediglich 25 % bzw. 37 % der Anbieter eine Verbesserung ihrer Marktposition.²⁷⁵
- Wettbewerbsdruck macht 66 % der Anbieter zu schaffen.

Bedienung und Erschließung von Zielgruppen

Von zentraler wirtschaftlicher Bedeutung ist die Gewinnung von Kunden, und das sind zuvorderst Beschäftigte: 86 % der Anbieter haben 2008 Fachkräfte bedient, für die Hälfte aller Befragten stellt dies einen Schwerpunktbereich ihrer Arbeit dar → **Schaubild B2.1.1-3**. Auch Führungskräfte und betriebliche Kunden gehören zu den Hauptzielgruppen. Arbeitslose und Arbeitssuchende weitergebildet haben 2008 sechs von zehn Anbietern. Auffällig ist zudem die hohe Bedeutung von Älteren und von jungen Erwachsenen – für Anbieter mit Schwerpunkt allgemeiner Weiterbildung sogar die wichtigsten Zielgruppen. Gerade viele Ältere verfügen über zeitliche und finanzielle Ressourcen für lebenslanges Lernen.

²⁷⁵ Die Förderbedingungen der Prämiegutscheine wurden zum 1. Januar 2010 deutlich verbessert: Erwerbstätige erhalten jetzt einmal im Jahr bis zu 500 Euro Zuschuss zu den Weiterbildungskosten und die Einkommensgrenzen wurden angehoben auf jetzt 25.600 Euro bzw. 51.200 Euro für gemeinsam veranlagte Ehepaare. Zum Zeitpunkt der Umfrage betrug der Maximalwert 154 Euro bei einer Einkommensgrenze von 20.000 bzw. 40.000 Euro.

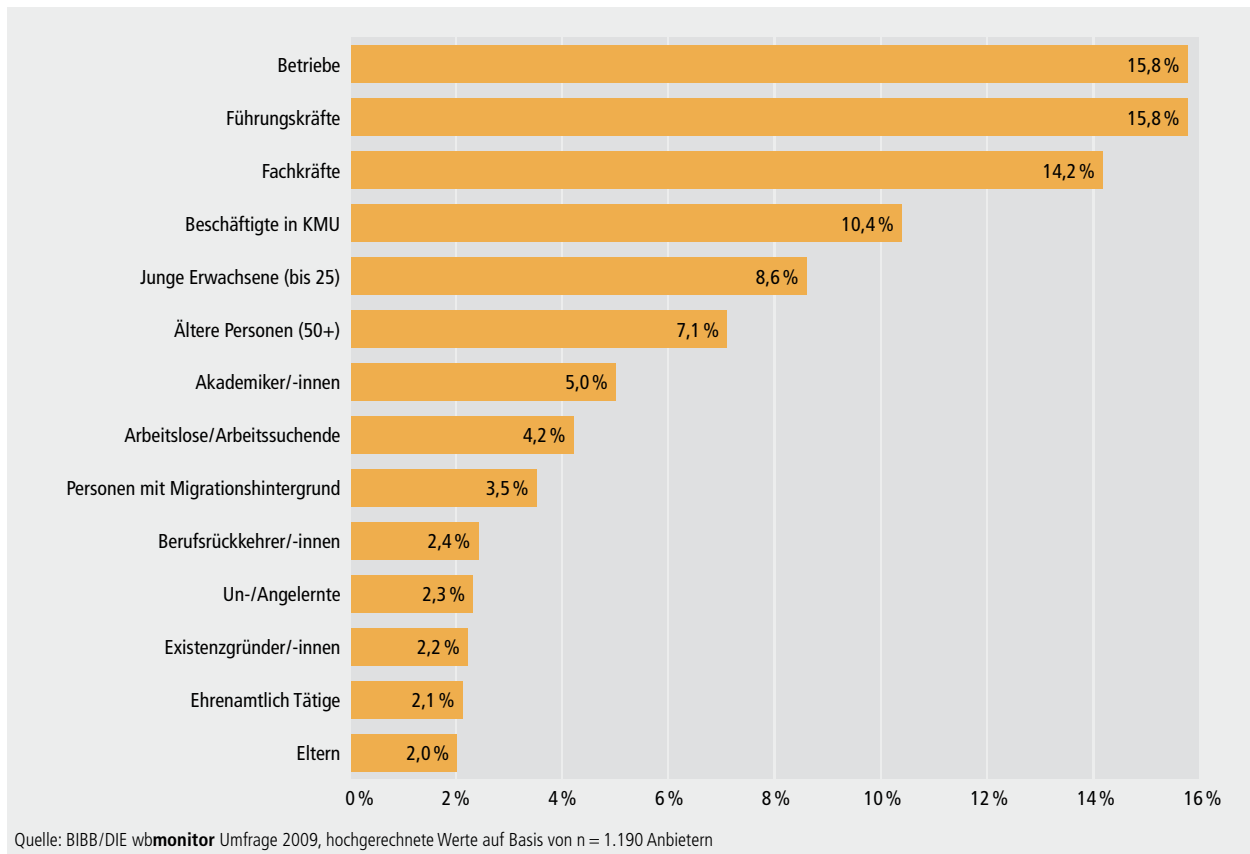
Doch auch von den Anbietern beruflicher Weiterbildung haben 2008 mehr als die Hälfte Angebote für über Fünfzigjährige durchgeführt. Aktualisierung und Neuerwerb beruflicher Qualifikationen dieser Zielgruppe sind nicht zuletzt aufgrund des in einigen Branchen herrschenden Fachkräftemangels und des technischen Fortschritts wichtig.

Betriebe und Führungskräfte sind dauerhaft attraktive Zielgruppen, wie die hohen **wbmonitor** Klimawerte der überwiegend betrieblich finanzierten Weiterbildungsanbieter der letzten Jahre belegen.²⁷⁶ Jeweils knapp 16 % aller Anbieter wollen sie als Kunden zukünftig prioritär stärker bzw. neu erschließen (→ **Schaubild B2.1.1-4**, Einfachangaben), um beim konjunkturellen Aufschwung sowie in nachhaltiger Perspektive offenbar von der Finanzstärke zu profitieren, die sie Betrieben deutlich mehr als anderen Zielgruppen zumessen. Die antizyklische Politik der Arbeitsagenturen und des Konjunkturpakets II kann eine gewisse Kompensation der gegenwärtig rückläufigen Einnahmen von Betrieben bewirken. Auf der Ebene einzelner Anbieter wird die beabsichtigte Wirkung jedoch durch hohe bürokratische Hürden des Markteintrittes in arbeitsagenturgeförderte Maßnahmen behindert → **vgl. Kapitel B2.1.2**, die insbesondere kleineren Weiterbildungsanbietern zu schaffen machen. Diese sind vielfach auf Nischenleistungen spezialisiert, weshalb in der geförderten beruflichen Weiterbildung nicht auf sie verzichtet werden sollte, um das gesamte individuelle und damit sehr differenzierte Nachfragespektrum zu berücksichtigen. Mit einer Erleichterung des Eintritts in den geförderten Weiterbildungsmarkt könnten Anbieter je nach Marktlage Schwerpunkte verlagern, so zu einer Mischfinanzierung durch unterschiedliche Zielgruppen kommen und damit konjunkturellen Schwankungen besser begegnen.

Zielgruppen, deren Lebenschancen sich durch Weiterbildung besonders stark verbessern ließen, wie z. B. Un- und Angelernte sowie Personen mit Migrationshintergrund, haben unter den jetzigen Förderbedingungen nur bei wenigen Anbietern Priorität bei der Ausweitung oder Neuerschließung von Kunden.

²⁷⁶ Siehe Klimawerte der **wbmonitor**-Erhebungen 2007 und 2008 (www.wbmonitor.de, Ergebnisse).

Schaubild B2.1.1-4: Hauptzielgruppe, die Anbieter zukünftig stärker bzw. neu erschließen wollen (in %)



Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2009

Private Anbieter stellen mit 48 % die größte Gruppe der Weiterbildungsanbieter, davon sind 68 % kommerziell tätig, 32 % gemeinnützig. Am zweithäufigsten sind Einrichtungen von Verbänden, Kirchen, Gewerkschaften mit 15 %, dicht gefolgt von Volkshochschulen mit 12 % sowie betrieblichen/wirtschaftsnahen Einrichtungen mit einem Anteil von 12 %.

63 % der Einrichtungen bieten allgemeine und berufliche Weiterbildung an, von 31 % wird nur berufliche Weiterbildung angeboten, von 5 % nur allgemeine Weiterbildung. Angebotsschwerpunkte der allgemeinen Weiterbildung liegen bei jeweils einem Viertel der Anbieter auf den Themenbereichen Sprachen, Gesundheit und IT-Grundwissen. Bei der

beruflichen Weiterbildung liegen die Schwerpunkte bei einem Drittel der Anbieter auf Führungs- und Managementtraining, bei jeweils einem Viertel auf den Themenfeldern berufsbezogenes IT-Wissen, kaufmännische Weiterbildung, technische Weiterbildung sowie soziale/medizinische/pflegerische/pädagogische Weiterbildung.

Die Hälfte der Anbieter erteilte 2008 nicht mehr als 2.000 Unterrichtsstunden. In der Spitze erteilten knapp 5 % der Anbieter mehr als 60.000 Stunden; der Mittelwert liegt bei rund 15.000 Stunden. Insgesamt wurden 2008 mehr als 200 Mio. Unterrichtsstunden in 4,7 Mio. Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt. Diese Leistungen erbrachten die Einrichtungen durchschnittlich mit 20 Angestellten/Beamten, 74 Honorarkräften und 8 ehrenamtlich tätigen Personen. Die Hälfte der Anbieter beschäftigte bis zu 4 Angestellte/Beamte

und nicht mehr als 12 Honorarkräfte, bei 25 % war mindestens eine Person ehrenamtlich tätig. 12 % der Anbieter gehen davon aus, dass die Zahl ihrer Angestellten/Beamten zunehmen wird, 8 % erwarten einen Rückgang. Positiv gestimmt sind die Anbieter, was die Entwicklung ihrer Honorarkräfte angeht: Fast ein Viertel erwartet einen Zuwachs, nur 8 % eine Abnahme.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gesamteinnahmen 2008 bei 34 % der Weiterbildungsanbieter gestiegen, bei 47 % gleich geblieben, bei 19 % gesunken. Jeweils rund ein Viertel der Einrichtungen erzielte durch Teilnehmende und Betriebe höhere Einnahmen als im Vorjahr, ein Drittel erhielt durch Arbeitsagenturen mehr Geld. Verringert haben sich die Einnahmen durch diese Finanzquellen bei ungefähr 15 % der Einrichtungen. Negativ sieht die Bilanz bei den öffentlichen Einnahmen und Zuschüssen durch Kommunen, Bund, Länder und EU aus: Die Einnahmen stiegen bei 16 % und sanken bei 20 % der Einrichtungen. Insgesamt waren im Jahr 2008 die wichtigsten Quellen der Finanzierung Teilnehmende mit einem Anteil von 30 % und Betriebe mit 25 %. Arbeitsagenturen und öffentliche Geldgeber trugen mit jeweils 18 % zur Finanzierung bei.²⁷⁷

(Gisela Feller, Stefan Koscheck, Christina Weiß [DIE])

B2.1.2 Auswirkungen der Einführung von Bildungsgutscheinen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter

Mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III mit dem Ziel neu geordnet worden, in diesem wichtigen arbeitsmarktpolitischen Förderbereich mehr Wettbewerb und Transparenz zu schaffen und die Qualität in der SGB-III-geförderten Weiterbildung zu verbessern. Rechtliche Grundlage des neuen Verfahrens ist die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWV), die zum 1. Juli 2004 in Kraft getreten ist. Für Bildungsträger, die beabsichtigen, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, die mittels Bildungsgutschein förderbar sind, ist sowohl ihre Zulassung als Bildungsträger als auch die Zulassung ihres Maßnahmeangebots für die Förderung mittels Bildungsgutschein eine zwingende Voraussetzung.²⁷⁸

Um die Auswirkungen der Neustrukturierung der geförderten beruflichen Weiterbildung auf die Weiterbildungsanbieter nach Etablierung des neuen Systems abschätzen zu können, enthielt die **wbmonitor** Umfrage 2009 Zusatzfragen hierzu. Diese bezogen sich in erster Linie auf Effekte der Einführung von Bildungsgutscheinen auf Organisation und Angebot.

Höhere Akzeptanz von Bildungsgutscheinen in den neuen Ländern

2008 haben bundesweit 48 % der Weiterbildungsanbieter Einnahmen von den Arbeitsagenturen bezogen. 10 % der Anbieter finanzieren sich zu mindestens drei Vierteln über diese. In den neuen Ländern ist die finanzielle Abhängigkeit der Weiterbildungsanbieter von den Arbeitsagenturen deutlich höher als in den alten Ländern: Der durchschnittliche Finanzierungsanteil an den Gesamteinnahmen durch Weiterbildung ist mit 34 % nahezu doppelt so hoch (alte Länder: 18 %). Offensichtlich bestehen in den strukturschwächeren neuen Ländern in geringerem Maße Möglichkeiten alternativer Finanzierung, etwa von Betrieben oder Teilnehmenden/Selbstzah-

277 Fragebogen, Grundauszählung und Ergebnisbericht zur **wbmonitor**-Erhebung 2009 siehe www.wbmonitor.de.

278 Siehe www.arbeitsagentur.de, Untermenü: Institutionen/Träger/Anerkennung und Zulassung.

lenden.²⁷⁹ Entsprechend werden Bildungsgutscheine häufiger akzeptiert (71 %) als von Anbietern in den alten Ländern (55 %). Bundesweit akzeptieren 60 % aller Anbieter Bildungsgutscheine.

Mittels einer multivariaten logistischen Regression wurden – getrennt für neue und alte Länder – Strukturmerkmale der Anbieter identifiziert, von denen die Akzeptanz von Bildungsgutscheinen abhängt.²⁸⁰ Es zeigt sich → **Tabelle B2.1.2-1 Internet**, dass kommerzielle oder gemeinnützige private Weiterbildungseinrichtungen eine überdurchschnittliche Wahrscheinlichkeit aufweisen, Bildungsgutscheine zu akzeptieren. Ein deutlicher Unterschied zwischen alten/neuen Ländern besteht bei beruflichen Schulen und (Fach-)Hochschulen. Diese nehmen in den neuen Ländern mit überdurchschnittlicher Wahrscheinlichkeit Bildungsgutscheininhaber auf, in den alten Ländern dagegen ist die Wahrscheinlichkeit gegenüber den anderen Anbietertypen deutlich geringer. Vieles deutet darauf hin, dass berufliche Schulen in einigen Regionen der neuen Länder aufgrund der demografischen Entwicklung mit Abgängern aus den allgemeinbildenden Schulen alleine ihren Bestand nicht mehr sichern können und ihren Tätigkeitsbereich zunehmend in die Weiterbildung ausdehnen. Während in den alten Ländern insbesondere große Weiterbildungsanbieter Bildungsgutscheine akzeptieren, sind Bildungsgutscheine in den neuen Ländern für Anbieter jeder Größe ein relevantes Instrument. Im Vergleich zu Anbietern, die sich zu mindestens der Hälfte über Arbeitsagenturen finanzieren, sinkt bei geringeren Finanzierungsanteilen in den alten Ländern die Wahrscheinlichkeit, Bildungsgutscheine zu akzeptieren, deutlich ab. In den neuen Ländern hingegen besteht bis zu einem Finanzierungsanteil von 10 % eine hohe Bereitschaft zur Akzeptanz. Junge Einrichtungen, die erstmals nach 1989 Weiterbildung angeboten haben, nehmen mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit Bildungsgutscheine an

als Anbieter, die schon vor diesem Zeitpunkt in der Weiterbildung aktiv waren.²⁸¹

Nur Anbieter in den alten Ländern profitieren wirtschaftlich

Die Einführung der Bildungsgutscheine hat sich aus Sicht der Anbieter bundesweit sowohl auf die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten als auch auf die wirtschaftliche Situation der Anbieter positiv ausgewirkt. Zwischen alten und neuen Ländern bestehen jedoch erhebliche Unterschiede, profitiert haben in erster Linie Anbieter in den alten Ländern.

In den alten Ländern stehen 30 % der Anbieter, die über eine (stark) erhöhte Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten berichten, lediglich 9 % gegenüber, bei denen sie sich (stark) vermindert hat. In den neuen Ländern dagegen ist der Saldo nahezu ausgeglichen (30 % erhöht und 27 % vermindert), sodass insgesamt laut den Anbietern keine Stimulierung der Nachfrage erfolgte. In Westdeutschland vermelden insbesondere Anbieter, die eine Mischfinanzierung aufweisen, d. h. bei denen der Finanzierungsanteil von Arbeitsagenturen zwischen 10 und 49 % liegt, einen Nachfragezuwachs (Saldo 44).²⁸² Nur diese Gruppe konnte auch in den neuen Ländern einen Anstieg verzeichnen (Saldo 16).

Die Einführung der Bildungsgutscheine hat zu einer Diversifizierung und Spezialisierung der geförderten Bildungsziele geführt, was offensichtlich zur Folge hatte, dass verstärkt auch Anbieter angesprochen werden, deren Kerngeschäft nicht bzw. nicht zum Großteil in der Arbeit für die Arbeitsagenturen liegt. Es kann angenommen werden, dass zahlreiche Anbieter, die vor der Umstellung keine Einnahmen von Arbeitsagenturen bezogen, Bildungsgutscheininhaber nun trotz des damit verbundenen administrativen Aufwandes als willkommene Ergänzung zur Auslastung ihrer Kurse betrachten. Durch die

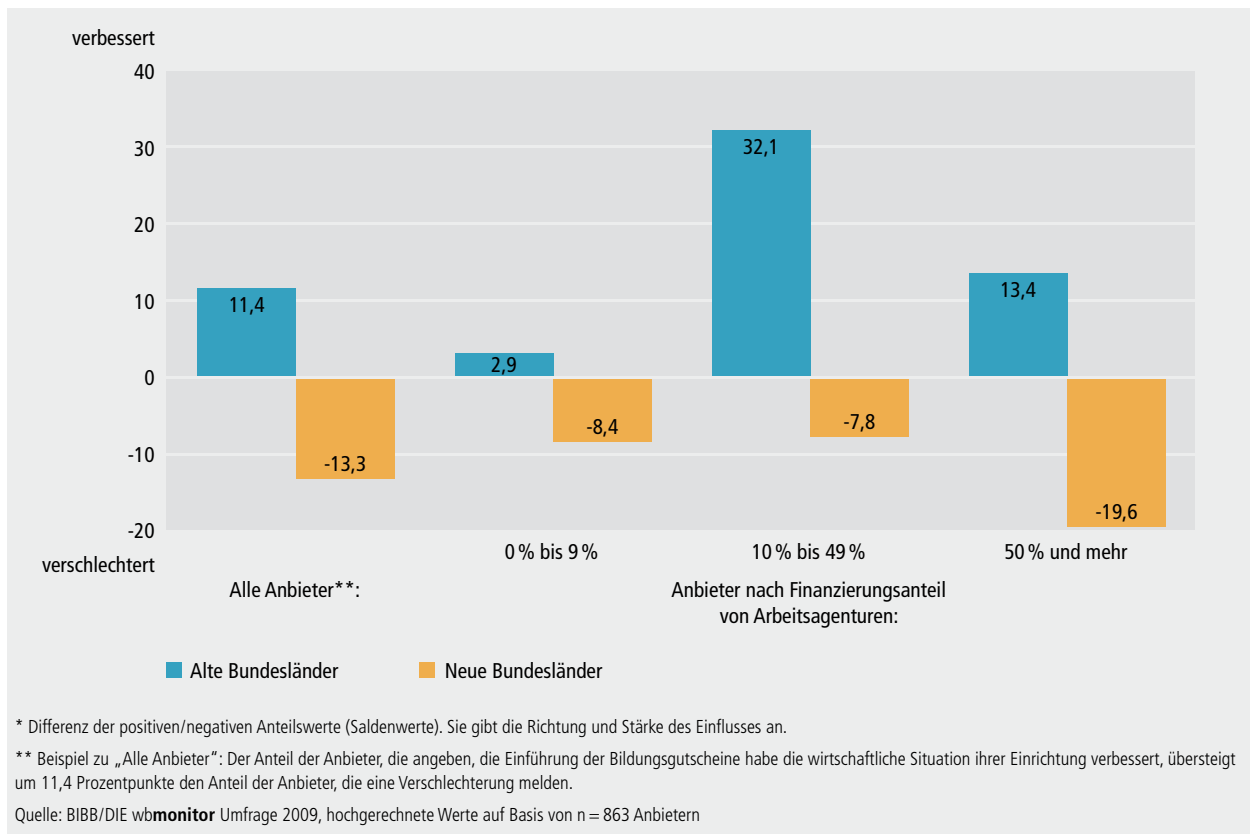
279 Der durchschnittliche Finanzierungsanteil von Teilnehmenden/Selbstzahlenden beträgt in den alten Ländern 32 % und in den neuen Ländern 22 %, von Betrieben 26 % bzw. 18 %.

280 Dies ermöglicht die isolierte Betrachtung einzelner Einflussgrößen unter Konstanthaltung der anderen (d. h. durchschnittliche Anbieter in allen anderen Merkmalen). Aufgrund der wesentlich höheren Zahl an Weiterbildungsanbietern in den alten Bundesländern (das Verhältnis beträgt 4 : 1) und entsprechend mehr Umfrageteilnehmenden sind die Ergebnisse für die alten Länder robuster als für die neuen.

281 In den neuen Ländern weisen auch mittelalte Anbieter (erstmaliges Angebot von Weiterbildung zwischen 1970 und 1989) gegenüber alteingesessenen Anbietern eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit der Akzeptanz auf. Diese ist jedoch statistisch nicht signifikant. Hinsichtlich der neuen Länder ist zudem zu beachten, dass die überwiegende Mehrheit der Anbieter (85 %) erst nach der Wende erstmalig in der Weiterbildung aktiv wurde.

282 Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte.

Schaubild B2.1.2-1: Effekte der Einführung von Bildungsgutscheinen aus Sicht der Anbieter: Veränderung der wirtschaftlichen Situation der Einrichtung*



geringere Abhängigkeit von Arbeitsagenturen sind Einrichtungen mit Mischfinanzierung auch resistenter gegenüber dem in den vergangenen Jahren stark schwankenden Fördervolumen der Bundesagentur für Arbeit.

Eine noch deutlichere Differenz zwischen alten und neuen Ländern besteht bei den Auswirkungen der Einführung von Bildungsgutscheinen auf die wirtschaftliche Situation der Einrichtungen: Während der Westen profitieren konnte, insbesondere bei einem mittleren Finanzierungsanteil von Arbeitsagenturen, hat sich die wirtschaftliche Lage bei Anbietern in den neuen Ländern per Saldo durchgängig verschlechtert → [Schaubild B2.1.2-1](#). Letzteres trifft insbesondere auf Anbieter zu, die eine starke Abhängigkeit von den Arbeitsagenturen aufweisen. Die genannten Ergebnisse korrespondieren mit der Entwicklung des Bestandes von Personen in Maß-

nahmen der geförderten beruflichen Weiterbildung: In den alten Ländern wurde das Ausgangsniveau von 2004 nach einem Rückgang 2009 wieder deutlich überschritten, wohingegen in den neuen Ländern lediglich wieder das Niveau von 2004 erreicht wurde → [Tabelle B2.1.2-2](#).

Auf die Bezahlung der Lehrkräfte hatte die Einführung der Bildungsgutscheine nach Auskunft der Bildungsanbieter keine nennenswerten Auswirkungen.

Mehr Themen, mehr Kurse, mehr Beratung

Infolge veränderter Nachfrage haben insgesamt zwei Drittel der Anbieter, die Bildungsgutscheine akzeptieren, ihr Angebot angepasst, bei einer hohen finanziellen Abhängigkeit von den Arbeitsagenturen (50% und mehr Finanzierungsanteil) sogar neun von zehn Anbietern → [Schaubild B2.1.2-2](#). Insbesondere

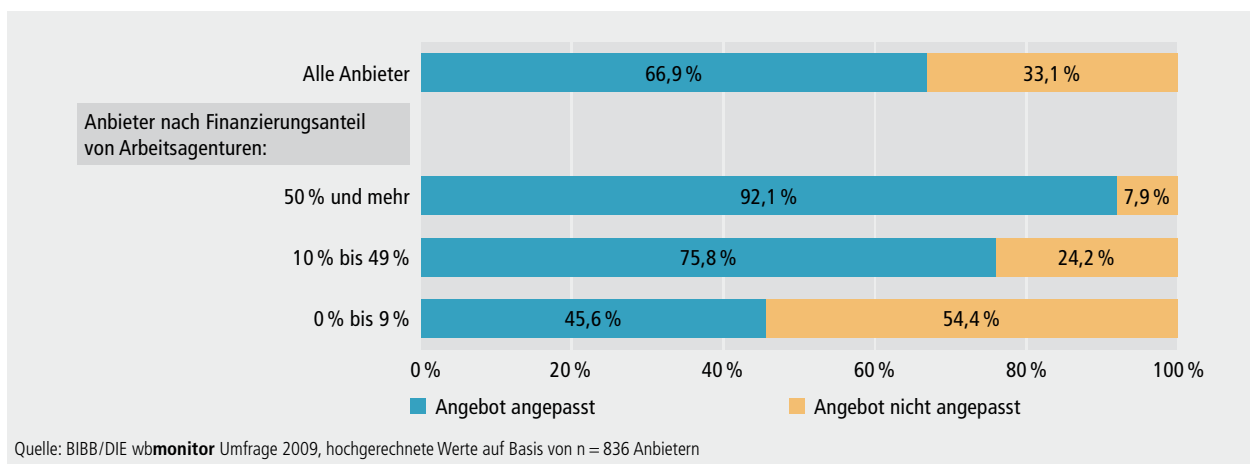
Tabelle B2.1.2-2: Geförderte berufliche Weiterbildung nach dem SGB 2004 bis 2009 (Zahl der Förderfälle)

	2004*	2005*	Mai 2006	Mai 2007	Mai 2008	Mai 2009
Alte Länder						
Bestand	121.239	76.157	94.936	100.637	110.132	154.948
Index (2004 = 100)	100	63	78	83	91	128
Neue Länder						
Bestand	63.178	38.193	42.005	43.930	47.943	63.405
Index (2004 = 100)	100	60	66	70	76	100
Bundesgebiet						
Bestand	184.418	114.350	136.941	144.567	158.075	218.353
Index (2004 = 100)	100	62	74	78	86	118

* Gleitender Jahresdurchschnitt

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsberichte

Schaubild B2.1.2-2: Effekte der Einführung von Bildungsgutscheinen aus Sicht der Anbieter: Anpassung des Angebots infolge veränderter Nachfrage



die Zahl der Beratungen wurde (stark) ausgeweitet, und zwar von 79% der Anbieter. Eine Reduktion erfolgte dagegen lediglich bei 3%. Bei großen Anbietern mit in der Regel entsprechend differenziertem Angebot und Anbietern mit 50% und mehr Finanzierungsanteil von Arbeitsagenturen ist dieser Anteil mit 87% bzw. 89% sogar noch höher. Der starke Bedeutungsgewinn von Beratungen liegt zum einen begründet in der freien Anbieterwahl von Bildungsgutscheininhabern und dem hiermit verbundenen Beratungsaufwand zur Kundengewinnung. Zum anderen scheint vielfach auch Beratungsbedarf in der

Hinsicht zu bestehen, dass Personen mit Bildungsgutschein keine klaren Vorstellungen über Ziel und Nutzen der bewilligten Weiterbildung haben.²⁸³

Offensichtlich bedingt durch die spezialisierte Förderung individueller Weiterbildungsbedürfnisse haben 67% der Anbieter die Zahl ihrer Kurse (stark) ausgeweitet (reduziert: 11%), das Themenangebot der Kurse haben 78% (stark) ausgeweitet (reduziert:

²⁸³ Dieser Aussage stimmen 57% der Anbieter (eher) zu, 43% stimmen (eher) nicht zu.

6 %). Zwischen den alten und neuen Ländern sind hier keine nennenswerten Unterschiede vorhanden. Dass in den neuen Ländern mehr Anbieter die Anzahl der Plätze je Kurs reduziert (34 %) als ausgeweitet haben (20 %), ist ein Hinweis darauf, dass dort ein hoher Wettbewerb um Bildungsgutscheininhaber besteht und es sich für die Anbieter schwieriger darstellt, ihre Kurse auszulasten. Entsprechend geben auch mehr Anbieter, die Bildungsgutscheine akzeptieren, an, dass ihnen Wettbewerbsdruck zu schaffen macht (Saldo: 52), als in den alten Ländern (Saldo: 37).²⁸⁴

Aus dem höheren Wettbewerbsdruck in den neuen Ländern resultiert offensichtlich auch eine größere Kooperationsbereitschaft der Anbieter untereinander. Während hier 64 % der Anbieter mit Bildungsgutscheinakzeptanz von einer Verstärkung der Kooperation mit anderen Weiterbildungsanbietern seit der Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung berichten, ist es in den alten Ländern nur die Hälfte. Kooperation ist offensichtlich besonders bei einer hohen finanziellen Abhängigkeit von den Arbeitsagenturen (50 % und mehr Finanzierungsanteil) erforderlich: In dieser Gruppe haben 72 % der Anbieter in den neuen Ländern und 62 % der Anbieter in den alten Ländern die Kooperation verstärkt.

Mehr Wettbewerb, mehr Qualität?

Gewinner des Bildungsgutscheinensystems sind westdeutsche Anbieter mit einer Mischfinanzierung, die vor der Umstellung des Systems vermutlich in geringerem Maße für Arbeitsämter tätig waren und für welche die Bildungsgutscheininhaber eine zusätzliche Einkommensquelle darstellen. Diese konnten am stärksten profitieren, sowohl hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Situation als auch bezüglich der Nachfrage nach ihren Angeboten. Die Bildungsgutscheine haben in den alten Ländern somit allem Anschein nach zu einer Aufteilung des Volumens auf mehr Anbieter geführt. Dies hat auch zur Folge, dass die traditionell für Arbeitsagenturen

tätigen Anbieter aufgrund der neuen Konkurrenzverhältnisse unter einem hohen Wettbewerbsdruck stehen.²⁸⁵

In den neuen Ländern besteht im Vergleich zu den alten strukturell eine stärkere Abhängigkeit der Anbieter von den Arbeitsagenturen. Aus der Einführung der Bildungsgutscheine resultierte auch hier eine Steigerung des Wettbewerbsdrucks und der Konkurrenz. In der jüngsten Zeit treten zudem mit den beruflichen Schulen weitere Akteure in das Feld ein. Infolge dieser Entwicklungen haben die Anbieter offensichtlich Probleme, ihre Kurse auszulasten. Ihre wirtschaftliche Situation hat sich sogar eher verschlechtert, insbesondere bei einem hohen Finanzierungsanteil von Arbeitsagenturen.

Eine zentrale Intention der Umstrukturierung der geförderten beruflichen Weiterbildung war, durch die Einführung von Bildungsgutscheinen den Wettbewerb und die Qualität der Weiterbildung zu steigern. Die Konkurrenzverhältnisse der Weiterbildungsanbieter untereinander, die insbesondere Anbieter mit hoher finanzieller Abhängigkeit von den Arbeitsagenturen treffen, haben aus Sicht der Anbieter jedoch Qualitätseinbußen nach sich gezogen: Die Aussage, dass die Vergabepaxis der Arbeitsagenturen bzw. ARGen zu einem Preiswettbewerb zulasten der Qualität führt, findet unter den Anbietern eine sehr hohe Zustimmung²⁸⁶ → **Schaubild B2.1.2-3**. Ein weiteres Problem scheint darin gegeben, dass die Voraussetzungen beim Wettbewerb um Bildungsgutscheininhaber ungleich verteilt sind. Große Einrichtungen, die bereits mit hohem Volumen für die Arbeitsagenturen tätig sind, verfügen eher über die Ressourcen, den damit verbundenen bürokratischen Aufwand zu bewältigen, als kleine Anbieter bzw. Anbieter, für welche die Tätigkeit für Arbeitsagenturen nur einen geringen

²⁸⁴ Unter Wettbewerbsdruck leiden – sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern – insbesondere Anbieter, die eine starke finanzielle Abhängigkeit (50 % und mehr Finanzierungsanteil) von Arbeitsagenturen aufweisen.

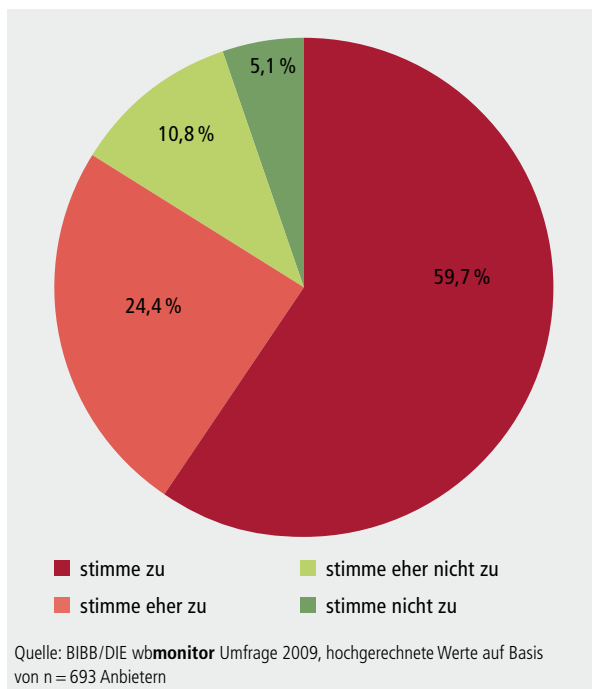
²⁸⁵ 83 % der westdeutschen Anbieter mit 50 % und mehr Finanzierungsanteil von den Arbeitsagenturen stimmen zu bzw. eher zu, dass ihnen Wettbewerbsdruck zu schaffen macht.

²⁸⁶ Sauter (2009) weist in seinem Zwischenresümee „Fünf Jahre AZWV“ darauf hin, dass der SGB-geförderten Weiterbildung kein einheitliches Qualitätsverständnis zugrunde liegt. Anders als die Weiterbildung nach dem Gutscheilverfahren unterliegt die dem Rechtskreis SGB II zugeordnete und im Vergabeverfahren von den Arbeitsagenturen eingekaufte Weiterbildung nicht den Qualitätsstandards der AZWV, sondern anderen Qualitätsstandards. Diese sind im Urteil der Bildungsanbieter mehr an der Kostenseite als an der Qualität orientiert.

Anteil ausmacht. Für diese sind der hohe Zertifizierungsaufwand der AZWV und die damit verbundenen Kosten verglichen mit dem Ertrag oft unverhältnismäßig hoch. Nicht ganz zwei von drei dieser Anbieter (Saldo: 65 bzw. 63) sind der Meinung, dass bürokratische Hürden gleichen Wettbewerb für alle verhindern (alle Anbieter, die Bildungsgutscheine akzeptieren: Saldo 52).

(Stefan Koscheck, Hana Ohly, Hans-Joachim Schade)

Schaubild B2.1.2-3: **Auswirkungen der Vergabepaxis der Agenturen/ARGEn aus Sicht der Anbieter: „Die Vergabepaxis führt zu einem Preiswettbewerb zulasten der Qualität“**



B2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

In vielen Bundesländern sind die Volkshochschulen per Landesgesetz diejenigen Weiterbildungseinrichtungen, die eine Grundversorgung der erwachsenen Bevölkerung mit Weiterbildung sicherstellen bzw. wesentlich dazu beitragen sollen. In mehreren Landesweiterbildungsgesetzen werden die Volkshochschulen explizit als kommunaler Träger der Grundversorgung mit Weiterbildung genannt (z. B. Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen), in anderen werden sie neben anderen Trägern erwähnt (z. B. Rheinland-Pfalz), in wieder anderen Bundesländern werden sie nicht im Weiterbildungsgesetz genannt (z. B. Sachsen-Anhalt), oder es gibt kein Weiterbildungsgesetz (z. B. Hamburg). Auch wenn grundsätzlich der Bund die Zuständigkeit für die berufliche Weiterbildung innehat, während die Länder für allgemeine und politische Weiterbildung zuständig sind (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51), schließen die bestehenden Landesgesetze in der Regel neben allgemeiner und politischer Weiterbildung auch die berufliche Weiterbildung ein (für einen Überblick über die Landesgesetze siehe Grotlüschen u. a. 2009, S. 358; zur Einordnung der Landesregelungen in das Gesamtsystem der Erwachsenenbildung siehe Nuissl 2009).

Generell sind die Grenzen zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in der aktuellen Diskussion aus verschiedenen Perspektiven aufgeweicht: Mit ein und derselben Veranstaltung können zwei Individuen unterschiedliche Zwecke verfolgen (einer beruflich, einer privat), und gleichzeitig kann die Intention einer Veranstaltung, die der Anbieter hatte, nicht von allen Teilnehmenden geteilt werden (vgl. Schiersmann 2007, S. 24 f.; Dietrich 2007, S. 36). Insgesamt sind die Volkshochschulen in allen Bundesländern als öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen vertreten und bieten ein breites Bildungsangebot, das in großen Teilen ohne Zugangsbeschränkungen für die gesamte Bevölkerung offensteht. Dieses Angebot umfasst auch

einen relevanten Anteil an beruflicher Weiterbildung, der im Folgenden anhand des entsprechenden Programmbereichs der Volkshochschulen dargestellt wird (vgl. Süßmuth/Sprink 2009, S. 473 ff.).

Die Volkshochschul-Statistik **E** erfasst als bundesweite Statistik des Deutschen Volkshochschulverbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen seit 1962 die personelle und finanzielle Ausstattung der Volkshochschulen sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen; die statistische Erhebung wird jährlich vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt.²⁸⁷ Die thematische Zuordnung der Veranstaltungen der Volkshochschulen erfolgt in der seit 1998 bestehenden Systematik der sechs sog. Programmbereiche: (1) Politik – Gesellschaft – Umwelt, (2) Kultur – Gestalten, (3) Gesundheit, (4) Sprachen, (5) Arbeit – Beruf, (6) Grundbildung – Schulabschlüsse. Zum Programmbereich Arbeit – Beruf gehören Lehrgänge zu den Themen IuK-Anwendungen, Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie zum Komplex Organisation/Management (siehe für die einzelnen Fachgebiete Reichart/Huntemann 2008, Tabelle 10).

E Volkshochschul-Statistik

In → **Tabelle B2.2.1-1** sind **Kursveranstaltungen** sowie die dazugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf ausgewiesen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens 3 Unterrichtsstunden, die am Sitzort der Volkshochschule stattfindet. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Wenn dieselbe Person in einem Beobachtungszeitraum an mehreren Veranstaltungen teilnimmt, wird sie mehrfach als Belegung gezählt, die Anzahl der Belegungen ist also höher als die Anzahl der Personen, die an den Veranstaltungen teilnehmen. Auch in anderen Programm-

bereichen findet berufliche Weiterbildung statt (z. B. im Programmbereich Sprachen: „Wirtschaftsenglisch“). Da die Erfassung der Veranstaltungen jedoch nach inhaltlichen Aspekten und nicht nach Zweck erfolgt, ist hier eine Ausdifferenzierung berufsbezogener Veranstaltungen nicht möglich. Daher sind die berichteten Werte als Mindestzahlen des Angebots beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen zu interpretieren.

Dargestellt sind jeweils die in den Volkshochschulen tatsächlich durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der Volkshochschulen öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Website) und allen Interessierten (ggf. mit Einschränkung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die Volkshochschule im Auftrag eines Dritten (z. B. Betrieb) durchführt. Diese werden erst seit 1998 getrennt erfasst. Vor 1998 sind diese Veranstaltungen in der Gesamtsumme enthalten. Neben den Kursen gibt es an den Volkshochschulen noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten, Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind.

Die in → **Tabelle B2.2.1-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets (Stand: 30.06. des jeweiligen Berichtsjahrs). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich Arbeit – Beruf bezogen und nach Landesteilen (alte/neue Bundesländer) differenziert.

Bei der **Erhebung der Teilnahmefälle nach Geschlecht** wird nicht zwischen offenen Kursen und Auftrags- und Vertragsmaßnahmen differenziert. Die in → **Schaubild B2.2.1-1** dargestellten Prozentanteile beziehen sich daher auf die Teilnehmenden in den Kursangeboten im Programmbereich Arbeit – Beruf insgesamt. Nicht alle Teilnahmefälle sind nach Geschlecht differenzierbar. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2008 87,4 % der Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf (86,2 % der Belegungen in Kursen an Volkshochschulen insgesamt).

²⁸⁷ Vgl. die online verfügbaren Jahresbände www.die-bonn.de/publikationen/print_recherche/detailergebnis2.asp?re= Volkshochschul-Statistik und Pehl/Reitz).

Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich Arbeit–Beruf an Volkshochschulen 1991 bis 2008¹

Jahr	Kurse	davon Auftrags- und Vertragsmaßnahmen ²	Unterrichtsstunden	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen	Belegungen	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen
1991	57.305		2.488.042		776.436	
1992	61.165		2.627.921		819.944	
1993	62.709		2.511.608		824.698	
1994	64.931		2.454.588		831.082	
1995	70.606		2.754.100		869.417	
1996	76.357		2.877.652		912.512	
1997	80.965		2.776.602		934.566	
1998	85.188	4.397	3.061.012	651.734	964.542	58.369
1999	91.123	6.311	3.181.715	831.049	1.011.132	81.062
2000	103.783	7.001	3.384.369	857.737	1.141.382	87.758
2001	102.402	7.823	3.281.324	868.904	1.076.983	90.395
2002	90.075	7.321	3.197.180	978.760	913.724	89.158
2003	82.473	6.807	2.902.186	946.622	823.996	85.159
2004	78.809	7.325	2.587.382	819.748	761.649	75.495
2005	73.736	6.436	2.307.864	690.382	709.790	79.013
2006	73.482	6.922	2.342.569	776.598	711.772	88.690
2007	74.171	7.691	2.326.551	772.029	719.025	96.782
2008	74.170	8.499	2.259.505	708.435	712.255	106.312

¹ Bis einschließlich 1997 wurden die Themen der Angebote an Volkshochschulen nach sog. „Stoffgebieten“ gegliedert. Die bis zu diesem Jahr dargestellten Zahlen wurden aus den Stoffgebieten Verwaltung und Kaufmännische Praxis (vollständig) sowie anteilig aus Mathematik – Naturwissenschaften – Technik, Stoffgebietsübergreifende und sonstige Kurse und Haushaltsführung zusammengestellt.

² Bis einschließlich 1997 sind die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in den Gesamtsummen für Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen enthalten.

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE)

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Das Kursangebot der Volkshochschulen an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2008 bundesweit gut 74.000 Veranstaltungen → **Tabelle B2.2.1-1**. Seit 1991 bis zum Jahr 2000 war die Anzahl der Kurse im Programmbereich Arbeit – Beruf kontinuierlich angestiegen. In den Jahren von 2001 bis 2004 ging die Anzahl der durchgeführten Kurse stark zurück (-23,0%); eine analoge Entwicklung lässt sich bei Unterrichtsstunden (-21,1%) und Belegungen (-29,3%) beobachten. Der Rückgang beruht vor allem auf dem Schrumpfen des anteilmäßig größten Fachgebiets „IuK-Grundlagen/allgemeine Anwendungen“ (Umfang 2008: 27,8% der Unterrichtsstunden); jedoch sind auch die Fachgebiete „Kaufmännische IuK-Anwendungen“,

„Technische IuK-Anwendungen“, „Rechnungswesen“ sowie die „Technischen Grund-/Fachlehrgänge“ und „Branchenspezifischen Grund-/Fachlehrgänge“ zurückgegangen. Insgesamt haben sich seit 2005 die Zahlen bei den Kursen stabilisiert, die Unterrichtsstunden sind leicht zurückgegangen, während die Belegungszahlen leicht schwanken.

Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den von Volkshochschulen durchgeführten Maßnahmen in beruflicher Weiterbildung hat sich seit Einführung dieser Kategorie in der Statistik stetig erhöht. Er liegt nun bei 11,5% der Kursveranstaltungen, dabei sind 14,9% der Belegungen diesem Angebotssegment zuzuordnen. Bei den Unterrichtsstunden erreicht der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen am Gesamtvolumen inzwischen ein knappes Drittel (31,5%). Auftrags- und Vertragsmaß-

nahmen dauern durchschnittlich deutlich länger als offene Angebote. 2008 umfasste eine Auftrags- und Vertragsmaßnahme in der beruflichen Weiterbildung 83,4 Unterrichtsstunden, ein Kurs im offenen Angebot hingegen nur 23,6 Unterrichtsstunden. Im Zeitverlauf hat die Dauer von Weiterbildungsveranstaltungen in diesem Bereich wie auch im weiteren Angebot der Volkshochschulen fast durchgängig abgenommen (vgl. Ambos/Reichart 2008).

Im Jahr 2008 umfasste der Programmbereich Arbeit–Beruf 13,0% der Kurse an Volkshochschulen, mit 14,9% der Unterrichtsstunden und 11,0% der Belegungen (vgl. Reichart/Huntemann 2009). Die in der → **Tabelle B2.2.1-1** dargestellten Werte für die Kurse stellen 99,5% des Gesamtvolumens an Unterrichtsstunden dar, die im Programmbereich Arbeit – Beruf im Jahr 2008 erbracht wurden. Im Bereich der Einzelveranstaltungen sowie der Studienfahrten und -reisen wurden 2008 weitere gut 11.000 Unterrichtsstunden erteilt (vgl. Reichart/Huntemann 2009, Tabelle 22).

Mit ihren Kursen erbringen die Volkshochschulen ein Angebot an beruflicher Weiterbildung, das 2008 durchschnittlich etwa dreimal so viele Veranstaltungen beinhaltete und doppelt so viele Teilnehmende erreichte wie das Angebot der Industrie- und Handelskammern → **vgl. Kapitel B2.2.2**. Allerdings sind die Veranstaltungen an Volkshochschulen kürzer als die DIHK-Angebote, sodass an VHS nur etwa ein Viertel mehr an Unterrichtsstunden durchgeführt wird.

Weiterbildungsdichte beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, ist das Angebot an beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen in den alten Ländern deutlich größer als in den neuen Ländern. Auch bezogen auf die Einwohnerzahl in beiden Gebieten war die Versorgung mit VHS-Angeboten im Programmbereich Arbeit–Beruf in Westdeutschland über den betrachteten Zeitraum hinweg stets höher.

Während in den alten Ländern der Höchststand mit knapp 45,7 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/Einwohnerinnen im Jahr 2000 erreicht wurde, war die VHS-Weiterbildungsdichte in den neuen

Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern 1991 bis 2008

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit–Beruf		VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich Arbeit–Beruf	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1991	2.076.114	411.928	33,7	22,7
1992	2.118.474	509.447	33,8	28,5
1993	2.012.506	499.102	31,8	28,0
1994	2.011.693	442.895	31,6	25,0
1995	2.312.364	441.736	36,1	25,0
1996	2.443.463	434.189	37,9	24,7
1997	2.365.970	410.632	36,7	23,4
1998	2.637.742	423.270	40,9	24,2
1999	2.787.144	394.571	43,1	22,7
2000	2.965.697	418.672	45,7	24,2
2001	2.888.080	393.244	44,3	22,9
2002	2.861.131	336.049	43,7	19,7
2003	2.611.431	290.755	39,8	17,1
2004	2.335.414	251.968	35,6	14,9
2005	2.080.288	227.576	31,7	13,6
2006	2.121.535	221.034	32,3	13,2
2007	2.101.481	225.070	32,0	13,6
2008	2.045.805	213.700	31,2	12,9

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE)

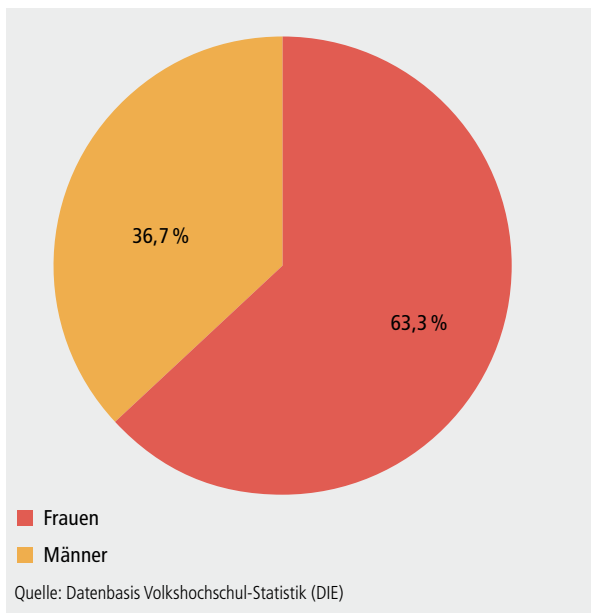
Ländern mit 28,5 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/Einwohnerinnen im Jahr 1992 bisher am höchsten. Vermutlich fand direkt nach der Vereinigung ein gewisser Teil von arbeitsmarktpolitischen Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen an den Volkshochschulen statt, wobei deren Umfang im Laufe der 1990er-Jahre wieder abnahm. In beiden Landesteilen ist seit dem Jahr 2000 ein durchweg absteigender Trend der Versorgung mit beruflichen Volkshochschulangeboten zu beobachten.

Verteilung der Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung in Volkshochschulen nach Geschlecht

Insgesamt besuchen seit vielen Jahren deutlich mehr Frauen als Männer die Volkshochschule. Der Frauenanteil liegt bei den Kursangeboten insgesamt bei

knapp drei Viertel der Teilnahmefälle (seit 1991 liegt er zwischen 73,1% und 74,5%; vgl. Reichart/Huntemann; Pehl/Reitz). Im Programmbereich Arbeit – Beruf liegt der Frauenanteil bei den Teilnahmefällen deutlich unter dem Durchschnitt, wie → **Schaubild B2.2.1-1** verdeutlicht.

Schaubild B2.2.1-1: Anteile von Männern und Frauen an den Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf 2008



Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil im Programmbereich Arbeit – Beruf seit Beginn der Erhebung dieses Merkmals mit 63,3% am höchsten. In den Jahren 1993 bis 1996 betrug der Frauenanteil an den Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf knapp unter 60%. Seit 2005 ist der Frauenanteil stetig gestiegen, jedoch ist aus der beobachteten Entwicklung kein eindeutiger Trend ableitbar.

Insgesamt sind die Volkshochschulen ein Anbieter, der niedrigschwellige Angebote für die breite Bevölkerung vorhält, an berufsfachlichen Qualifizierungen beteiligt ist und gleichzeitig auch im Rahmen von Auftrags- und Vertragsmaßnahmen zielgruppenspezifische Weiterbildung durchführt.

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B2.2.2 Berufliche Weiterbildung durch gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen

Gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen sind wichtige Anbieter beruflicher Weiterbildung. In der Erhebung von Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF 2005) machen sie zusammen knapp ein Zehntel der Weiterbildungsorganisationen in Deutschland aus (Anbieter in gewerkschaftlicher Trägerschaft: 1,5%; Anbieter in Trägerschaft von Arbeitgeberverbänden und Kammern: 7,8%) (Wirtschafts- und Sozialforschung 2005, S. 38). Im Adult Education Survey (AES), in dem der Anteil verschiedener Weiterbildungseinrichtungen an den Teilnahmefällen berichtet wird, erreicht die Gruppe „Einrichtung der Wirtschaft“ einen Anteil von 10%, etwa 1% der Teilnahmefälle beziehen sich auf ein Angebot einer Einrichtung der Gewerkschaften (Rosenblatt/Bilger 2008, S. 107). Dabei sind diese Anbieter in höherem Maße als andere im Bereich der Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Umschulung tätig und ermöglichen damit für Arbeitskräfte den Erwerb zertifizierter Qualifikationen (Trägerzertifikate oder anerkannte Abschlüsse) (Wirtschafts- und Sozialforschung 2005, S. 39). **E**

E Datenbasis zu Angeboten gewerkschafts- und arbeitgebernaher Institutionen

Die in diesem Abschnitt dargestellten Daten stammen teilweise aus Veröffentlichungen der gewerkschafts- bzw. arbeitgebernahen Anbieter, teilweise wurden die Daten aber auch von den Anbietern selbst freundlicherweise für die Veröffentlichung im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 zusammengestellt. Es handelt sich um Angaben zur Anzahl der Angebote und Anzahl der Teilnahmefälle; teilweise liegen auch Angaben zu Unterrichtsstunden und zum Umfang einzelner Themenbereiche vor.

Angebot an beruflicher Weiterbildung in gewerkschaftsnahen Institutionen

Während die politische Bildungsarbeit und die spezifisch auf Gewerkschaftsaufgaben bezogene Bildungsarbeit (z. B. Betriebsräteschulungen) bei den Gewerkschaften auf allen Ebenen stattfinden (auf

lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene) sowie in Dach- und Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), ist die berufliche Weiterbildung heute in eigenen gewerkschaftsnahen Institutionen nur auf Bundesebene organisiert (Derichs-Kunstmann 2009, S. 509). Die wichtigsten Anbieter sind hier das Berufsbildungswerk des DGB (das in zwei rechtlich selbstständige GmbHs für die alten und die neuen Länder aufgeteilt ist) sowie die Deutsche Angestellten Akademie GmbH, die aus dem Bildungswerk der DAG e. V. hervorgegangen ist.

→ **Tabelle B2.2.2-1** stellt das Angebot und die Teilnehmenden in den beiden Berufsbildungswerken des DGB dar. In beiden Landesteilen sind bis 2005 rückläufige Angebotszahlen zu verzeichnen, ab 2006 haben Angebot und Teilnehmende wieder zugenommen. 2008 wurden bundesweit 3.174 Lehrgänge mit knapp 60.000 Teilnehmenden durchgeführt. Ein Großteil der Maßnahmen wird hierbei über die Bundesagentur für Arbeit (SGB III, SGB II) gefördert, und zwar im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) bzw. im Rahmen der Qualifizierung für Kurzarbeit (Programm WeGebAU) (Berufsbildungswerk 2009, S. 4). Der Anstieg der Zahlen spiegelt auch eine gewandelte Förderpolitik der Bundesagentur wider → **vgl. Kapitel B3.1**, in der auch Umschulungen wieder eine größere Rolle spielen. Inhaltlich umfasst das Angebot der Berufsbildungswerke des DGB gewerblich-technische Lehrgänge, Lehrgänge im Bereich Gesundheit/Soziales, Lehrgänge im Bereich Garten- und Landschaftsbau, IT-Lehrgänge sowie kaufmännische Lehrgänge. Maßnahmen für spezielle Branchen gab es in den letzten Jahren in den Branchen „erneuerbare Energien“, Metall- und Elektroindustrie sowie Ernährungsindustrie, aber auch im medizinisch-pflegerischen Bereich (Berufsbildungswerk 2009, S. 8 f.).

Die Deutsche Angestellten Akademie GmbH führt Fortbildungen, Umschulungen und Weiterbildungen im IT-Bereich, Sprachlehrgänge, kaufmännische, gewerblich-technische und Verwaltungslehrgänge, Lehrgänge im Hotel- und Gastgewerbe, Lehrgänge im Gesundheitswesen sowie Maßnahmen der sonstigen beruflichen Integration durch → **Tabelle B2.2.2-2**. Letztere erreichten im Jahr 2009 etwa die Hälfte der Teilnehmenden und machten ein Drittel aller durch-

Tabelle B2.2.2-1: Zahl der Lehrgänge und Teilnehmenden der Berufsbildungswerke des DGB 2000–2008

Jahr	Alte Länder		Neue Länder	
	Lehrgänge	Teilnehmende	Lehrgänge	Teilnehmende
2000	3.131	58.824	913	15.764
2001	3.155	57.350	851	15.905
2002	3.181	58.539	790	15.569
2003	2.779	46.075	628	10.681
2004	2.561	33.868	499	8.506
2005	2.334	31.889	444	7.579
2006	2.610	44.597	449	9.082
2007	2.575	45.925	490	9.294
2008	2.687	50.591	487	9.406

Quelle: Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) 2000–2008, S. 18–21

geführten Aktivitäten aus. Ein weiterer Schwerpunkt des Angebots liegt entsprechend der Tradition der DAA als Nachfolgerin des Bildungswerks der DAG im Bereich „Wirtschaft und Verwaltung“ (2009: 40,2% der Maßnahmen, 32,9% der Teilnehmenden).

Die an den Maßnahmen Teilnehmenden sind sowohl Arbeitssuchende als auch Beschäftigte aus Firmen und Behörden. Teilweise wird die Teilnahme öffentlich gefördert, teilweise tragen die Teilnehmenden die Kosten für die Weiterbildung selbst. Eine Bildungs- oder Vermittlungsmaßnahme kann zwischen 4 Wochen und 24 Monate (in Einzelfällen bis zu 36 Monate) dauern, je nach Bildungsziel und Zielgruppe. Hauptfinanziers im öffentlich geförderten Sektor sind die Arbeitsverwaltung, die Arbeitsgemeinschaften (ARGen) und Optionskommunen (SGB II und SGB III), Berufsgenossenschaften und die Deutsche Rentenversicherung, die Bundeswehr, der Bund, Bundesländer und die Europäische Union. Häufig werden Aktivitäten der Letztgenannten über den Europäischen Sozialfonds kofinanziert. Mehr als 19.000 Teilnehmende schließen eine Bildungsmaßnahme mit einem öffentlich-rechtlichen (z. B. IHK) oder staatlichen Abschluss ab.

Tabelle B2.2.2-2: Zahl der Maßnahmen und Teilnehmenden der Deutschen Angestellten Akademie GmbH nach Themenbereichen 2004–2009

Jahr	Informations- und Kommunikationstechnik	Fremdsprachen	Technik, Handwerk und Gewerbe	Gesundheit, Pflege und Soziales	Deutsch	Hotel- und Gastgewerbe	Sonstige berufliche Integration	Wirtschaft und Verwaltung	Insgesamt
Anzahl Maßnahmen nach Fachbereichen									
2004	1.127	207	255	522	209	215	1.960	2.550	7.045
2005	752	186	202	506	201	236	2.190	2.520	6.793
2006	653	217	251	552	168	256	2.447	2.804	7.348
2007	614	226	289	495	152	243	2.255	2.636	6.910
2008	424	206	271	545	184	237	2.011	3.047	6.925
2009	320	233	255	711	223	225	2.451	2.976	7.394
Anzahl Teilnehmende nach Fachbereichen									
2004	6.548	2.113	2.399	6.438	1.246	2.296	29.320	30.171	80.531
2005	4.981	1.605	2.226	6.254	1.013	3.451	29.982	22.954	72.466
2006	5.121	1.997	2.467	3.028	6.233	1.447	36.755	30.577	87.625
2007	6.290	2.344	2.856	6.166	2.780	1.601	39.521	36.035	97.593
2008	4.448	1.968	2.580	6.616	3.534	1.125	45.251	42.486	108.008
2009	3.435	2.519	2.401	7.967	3.506	950	63.368	41.298	125.444

Quelle: Persönliche Mitteilung der DAA GmbH

Tabelle B2.2.2-3: Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2000–2008

Jahr	Veranstaltungen ¹	Teilnehmende	Standorte ²	Erfasste Mitglieds-einrichtungen	Mitgliedseinrichtungen insgesamt
2000	30.000	–	650	36	–
2001	31.000	–	765	35	–
2002	53.000	–	950	41	–
2003	110.000	–	800	46	–
2004	80.000	–	860	47	–
2005	90.000	–	780	47	–
2006	95.402	1.060.000	786	51	51
2007	105.900	1.050.000	844	51	51
2008	117.300	1.200.000	814	49	49

¹ 2000 bis 2005: Circa-Angaben

² 2000 bis 2003: Circa-Angaben

Quelle: Wuppertaler Kreis 2001–2009, je S. 2

Die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt ein Minimum sowohl bei der Anzahl der Maßnahmen als auch bei der Anzahl der Teilnehmenden im Jahr 2005, dem Jahr, in dem auch die Förderung von Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (SGB II/III) einen Tief-

punkt erreichte → vgl. Kapitel B3.1. Seitdem haben in den zurückliegenden Jahren sowohl die Maßnahme- als auch die Teilnehmerzahlen zugenommen (Letztere stark um 73,1%). Diese Entwicklung könnte auf eine höhere Anzahl von Teilnehmenden pro

Maßnahme hindeuten. Erkennbar ist aber auch, dass die Maßnahmen selbst verkürzt bzw. modularisiert worden sind und sich deshalb das Verhältnis von Maßnahmen und Teilnehmenden verschoben hat. Im Hintergrund steht das Bestreben, Maßnahmen durch passgenaue Module individuell zuzuschneiden und damit eine schnellere Wiedereingliederung der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Zu dem im Verhältnis zu den Maßnahmezahlen immer noch sehr starken Anstieg der Teilnehmendenzahlen haben auch mehrere GanzIL-Projekte²⁸⁸ beigetragen, in denen pro Maßnahme bis zu mehrere Tausend Teilnehmende erfasst sein können.

Angebot an beruflicher Weiterbildung in arbeitgebernahen Institutionen

Der „Wuppertaler Kreis e. V.“ – Bundesverband betriebliche Weiterbildung ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. In ihm sind etwa 50 große Weiterbildungseinrichtungen Mitglieder²⁸⁹, die als ihre Aufgabe die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften der Wirtschaft sehen. Darunter sind neben branchen- und firmenbezogenen Einrichtungen einige Bildungswerke der Wirtschaft in großen Bundesländern (z. B. Bildungswerk der Bayerischen, Niedersächsischen und Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft). Es gibt neben den im Wuppertaler Kreis vertretenen noch andere regional strukturierte Bildungswerke der Wirtschaft, zu deren Angebot keine Daten vorliegen.

Die Daten in → **Tabelle B2.2.2-3** stammen aus der jährlichen Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises „Trends der Weiterbildung“, an der in den letzten Jahren alle Mitgliedseinrichtungen teilnahmen.

Bei den Weiterbildungsveranstaltungen der Mitgliedseinrichtungen des Wuppertaler Kreises handelt es sich nur zum Teil um offene Seminare, die sich vor allem an Mitarbeitende kleiner und mittelständischer Unternehmen richten; der Umsatzanteil beträgt

hier etwa 30 %. Etwa ein Fünftel des Umsatzes wird jeweils mit firmenintern durchgeführten Seminaren und öffentlich geförderten Maßnahmen erzielt. Weitere Angebote umfassen Beratung/Prozessbegleitung, Lehr- und Studiengänge sowie sonstige Angebote (Wuppertaler Kreis 2009, S. 3). Die Teilnehmenden sind in allen kursartigen Angeboten (offene Seminare, Lehrgänge, firmeninterne Seminare) überwiegend Personen unter 40 Jahren, Personen ab 40 Jahre stellen (geschätzt) nur knapp ein Drittel der Teilnehmenden (Wuppertaler Kreis 2009, S. 9).

Angebot an beruflicher Weiterbildung bei den Kammern

Die Industrie- und Handelskammern bieten an ihren lokalen und regionalen Standorten, häufig in Zusammenarbeit mit eigenen Bildungszentren, berufliche Weiterbildung an. Auch die Handwerkskammern bieten berufliche Weiterbildung an, allerdings liegen aus den letzten Jahren keine bundesweiten Daten vor.

Tabelle B2.2.2-4: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern 2000–2008

Jahr	Veranstaltungen	Unterrichtsstunden	Teilnehmende
1995	22.229	–	362.796
2000	26.175	–	371.988
2001	23.154	–	413.735
2002	21.819	–	295.425
2003	22.605	–	316.883
2004	21.668	1.530.658	302.926
2005	22.315	1.501.373	330.499
2006	23.522	1.619.813	341.630
2007	24.110	1.773.012	341.047
2008	24.746	1.823.561	342.794

Quellen: DIHK 2008, S. 66–69 und DIHK 2009, S. 70–73

Bei den Veranstaltungen der Industrie- und Handelskammern handelt es sich in der Regel um berufsbegleitende Seminare und Lehrgänge, von denen ein Teil direkt auf IHK-Prüfungen vorbereitet. Das Themenspektrum der Lehrgänge umfasst die Bereiche aller Wirtschaftsunternehmen, die Mitglied

288 Das Kürzel GanzIL steht für „Ganzheitliche Integrationsleistung“. In diesen Maßnahmen werden Arbeitssuchende über einen Zeitraum von mehreren Monaten in ihren Integrationsbemühungen begleitet, wobei sich Lernmodule, praktische Erfahrungen und eigenständige Aktivitäten abwechseln.

289 Eine Liste der aktuellen Mitglieder findet sich unter www.wkr-ev.de/ (-> Die Mitglieder), Stand 02.12.2009.

Tabelle B2.2.2-5: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende bei Lehrgängen der Industrie- und Handelskammern 2008**

Lehrgänge		2008					
		Veranstaltungen	Anteil in %	Unterrichtsstunden	Anteil in %	Teilnehmende	Anteil in %
Aufstiegsbildung	Kaufmännisch	1.902	7,7	434.314	23,8	33.757	9,8
	Industriell-technisch	1.001	4,0	313.750	17,2	19.364	5,6
	IT und Medien	87	0,4	28.522	1,6	1.168	0,3
	AEVO	956	3,9	75.265	4,1	17.217	5,0
	Querschnittsthemen	134	0,5	13.128	0,7	1.780	0,5
Zwischensumme		4.080	16,5	864.979	47,4	73.286	21,4
Anpassungs- bildung	Kaufmännisch	5.701	23,0	174.416	9,6	75.685	22,1
	Industriell-technisch	1.784	7,2	222.839	12,2	16.143	4,7
	IT und Medien	1.704	6,9	52.825	2,9	24.828	7,2
	Querschnittsthemen	5.417	21,9	158.450	8,7	66.734	19,5
Zwischensumme		14.606	59,0	608.530	33,4	183.390	53,5
Vorbereitung auf neue Berufstätigkeit		585	2,4	251.382	13,8	6.450	1,9
Firmenseminare		3.882	15,7	88.565	4,9	36.969	10,8
Sonstige ¹		1.593	6,4	10.105	0,6	42.699	12,5
Insgesamt		24.746	–	1.823.561	–	342.794	–

¹ Fachvorträge und -tagungen, Weiterbildungsseminare für Ausbilder/-innen, sonstige Vorträge und Tagungen sowie Dozenten- und Prüferseminare.

Quelle: DIHK 2009, S. 70–73

der jeweiligen IHK sind. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag stellt bundesweite Daten zur Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Unterrichtsstunden und Anzahl der Teilnehmenden zur Verfügung, die in → **Tabelle B2.2.2-4** dargestellt sind.

Die Differenzierung nach den Kategorien Anpassungsfortbildung und Aufstiegsbildung sowie nach Themenbereichen für das Jahr 2008 zeigt → **Tabelle B2.2.2-5**.

Über die Hälfte der Veranstaltungen und Teilnehmenden von Weiterbildungslehrgängen der Industrie- und Handelskammern entfallen auf den Bereich der Anpassungsbildung, während hier nur etwa ein Drittel der Unterrichtsstunden stattfindet. Lehrgänge der Aufstiegsbildung dauern deutlich länger als andere Lehrgänge; der thematisch größte Bereich sind hier kaufmännische Lehrgänge, gefolgt von industriell-technischen Lehrgängen. Bei den Anpassungsbildungen sind die meisten Veranstaltungen kaufmännische Lehrgänge, gefolgt von den Querschnittsthemen; bei den Unterrichtsstunden entfällt hier der größte Anteil

auf die industriell-technischen Lehrgänge. Ein Anteil von knapp 16% aller Lehrgänge sind Firmenseminare, die nicht öffentlich zugänglich sind.

Insgesamt gibt es über die Angebote gewerkschafts- und arbeitgebernaher Institutionen ein breites Spektrum an Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung auf verschiedensten Niveaus und für verschiedenste Zielgruppen. Ein Teil der in diesem Abschnitt dargestellten Angebote ist auch über die Förderstatistiken der Bundesagentur in diesem Bericht abgebildet → **vgl. Kapitel B3.1**. Ein anderer Teil, der mit Zertifikaten oder Fortbildungsprüfungen abschließt, findet sich in den Daten zu Prüfungsabschlüssen wieder (vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B5.1 und B5.2).²⁹⁰

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

²⁹⁰ Wegen noch vorhandener Umsetzungsprobleme der Berufsbildungsstatistik können im vorliegenden Datenreport noch keine neueren Daten zu Fortbildungsprüfungen und Ausbildereignungs- und Meisterprüfungen dargestellt werden; → **vgl. E in Kapitel A5.2.1**.

B2.2.3 Weiterbildungsstatistik im Verbund

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE e. V.) erstellt seit dem Berichtsjahr 2002 die Weiterbildungsstatistik im Verbund **E**, eine gemeinsame Darstellung von einrichtungsbezogenen Daten, Personal-, Finanz- und Leistungsdaten der bundesweit arbeitenden Verbände Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). Der Deutsche Volkshochschul-Verband fungiert als assoziiertes Mitglied im Verbund, ist aber aus der vorliegenden Darstellung ausgenommen und wurde im → **Kapitel B2.2.1** gesondert behandelt.

Berufliche Weiterbildung umfasst nur einen Teil des Angebots in den Mitgliedseinrichtungen dieser Verbände, die sich vorrangig als Anbieter allgemeiner und politischer Weiterbildung begreifen und gemeinsam zu rd. 31 % aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Der Themenbereich „Arbeit–Beruf“, der im Folgenden dargestellt wird, unterliegt verbandsspezifischen Operationalisierungen, d. h., die Veranstaltungen werden unter z.T. differierenden Oberbegriffen erfasst wie Wirtschaft, Management, Arbeitstechniken, Interessenvertretung. Trotzdem gibt es natürlich Überschneidungen zu den anderen Themenbereichen, da auch die Inhalte der dort angebotenen Veranstaltungen auf individueller Ebene von beruflichem Interesse sein können. Die anderen Themenbereiche beinhalten Veranstaltungen zu Politik – Gesellschaft, Familie – Gender – Generationen, Religion – Ethik, Umwelt, Kultur – Gestalten, Gesundheit, Sprachen sowie Grundbildung – Schulabschlüsse.

E Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik)

Die Ergebnisse basieren auf einer jährlichen Fragebogenerhebung bei den Weiterbildungseinrichtungen bzw. deren Landesorganisationen. Referenzzeitraum sind die 12 Monate des Berichtsjahres (= Kalenderjahr).

Die Erfassungsquoten der als Vollerhebung angelegten Befragung variieren zwischen den Trägerverbänden und liegen für 2007 beim AdB bei 40 % (38 Einrichtungen), beim BAK AL bei 93 % (151 Einrichtungen), bei der DEAE bei 84 % (401 Einrichtungen) und bei der KBE bei 65 % (381 Einrichtungen). Insgesamt werden 971 Einrichtungen und rund 76,2 % aller Mitglieder der Verbände erfasst.

Zum Teil liegen die Daten in aggregierter Form ausschließlich auf Landesebene, nur für einzelne Merkmale oder nur für nach Landesgesetz förderfähige Veranstaltungen vor. Die von den Einrichtungen gemeldeten Daten markieren dadurch Mindestwerte. Die Daten wurden auf Basis der Erfassungsquoten hochgerechnet und entsprechend den Verzerrungen in den Stichproben gewichtet (vgl. Weiland/Weiß 2009).

Es sind verschiedene offene Veranstaltungsformen zusammengefasst, darunter Vorträge und anderen Kurzformen bis 3 Unterrichtsstunden ebenso wie klassische Kurse, Seminare, Lehrgänge, aber zum Teil auch Ausstellungen und Studienfahrten/-reisen. Die berichteten Unterrichtsstunden umfassen je 45 Minuten. Eine Belegung entspricht einem Teilnahmefall, d. h. eine Person, die an 2 Veranstaltungen im Berichtszeitraum teilnimmt, wird mit 2 Belegungen gezählt. Geschlechtsdifferenzierungen der Teilnehmenden liegen nur für Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden vor.

Die im Themenbereich „Arbeit–Beruf“ erfassten Veranstaltungen stellen einen Teil des als berufliche Weiterbildung zu verstehenden Angebots dar.

Die Statistiken der Verbände AdB, BAK AL, DEAE, KBE und DVV verbindet ein gemeinsamer Merkmalskern. Die im Themenbereich „Arbeit – Beruf“ zusammengefassten Veranstaltungen sind nach der thematischen Zuordnung vergleichbar.

Im Jahr 2007 wurden in den Einrichtungen der Mitgliedsverbände des Verbunds Weiterbildungsstatistik fast 24.000 Veranstaltungen zu beruflichen Themen durchgeführt → **Tabelle B2.2.3-1**, die zusammen rund 840.000 Unterrichtsstunden und 416.000 Belegungen umfassten. Im Vergleich zum Gesamtprogramm zeigt sich insbesondere bezogen auf die Anzahl der Veranstaltungen wie auch im Hinblick auf die Belegungen, dass berufliche Weiterbildung im Verbund eher eine untergeordnete Rolle spielt. Die Anteilswerte erreichen bei den Veranstaltungen 5,2 % und bei den Belegungen 4,1 % am Gesamtange-

Tabelle B2.2.3-1: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik – 2007

	Arbeit – Beruf 2007 (Hochrechnung)					
	Veranstaltungen	Anteil an allen Veranstaltungen in %	Unterrichtsstunden	Anteil an allen Unterrichtsstunden in %	Belegungen	Anteil an allen Belegungen in %
Verbund (insgesamt)	23.532	5,2	842.922	12,4	416.476	4,1
AdB	3.844	18,8	80.198	18,5	74.903	15,9
BAK AL	4.331	41,7	299.980	56,2	68.512	40,3
DEAE	3.828	2,4	60.495	4,0	66.021	1,9
KBE	11.529	4,4	402.249	9,3	207.040	3,4

Quelle: Weiterbildungsstatistik im Verbund – DIE (Bonn)

Tabelle B2.2.3-2: Belegungen nach dem Geschlecht der Teilnehmenden im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik – 2007

	Arbeit – Beruf 2007 (nur Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden, Hochrechnung)				
	Belegungen	darunter Frauen	Anteil in %	darunter Männer	Anteil in %
Verbund (insgesamt)	269.784	105.661	50,8	102.175	49,2
AdB	69.279	27.562	44,9	33.783	55,1
BAK AL	67.118	25.965	39,2	40.288	60,8
DEAE	39.248	15.477	69,0	6.959	31,0
KBE	94.138	36.657	63,4	21.144	36,6

Quelle: Weiterbildungsstatistik im Verbund – DIE (Bonn)

bot. Lediglich der Anteil der Unterrichtsstunden liegt mit 12,4% etwas höher, was jedoch mit den generell längeren Veranstaltungen der beruflichen Bildung zusammenhängt.

Die Mitgliedseinrichtungen der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) bieten von den 4 Verbänden die meisten Veranstaltungen (ca. 12.000) und Unterrichtsstunden (402.000) im Themenbereich „Arbeit – Beruf“ an und erreichen damit 207.000 Belegungen. Bei dem anderen konfessionellen Trägerverband, der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), werden rund 4.000 Veranstaltungen zu diesem Themenbereich mit 60.000 Unterrichtsstunden und 66.000 Belegungen im Jahr angeboten. In beiden Verbänden spielen Weiterbildungsangebote, die inhaltlich den Bereichen „Arbeit und Beruf“

zugeordnet werden, eine untergeordnete Rolle. Der Anteil am Gesamtunterrichtsstundenvolumen liegt bei den Einrichtungen der KBE bei 9,3%, bei jenen der DEAE bei 4,0%.

Ganz anders sieht es bei den beiden anderen Verbänden des Verbunds aus. Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) und der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL) sind stärker als die beiden konfessionellen Verbände auf politische und berufliche Weiterbildung bzw. deren Verbindung ausgerichtet. Im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) finden im entsprechenden Themenbereich „Wirtschaft/Arbeit/Management/Arbeits-techniken“ vor allem Fortbildungen für Tätigkeiten in sozialen Institutionen statt. Der BAK AL ist in dem Themenfeld „Arbeit, Beruf, Interessenvertretung“ insbesondere auf politische Weiterbildung mit dem

Schwerpunkt Interessenvertretung, Mitbestimmung, Tarifrecht und Zukunft der Arbeit ausgerichtet. In den Mitgliedseinrichtungen beider Verbände wurden jeweils rund 4.000 Veranstaltungen zu „Arbeit – Beruf“ durchgeführt. Im AdB wurden 80.000 Unterrichtsstunden und 75.000 Belegungen registriert. Am Gesamtprogramm erreicht der Themenbereich damit im AdB einen Anteil von 19% bezogen auf das Unterrichtsstundenvolumen und die Gesamtveranstaltungsanzahl. Innerhalb des BAK AL wurden 300.000 Unterrichtsstunden und 69.000 Belegungen gemeldet. Der Anteil am gesamten Unterrichtsstundenvolumen liegt bei 56%, 42% aller Veranstaltungen werden der beruflichen Weiterbildung zugeordnet. Berufliche und arbeitsweltbezogene Themen spielen in den Mitgliedseinrichtungen des AdB und des BAK AL eine zentrale Rolle und prägen das Profil der Verbände und Einrichtungen.

Für insgesamt drei Viertel der Belegungen in Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden im Themenbereich „Arbeit – Beruf“ liegen Angaben zum Geschlecht der Teilnehmenden vor → **Tabelle B2.2.3-2**. Während auf Verbundebene das Geschlechterverhältnis mit 51% Frauen und 49% Männern ausgeglichen ist, weisen die einzelnen Verbände durchaus Unterschiede auf. Bei den konfessionellen Trägerverbänden DEAE und KBE überwiegen die Belegungen durch Teilnehmerinnen mit 69% bzw. 63% (rund 60% der Belegungen sind mit einer Geschlechterdifferenzierung ausgewiesen). Dies entspricht auch weitgehend dem Geschlechterverhältnis bei den übrigen Belegungen im Gesamtprogramm. Der Frauenanteil an den Belegungen liegt in beiden Verbänden bei 70%. Die stärker im Bereich der politischen Bildung zu verortenden Verbände AdB und BAK AL erreichen dagegen mit 55% und 61% der Belegungen etwas stärker männliche Interessierte (hier liegen Geschlechterdifferenzierungen für 89% der Belegungen bei AdB und 98% bei BAK AL vor). Zumindest für den BAK AL überrascht dieses Ergebnis wenig, auch bei den Belegungen im Gesamtprogramm überwiegen mit 56% die Männer. Im Gesamtprogramm des AdB beträgt der Anteil der Belegungen durch Männer dagegen 46%. Insgesamt scheinen Männer berufliche Themen stärker nachzufragen als andere. Dies zeigen die Daten von AdB und BAK AL genauso wie die von KBE.

(Meike Weiland, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B2.3 Fernunterrichtsstatistik

Seit 1983 werden im Rahmen der Fernunterrichtsstatistik **E** bei Anbietern staatlich zugelassener Fernlehrgänge auf freiwilliger Basis jährlich Daten zum Fernlernen erhoben. Bis zum Jahr 2007 geschah dies durch das Statistische Bundesamt (StBA), seit 2008 ist das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) hierfür zuständig. Zusätzlich kann weiteres Datenmaterial der staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) herangezogen werden. Damit steht für das Segment „Fernlernen“ eine im Vergleich zur übrigen organisierten Weiterbildung relativ breite empirische Datenbasis zur Verfügung.

E Fernunterrichtsstatistik

Im Rahmen der Fernunterrichtsstatistik werden neben Daten zu Teilnehmenden und Fernlehrgängen seit 2008 auch Personal- und Finanzierungsdaten der bei der ZFU verzeichneten Anbieter im Berichtszeitraum 01.01. bis 31.12. des jeweiligen Vorjahres erfasst. Die erhobenen Merkmale orientieren sich dabei an der Verbundstatistik, um eine größere Vergleichbarkeit in der Weiterbildungsstatistik zu erreichen. Bis zur Umstellung der Fernunterrichtsstatistik schätzte die ZFU erfahrungsbasiert Angaben für Institute, die sich nicht an der Befragung beteiligten. Diese Schätzung konnte 2008 erstmals nicht vorgenommen werden.

Fernunterricht: Ist im Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) definiert als 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 (vgl. § 1, Abs. 1 FernUSG). Lehrgänge, die dieser Definition entsprechen, müssen gemäß §§ 12, 13 und 19 FernUSG von der staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zugelassen werden.

Fernstudium: Fernstudiengänge unterscheiden sich von Fernunterricht dadurch, dass sie von Hochschulen durchgeführt werden und auf einen anerkannten akademischen Abschluss zielen. Es gelten die Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen.

Fernlernen: Neben Fernunterricht und Fernstudium zählen hierzu auch andere Lernangebote, in denen Lerninhalte medial vermittelt werden, z. B. in Form von Blended Learning. Inzwischen wird Fernlernen aber auch häufig als Synonym für Fernunterricht verwendet.

Teilnahme am Fernunterricht

2008 wurden 340 Fernlehrinstitute angeschrieben, von denen sich 155 (45,6%) mit insgesamt 223.212 Teilnahmen an der Befragung beteiligten (vgl. Weiß 2009). Im Vergleich zum Vorjahr (218.850 Teilnahmen) bedeutet dies einen Anstieg um 2%. Bei dieser Angabe können nur die in 2007 und 2008 erhobenen Angaben zu Teilnahmen berücksichtigt werden. Da 2008 für die 185 Institute, die sich nicht an der

Erhebung beteiligt haben, erstmals keine erfahrungsbasierte Schätzung durch die ZFU vorgenommen wurde, lässt sich die tatsächliche Entwicklung der Teilnehmezahlen aus den erhobenen Angaben nur sehr bedingt ermitteln (zum Vergleich: auf der Basis von hochgerechneten Teilnahmen wurde 2007 für den Zeitraum 2003 bis 2007 eine Zunahme der Gesamtzahl der Teilnehmezahlen um 34,9% vermutet (vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B4).

In 2008 waren die Themenbereiche mit den meisten Teilnahmen Wirtschaft (23,8%), schulische Lehrgänge (17,7%) und Freizeit/Gesundheit (16,8%). Die Verteilung der Teilnahmen nach Themenbereichen zeigt → **Schaubild B2.3-1**.

Während die Zuwächse der Teilnehmezahlen in den Themenbereichen Freizeit/Gesundheit (2,8%), Erziehungs- und Schulfragen (3,2%), EDV-Lehrgänge (6,7%) eher moderat ausfallen, lassen sich bei den Sprachen (9,7%) sowie in den Bereichen Betriebswirtschaft, Technik und Übersetzen mit insgesamt

Schaubild B2.3-1: **Teilnehmende am Fernlernen 2008 – Gesamtzahlen (absolut)**

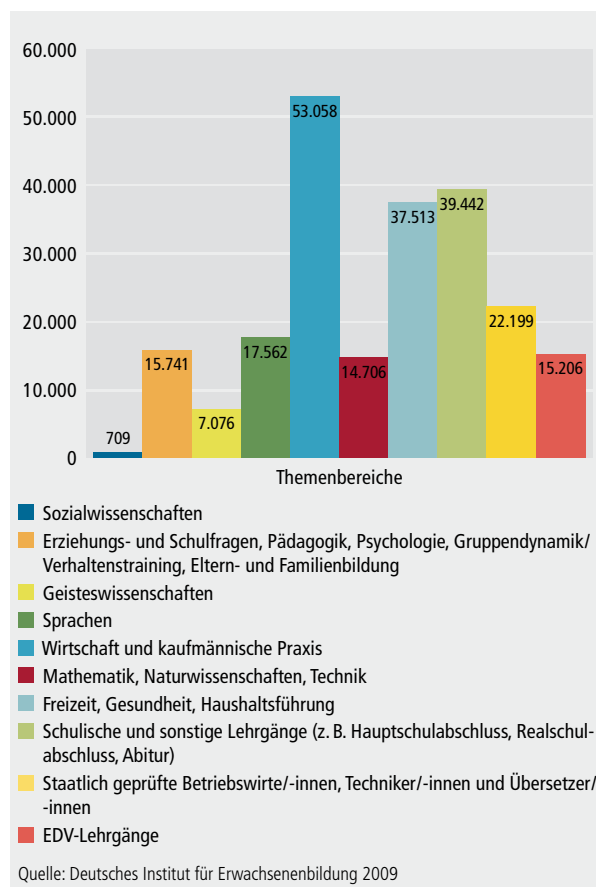


Schaubild B2.3-2: **Teilnehmende nach Altersgruppen (in %)**

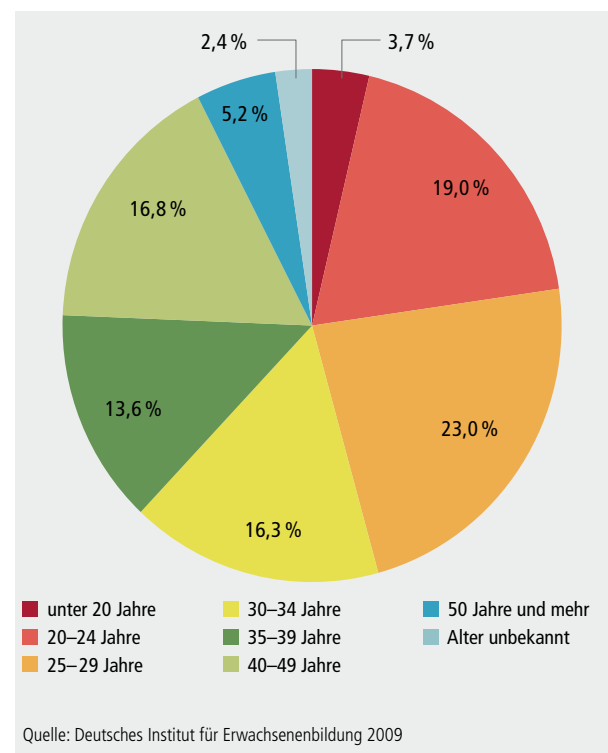
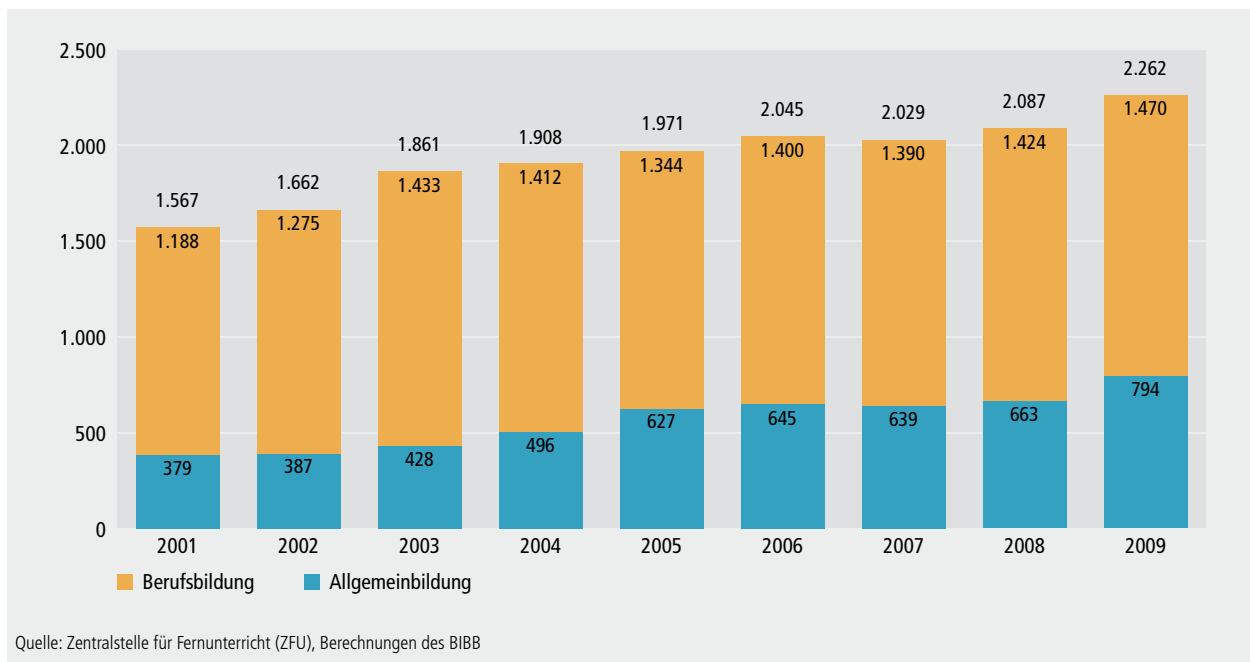


Schaubild B2.3-3: Gesamtzahlen und Anteile an allgemeinbildenden und berufsbildenden Fernlehrgängen 2001–2009 (absolut)



15,5% weit überdurchschnittliche Steigerungen feststellen. Starke Rückgänge gibt es dagegen bei den Sozialwissenschaften (-79,3%), Erziehungs- und Schulfragen (-8,0%) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (-5,8%).

Zunehmend werden auch Lehrgänge belegt, die auf einen anerkannten Abschluss (öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung) vorbereiten. Mit 80.990 Teilnahmen fallen 37,4% der Belegungen an Fernlehrgängen in diesen Bereich. 2007 betrug der Anteil 35,3%, ebenso in 2006.

Der Anteil von Frauen ist mit 52,2% zwar geringfügig niedriger als 2007 (53,2%), liegt aber immer noch leicht über den Teilnahmequoten 2006 (51,9%) bzw. 2005 (51%).

Die Altersstruktur weist nur geringe Änderungen im Vergleich zum Vorjahr auf: Zunahmen gibt es bei den Altersgruppen der 20- bis 24-Jährigen (2007: 17,8%), der 25- bis 29-Jährigen (2007: 20,9%), der 30- bis 34-Jährigen (2007: 14,5%) sowie der 40- bis 49-Jährigen (2007: 14,9%). Gesunken sind die

Schaubild B2.3-4: Art der Abschlüsse bei Fernlehreangeboten in 2009 (in %)

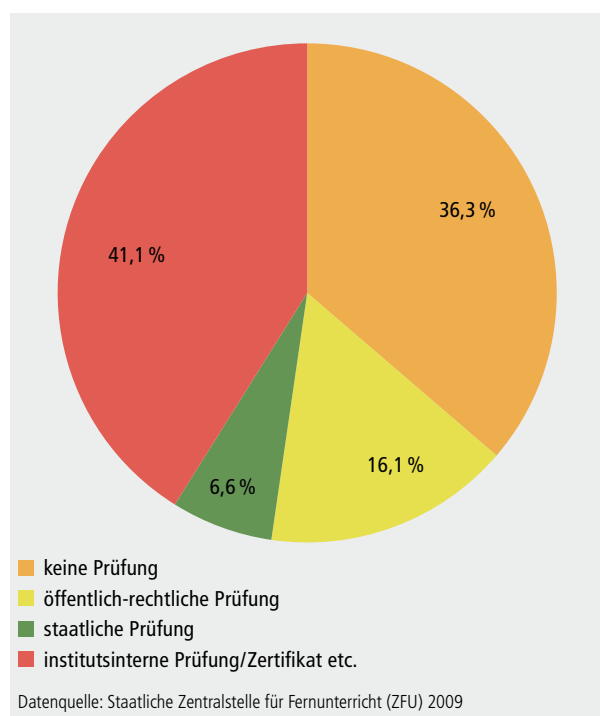
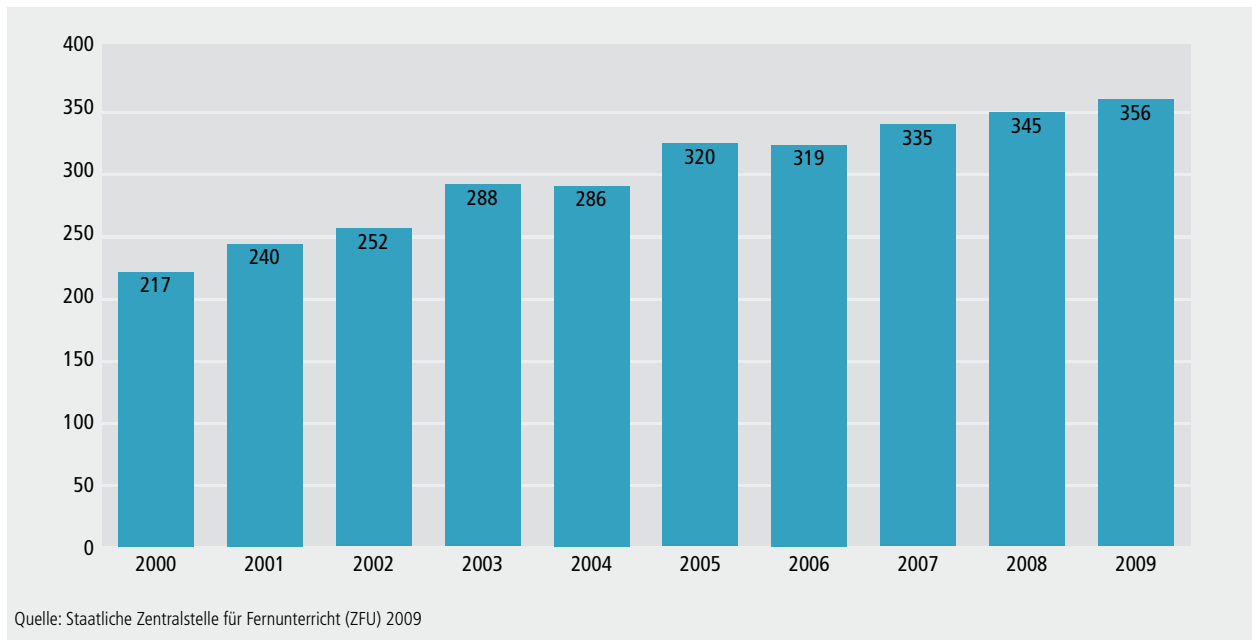


Schaubild B2.3-5: Fernlehrinstitute – Gesamtzahl 2000–2009 (absolut)



Anteile der unter 20-Jährigen (2007: 4,2%) und der Altersgruppe der 35- bis 39-Jährigen (2007: 14,3%). Die Verteilung der Teilnehmenden nach Altersgruppen zeigt → [Schaubild B2.3-2](#).

Teilnehmende an Fernstudiengängen

Im Wintersemester 2008/2009 waren insgesamt 69.671 Studierende an Fernuniversitäten und Fernfachhochschulen eingeschrieben. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Anstieg um 15,9%. Männliche Studierende sind mit einem Anteil von 58,2% überrepräsentiert. Im Vergleich zum Wintersemester 2007/2008 (39,7%) hat der Anteil der Studentinnen mit 41,8% leicht zugenommen. Betrachtet man die Hochschularten, ergibt sich folgendes Bild: 47.586 Studierende waren an Fernuniversitäten eingeschrieben, 22.085 an Fernfachhochschulen. Fernuniversitäten erhalten damit einen Zuwachs um 17,9%, Fernfachhochschulen gewinnen im Vergleich zum Vorjahr 11,8%.

Fernlehrgänge – Angebot

Im Vergleich zu den Vorjahren ist auch die Anzahl der Fernlehrgänge weiter angestiegen: von 2.087 zu-

gelassenen Fernlehrgängen in 2008 auf 2.264 in 2009. Von diesen 2.264 Lehrgängen können 1.470 (64,9%) dem berufsbildenden und 794 dem allgemeinbildenden Bereich zugeordnet werden. Die Entwicklung des Fernlehrgangsangebotes im Zeitraum 2001–2009 ist dem → [Schaubild B2.3-3](#) zu entnehmen.

Von den 2.264 Lehrgängen bereiten 1442 (63,7%) auf eine Prüfung vor, 822 Lehrgänge (36,3%) enden ohne Prüfung. Im Vergleich zum Vorjahr 2008 bedeutet dies eine deutliche Zunahme von Lehrgängen ohne Abschlussprüfung (2008: insgesamt 2.087 Lehrgänge, davon 1.350 [64,7%] mit und 737 Angebote [35,3%] ohne Prüfungsabschluss). Einen Überblick über die Art der jeweiligen Prüfungsabschlüsse bietet → [Schaubild B2.3-4](#).

Die Laufzeit der einzelnen Lehrgänge ist sehr unterschiedlich: 22,4% dauern bis zu 6 Monate, 44,1% zwischen 6 und 12 Monate, 25,6% zwischen 12 und 24 Monate und 7,9% länger als 24 Monate. Insgesamt ist also festzustellen, dass etwa zwei Drittel der angebotenen Lehrgänge eine Laufzeit von bis zu 12 Monaten haben. Im Vergleich zum Vorjahr 2008 lassen sich hier kaum Änderungen feststellen.

Fernlehrinstitute – Anbieter

Wie auch in den Vorjahren hat die Anzahl der Fernlehrinstitute weiter zugenommen: Waren es 2008 345, so wurden 2009 356 Anbieter bei der ZFU registriert (+3,2%). Insgesamt hat sich die Anzahl im Zeitraum 2000 bis 2009 um 139 auf 356 (+64,0%) erhöht → **Schaubild B2.3-5**.

Die Marktsituation (basierend auf den 155 Rückläufen) stellt sich wie folgt dar:

- 8 Anbieter haben jeweils mehr als 5.000 Teilnahmefälle und decken damit insgesamt rund 82,7% des Marktangebotes im Fernunterricht ab,
- 13 Institute haben jeweils 1.000–5.000 Teilnahmen; insgesamt 11,3% aller Belegungen,
- die restlichen 6% werden von insgesamt 134 befragten Instituten abgedeckt.

(Angela Fogolin, Christina Weiß
[Deutsches Institut für Erwachsenenbildung])

B2.4 Weiterbildungstests

Zielsetzungen

Sich in der Weiterbildungslandschaft zurechtzufinden, fällt privaten Verbrauchern nicht leicht. Einerseits sorgt eine durch die Vielzahl der Anbieter, Angebote, Lernformen und Abschlüsse bedingte Breite des Marktes für Transparenzprobleme, andererseits mangelt es bildungsinteressierten Kunden bei der Auswahl einer Weiterbildungsmaßnahme an Qualitätssicherheit. Aus diesem Grunde wurde in der Stiftung Warentest mit finanzieller Unterstützung des Bundesbildungsministeriums bereits 2002 eine Abteilung Weiterbildungstests **E** eingerichtet, die sich ausschließlich mit Angeboten der offenen und außerbetrieblichen beruflichen Bildung befasst.

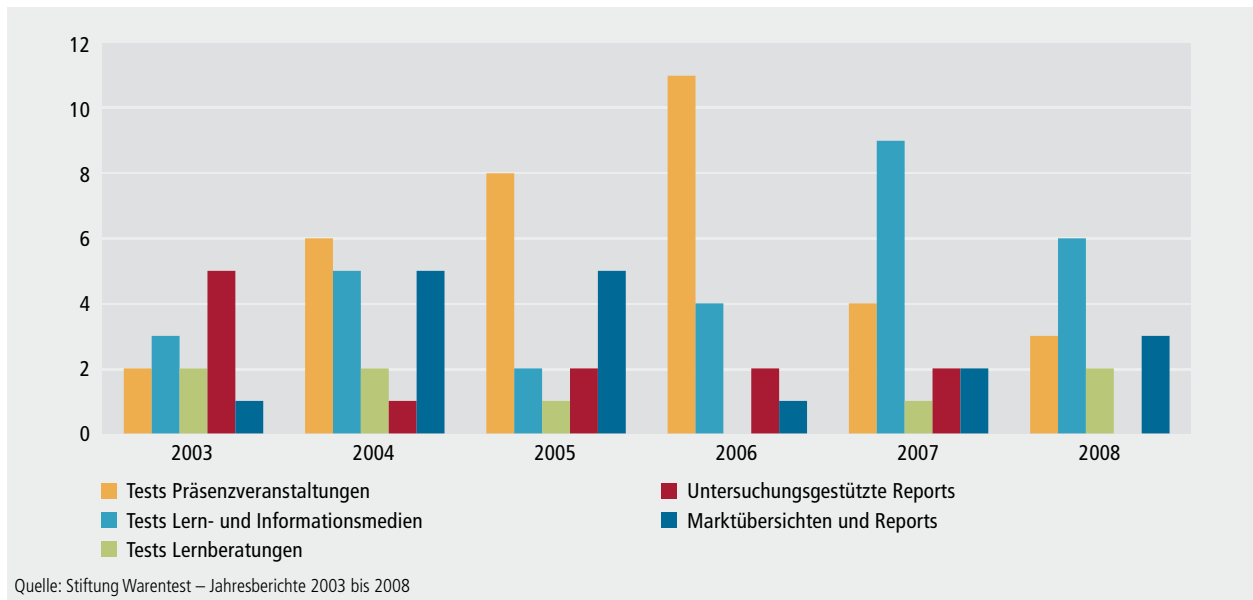
E Weiterbildungstests

Bildungsangebote werden von der Stiftung Warentest bereits seit fast 30 Jahren getestet. Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) richtete die Stiftung 2002 eigens eine Abteilung ein, die sich ausschließlich mit Angeboten der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung befasste. In einer Erprobungsphase von 2002 bis 2007 wurden die Weiterbildungstests mit knapp 10 Mio. € vom BMBF und vom Europäischen Sozialfonds gefördert. Seit 2008 werden die Weiterbildungstests vom BMBF als Regelförderung finanziert.

Im Zuge einer Neustrukturierung wurde mit Beginn des Jahres 2008 die bisherige Abteilung Weiterbildungstests durch die dem Bereich Untersuchungen zugeordnete Gruppe Weiterbildungstests und das dem Bereich Publikationen zugeordnete Ressort Weiterbildungstests ersetzt. Die Stiftung Warentest beschäftigt zur Durchführung der Weiterbildungstests derzeit 11 Mitarbeiter.

Die Aufgabe der Weiterbildungstests ist es, am Markt verfügbare Bildungsangebote auf ihre Qualität hin zu untersuchen, sie miteinander zu vergleichen und dem Verbraucher dadurch wichtige Hinweise zur Beurteilung des Angebotes zu liefern. Die Tests sollen den Weiterbildungsmarkt transparenter machen und Qualitätsverbesserungen der Angebote bewirken. Dem Verbraucher werden sowohl Informatio-

Schaubild B2.4-1: Weiterbildungsuntersuchungen durch die Stiftung Warentest von 2003 bis 2008



nen zu einzelnen getesteten Angeboten als auch zu übergreifenden Qualitätsstandards gegeben. Damit sollen Interessenten für Fragen der Bildungsqualität sensibilisiert werden und eine Orientierungshilfe bei der Entscheidung für oder gegen eine konkrete Bildungsmaßnahme erhalten. Außerdem sollen die Testergebnisse auch Anbietern Impulse zur Reflexion ihrer bestehenden und Entwicklung ihrer zukünftigen qualitativen Standards geben.

Art und Umfang der Tests

Weiterbildungstests sind themenbezogen. Das bedeutet, dass zu bestimmten Bildungszielen verschiedene am Markt befindliche Angebote recherchiert, untersucht, bewertet und vergleichend gegenübergestellt werden. Dabei konnte bisher eine breite Streuung der Untersuchungsfelder erzielt werden – von Intensivseminaren, Präsenzlehrgängen, Fernunterrichtsangeboten und E-Learning-Produkten bis hin zu Ratgeberbüchern, Sprachreisen, Weiterbildungsdatenbanken und Beratungsleistungen.

Die Untersuchungen werden in Kooperation mit unabhängigen Experten durchgeführt. Zusätzlich wird bei vergleichenden Testvorhaben grundsätzlich ein Fachbeirat einberufen, an dem neben Verbraucher-

vertretern und neutralen Sachverständigen auch Vertreter der anbietenden Wirtschaft teilnehmen. Aufgabe des Fachbeirates ist es, die Stiftung „... bei der sachgerechten Auswahl der zu untersuchenden Produkt- und Dienstleistungssegmente, der Festlegung der für die Verbraucher wichtigen Eigenschaften, der Verwendung geeigneter Prüfverfahren, der Grundzüge der Bewertung sowie der sachgerechten Darstellung der Prüfergebnisse ...“ (Satzung der Stiftung Warentest, § 10 Abs. 1)²⁹¹ zu beraten.

Die zur Prüfung der Bildungsangebote eingesetzten Methoden sind sehr vielfältig und umschließen z. B. verdeckte Veranstaltungsteilnahme durch Testpersonen, Inanspruchnahme verschiedener Beratungs- und Informationsmöglichkeiten von Bildungsanbietern, Expertengutachten, Sachverständigenbegehungen von Lernorten, Handhabungsprüfungen elektronischer Lernmedien, Teilnehmerbefragungen oder (meist zur Verifikation der vorliegenden Informationen) Anbieterbefragungen. In der Regel wird in einem Untersuchungsprojekt mit einem Mix aus mehreren Methoden gearbeitet. Auf diese Weise konnten bislang über 100 Weiterbildungsuntersuchungen der Stiftung

291 Zur Satzung siehe: www.test.de/unternehmen/stiftungsgremien/satzung.

Warentest mit über 800 getesteten Bildungsprodukten und -dienstleistungen abgeschlossen und veröffentlicht werden. In den meisten Fällen handelt es sich bei den Untersuchungen um vergleichende Tests, zum Teil aber auch um Marktübersichten zu bestimmten Angebotssegmenten und um untersuchungsgestützte Reports → **Schaubild B2.4-1**.

Veröffentlichungen der Weiterbildungstests

Die Testergebnisse werden im Internet unter www.test.de/weiterbildung und teilweise in den Periodika „test“ und „Finanztest“ der Stiftung Warentest veröffentlicht. Darüber hinaus wird zum Thema Weiterbildung jährlich ein Sonderheft mit Testergebnissen herausgegeben. Bisher erschienen sind die Hefte „Existenzgründung“ (2003), „Neue Chancen im Job“ (2004), „Jobs in Wellness, Fitness und Pflege“ (2005), „Marketing und Vertrieb“ (2006), „Sprachen lernen“ (2007) und „Karriere“ (2008).

Ein weiteres Publikationselement ist die Leitfadenserie „Weiterbildung kompakt“. Hierbei handelt es sich nicht um Testberichte, sondern um eine sechs- bis achtseitige Broschüre mit allgemeinen Verbraucherinformationen zu bestimmten Themen. Verfügbar sind zurzeit insgesamt 8 Leitfäden zu den Themen „Sprachen lernen“, „Weiterbildung finanzieren“, „Perspektiven für Arbeitslose“, „Ausbildung der Ausbilder“, „Lernformen“, „Präsenzunterricht“, „Fernunterricht“ und „E-Learning“. Die Leitfäden können kostenlos im Internet unter www.test.de/weiterbildung heruntergeladen werden.

Weiterbildungstests 2008

Im Kalenderjahr 2008 wurden insgesamt 14 Untersuchungen abgeschlossen und veröffentlicht. 10 davon wurden in dem Ende 2008 erschienenen Sonderheft „test Spezial Karriere“ veröffentlicht, in dem es um berufliche Um- und Neuorientierung ging. Schwerpunkte dieses Heftes waren:

- berufliche (Neu-)Orientierung und Karriereplanung mit den Tests Berufsfindungskurse, Karriereratgeber und Online-Eignungstests,
- Suche und Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen mit den Tests Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsdatenbanken,

- Bewerbungen mit den Tests Bewerbungstrainings, -software und -ratgeber,
- Planung einer Existenzgründung mit den Tests Existenzgründerberatung und Gründungsseminare.

Außerdem wurden mit dem Test „Ausbildung der Ausbilder – Fernunterricht“, dem Report „Ausbildung der Ausbilder – Präsenzkurse“ und den beiden Marktübersichten zu Weiterbildungen für Versicherungsvermittler und zu verschiedenen in der Weiterbildung eingesetzten Qualitätssicherungssystemen 4 weitere Untersuchungen veröffentlicht.

In der Reihe „Weiterbildung kompakt“ erschienen 3 Informationsbroschüren zu den Themen „Perspektiven für Arbeitslose“, „Ausbildung der Ausbilder“ und – rechtzeitig zur Einführung der Bildungsprämie im Dezember 2008 – „Weiterbildung finanzieren“.

Weiterbildungstests 2009

Die Testarbeit 2009 knüpft an Weiterbildungsuntersuchungen der Vorjahre an. Geplant sind etwa ein Dutzend Untersuchungen, von denen bislang folgende veröffentlicht wurden (Stand: August 2009):

- ein Testbericht zur Prüfung von 11 Konfliktmanagementseminaren (veröffentlicht in test 07/2009),
- ein Testbericht zur Prüfung von 14 Internetportalen, die sich mit dem Thema Existenzgründung befassen (veröffentlicht auf www.test.de),
- ein Testbericht zur Prüfung von 12 Präsenzkursen und 5 E-Learning-Angeboten zur Verbesserung von Präsentationstechniken (veröffentlicht auf www.test.de),
- ein Testbericht zur Prüfung von 10 E-Learning-Angeboten zum Anwenderprogramm „PowerPoint“ (veröffentlicht in test 08/2009),
- eine Marktübersicht mit 11 Audio-CDs und 16 E-Learning-Angeboten zu den Themen Zeit- und Stressmanagement (veröffentlicht auf www.test.de).

Darüber hinaus beschäftigt sich eine im Frühjahr 2009 herausgegebene Informationsbroschüre aus der Serie „Weiterbildung kompakt“ mit dem Lernfeld Sprachen.

Wirkung von Weiterbildungstests

Wie eingangs beschrieben, wird mit Weiterbildungstests das Ziel verfolgt, die Informationslage des Verbrauchers bezüglich des Weiterbildungsmarktes zu verbessern und Impulse für nachhaltige Qualitätsverbesserungen zu setzen. Um festzustellen, ob diese Ziele erreicht wurden, hat die Stiftung Warentest in den Jahren 2005 und 2007 zwei Studien in Auftrag gegeben, in denen die Wirkung der Weiterbildungstests ermittelt werden sollte. Befragt wurden in einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung 1.768 Personen und 1.505 Weiterbildungsanbieter (2005) bzw. 1.718 Personen und 1.006 Anbieter (2007).

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze: Etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung im Allgemeinen und 61% der Teilnehmer/-innen an beruflicher Weiterbildung im Besonderen hielten Weiterbildungstests für wichtig. Dabei bestätigte in beiden Befragungen die überwiegende Mehrheit derjenigen, welche Weiterbildungstests bereits wahrgenommen und gelesen hatten, dass sich aus ihrer Sicht die Weiterbildungstransparenz durch die Tests insgesamt verbessert hätte.

Bei der Gruppe der Bildungsdienstleister zeigten sich bereits Wirkungen in Form von Modifikationen der Angebote und Programmkataloge: So sagten 23% der befragten Anbieter, sie hätten die getesteten Angebote aufgrund der Testergebnisse verändert (2005 waren dies allerdings sogar 25%). 28% haben auch nicht getestete Angebote infolge der Tests verändert (2005: 14%), und in einigen wenigen Fällen wurden Angebote nach Veröffentlichung der Testergebnisse gänzlich vom Markt genommen (5%, 2005: 1%).

Um die Wirkung von Weiterbildungstests zu erhöhen, ist eine verbesserte Verbreitung wichtig. Auch hier wurden Fortschritte erzielt: Im Vergleich zu 2005 konnte bis 2007 der Bekanntheitsgrad sowohl bei Nachfragern beruflicher Bildung als auch bei Anbietern gesteigert werden: Bei Nachfragern um 3 Prozentpunkte auf 13%, bei Anbietern sogar um 18 Prozentpunkte auf 62%.

Die Studien wurden vom Münchner Institut „Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München“ durchgeführt und sind unter www.test.de/weiterbildung abrufbar.

(Michael Cordes, Stiftung Warentest)

B3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B3.1 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 – ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Es soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Mit insgesamt 438.682 Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2008 ist eine Steigerung von 28,5% gegenüber dem Vorjahr (2007: 341.262) zu verzeichnen (Bundesagentur für Arbeit 2009b).²⁹² Der Frauenanteil lag bei 200.698 – ein Anstieg gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 26,9%. Getrennt nach neuen und alten Ländern betrug der Zuwachs der Eintritte insgesamt im Vergleich zum Vorjahr in den neuen Ländern 25,9%, in den alten Ländern 29,8% → **Tabelle B3.1-1**. Im Jahr 2009 war eine Steigerung bei den Eintritten im Vergleich zum Vorjahr um 34,1% (2009: 588.130) auszumachen.²⁹³ In den neuen Ländern steigerten sich die Eintritte gegenüber dem Vorjahr um 31,8% (2009: 179.081), in den alten Ländern um 35,1% (2009: 409.049)²⁹⁴ (Bundesagentur für Arbeit 2010) → **Schaubilder B3.1-1 und B3.1-2**.

Zu Beginn der 1990er-Jahre sanken die Eintritte und durchschnittlichen Jahresbestände. Nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit wurde 1991 und 1992 die Förderung der beruflichen Weiterbildung intensiv eingesetzt, um die Folgen des Strukturwandels in den neuen Ländern abzufedern. 1993

292 Ohne Daten von zugelassenen kommunalen Trägern (zKT); einschließlich Reha-aMW; allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha derzeit nicht trennscharf berichts-fähig.

293 Ohne Förderinformationen der zugelassenen kommunalen Träger (zKT); Datenstand Januar 2010.

294 Vorläufige Angaben (Stand Januar 2010); gültige und weiter differenzierbare Daten liegen erst nach Redaktionsschluss vor.

Tabelle B3.1-1: 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 2009¹

Eintritte/Zugang		2004	2005	2006	2007	2008	2009 ²
Bundesgebiet	Gesamt	185.041	131.521	246.789	341.262	438.682	588.130
	davon Frauen	81.775	53.994	107.553	158.206	200.698	
Alte Länder	Gesamt	123.952	91.096	173.032	233.360	302.822	409.049
	davon Frauen	57.486	39.143	77.462	110.699	140.993	
Neue Länder	Gesamt	61.089	40.425	73.757	107.902	135.860	179.081
	davon Frauen	24.289	14.851	30.091	47.507	59.705	
Jahresdurchschnittsbestand		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Bundesgebiet	Gesamt	184.418	114.350	118.762	123.714	146.423	188.109
	davon Frauen	96.189	59.743	57.610	59.781	70.702	
Alte Länder	Gesamt	121.239	76.157	81.379	84.554	100.413	130.105
	davon Frauen	65.489	40.792	39.936	41.282	48.780	
Neue Länder	Gesamt	63.178	38.193	37.383	39.160	46.010	58.004
	davon Frauen	30.700	18.951	17.673	18.498	21.422	

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, arbeitsmarktpolitische Instrumente, September 2009, einschließlich Reha-aMW; allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha derzeit nicht trennscharf berichtsfähig. Ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, FbW, vorläufige, hochgerechnete Werte (Stand Januar 2010).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Schaubild B3.1-1: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II¹ und SGB III von 1992 bis 2009²

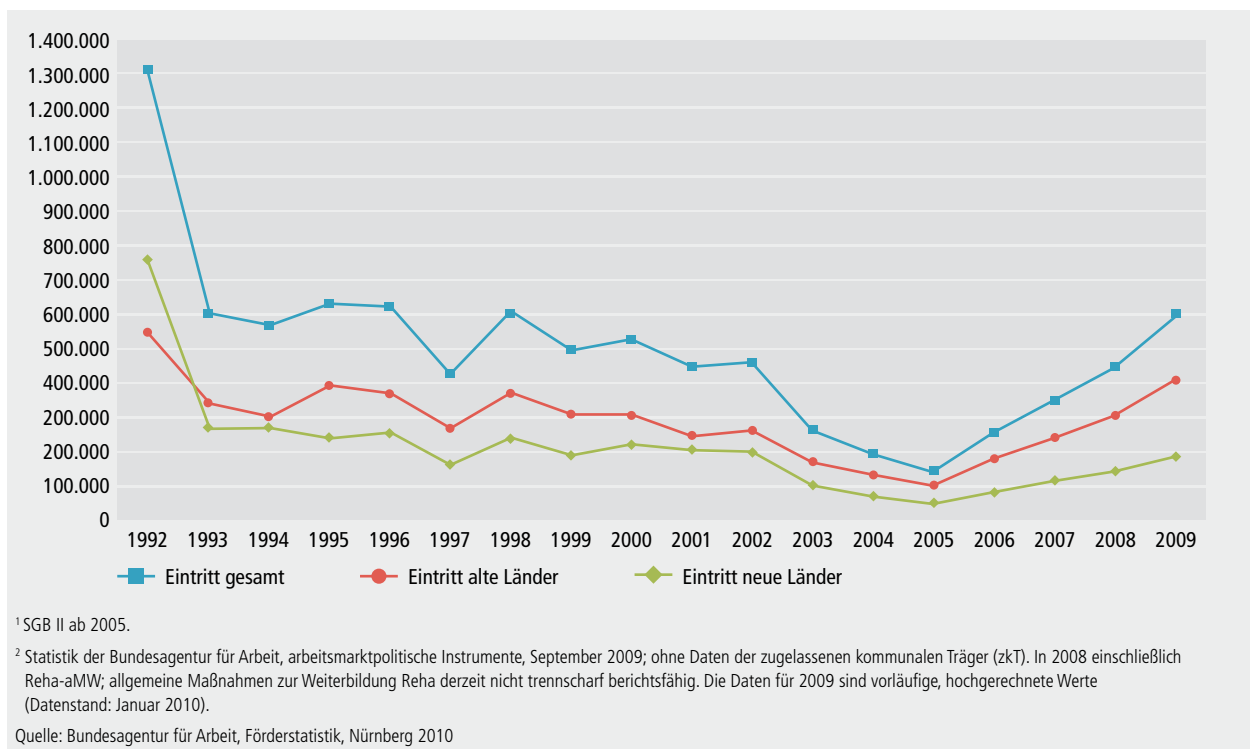
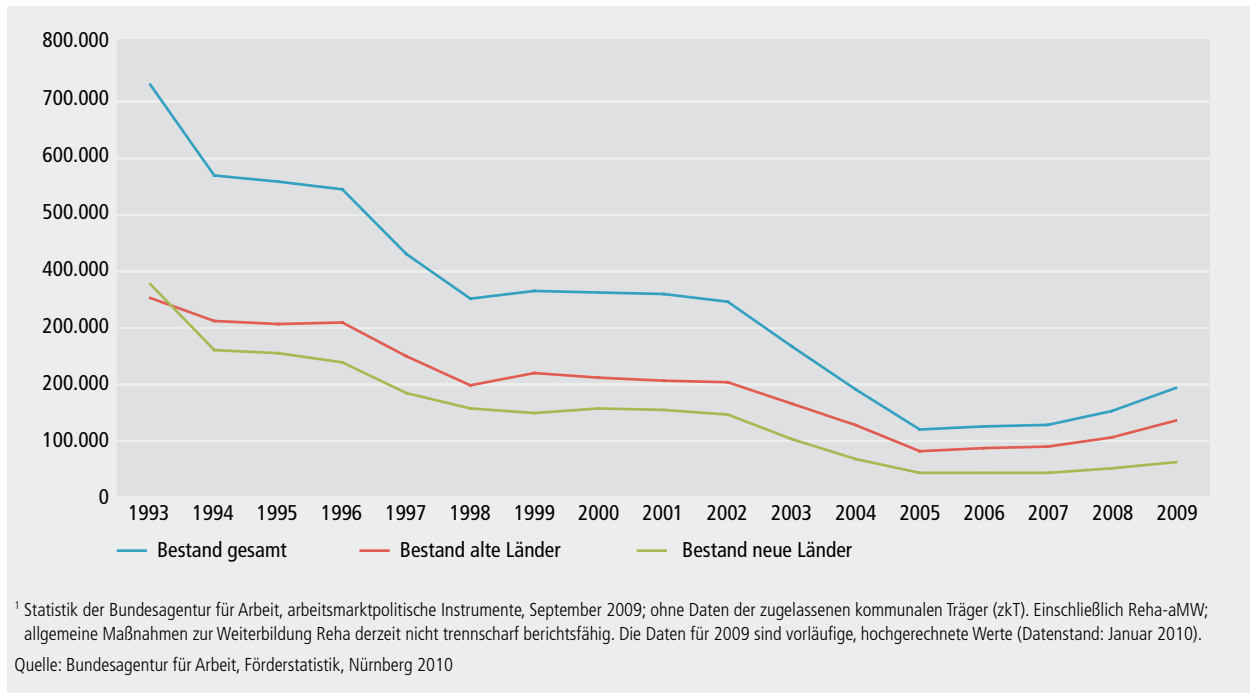


Schaubild B3.1-2: **Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II (ab 2005) und SGB III von 1993 bis 2009¹**



erfolgte eine drastische Rückführung der Förderung insbesondere in den neuen Ländern im Vergleich zu 1992, was einen starken Rückgang zur Folge hatte (davon 600.000 Eintrittsrückgänge in den neuen Ländern). Geringere Haushaltsansätze und erhebliche Mittelbindungen aus dem Vorjahr für Neueintritte führten auch 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, wurden in 2003 Leistungen reduziert. 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 erfolgt wieder eine verstärkte Förderung beruflicher Weiterbildung.

2008 gab es insgesamt 26.685 Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes (davon Frauen: 12.236). Bei den genannten Eintritten entfallen auf die alten Länder 18.060 (Frauen: 8.218), auf die

neuen Länder 8.625 (Frauen: 4.018). Überwiegend sind die Teilnehmenden zwischen 25 und 40 Jahre alt. Vor Maßnahmeeintritt waren 19.610 Teilnehmer/-innen arbeitslos, darunter langzeitarbeitslos: 4.325. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine geringe Steigerung bei den aus vorheriger Arbeitslosigkeit Kommenden um 1,2%, der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den vorher arbeitslosen Teilnehmenden vor Eintritt ging gegenüber dem Vorjahr um 1,5% leicht zurück → [Tabelle B3.1-2](#).

Insgesamt wurden im Jahr 2008 1,53 Mrd. € (2007: 1,37 Mrd. €) für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung an Gesamtausgabemitteln im Rechtskreis SGB III ausgegeben (Bundesagentur für Arbeit 2009a, S. 42). Die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Eingliederungsleistungen nach SGB II lagen 2008 bei 670 Mio. € (Bundesagentur für Arbeit 2009d, S. 32).

Von den Austritten (kumuliert) im Zeitraum von März 2007 bis Januar 2008 waren 57,1% der Teilnehmer/-innen im Rechtskreis SGB III sechs Monate

Tabelle B3.1-2: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II mit Abschluß eines anerkannten Ausbildungsberufes im Jahr 2008 nach ausgewählten Merkmalen¹

	2008 ²				
	Bundesgebiet	Westdeutschland	Anteil an Westdeutschland gesamt	Ostdeutschland	Anteil an Ostdeutschland gesamt
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	26.685	18.060	100,0	8.625	100,0
Geschlecht					
davon Männer	14.449	9.842	54,5	4.607	53,4
davon Frauen	12.236	8.218	45,5	4.018	46,6
Alter					
davon unter 18 Jahre	59	48	0,3	11	0,1
davon 18 bis 19 Jahre	166	112	0,6	54	0,6
davon 20–24 Jahre	3.510	2.371	13,1	1.139	13,2
davon 25–29 Jahre	8.138	5.306	29,4	2.832	32,8
davon 30–34 Jahre	5.735	3.891	21,5	1.844	21,4
davon 35–39 Jahre	3.938	2.749	15,2	1.189	13,8
davon 40–44 Jahre	2.959	2.102	11,6	857	9,9
davon 45–49 Jahre	1.515	1.017	5,6	498	5,8
davon 50–54 Jahre	555	398	2,2	157	1,8
davon 55 Jahre und älter	110	66	0,4	44	0,5
Arbeitslosigkeit					
vorher arbeitslos	19.610	12.778	70,8	6.832	79,2
darunter langzeitarbeitslos	4.325	2.619	14,5	1.706	19,8

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, arbeitsmarktpolitische Instrumente, September 2009, ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

² Einschließlich Reha-aMW; allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha derzeit nicht trennscharf berichtsfähig.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

nach Ende der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt, von März 2008 bis Februar 2009 waren es 54%.²⁹⁵

BA-Sonderprogramm WeGebAU (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen)

Das Sonderprogramm, mit 200 Mio. € erstmals 2006 aufgelegt, erfährt in 2008 seinen Durchbruch. Im Fokus des Programms steht eine Anschubfinanzie-

rung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und beschäftigten Älteren (ab dem 45. Lebensjahr) insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (mit weniger als 250 Beschäftigten), um ihnen zusätzlich Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern. Das Programm richtet sich an Beschäftigte sowie an Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende, die entweder gering qualifiziert oder älter sind.

Im Jahr 2008 waren im Sonderprogramm WeGebAU 61.982 Zugänge zu verzeichnen (2007: 29.100), eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 112% (Bundesagentur für Arbeit 2009c). Von Januar bis Sep-

²⁹⁵ Einschließlich Reha-aMW; allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha derzeit nicht trennscharf berichtsfähig.

Tabelle B3.1-3: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2007–2008¹

	Gesamt		Förderung beruflicher Weiterbildung		darunter:			
					Weiterbildungskosten		Arbeitsentgeltzuschuss zu beruflichen Weiterbildung Ungelernter	
	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich
Zugang								
2007	29.100	8.163	14.573	4.034	4.115	1.755	14.527	4.129
2008	61.982	17.753	33.411	9.787	10.390	4.075	28.571	7.966
Bestand								
2007	4.138	1.440	1.960	719	564	305	2.178	721
2008	16.333	5.795	8.789	3.298	2.493	1.360	7.544	2.497

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2009. Wird die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sowohl mit der Übernahme der Weiterbildungskosten nach §§ 77 ff. SGB III als auch mit der Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses an den Arbeitgeber nach § 235c SGB III gefördert, wird sie hier je Förderung und damit doppelt ausgewiesen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik

tember 2009 erfolgten insgesamt 71.370 Zugänge. Im Jahresdurchschnittsbestand 2008 (16.333) beträgt die Steigerung gegenüber dem Vorjahr 294,7% (2007: 4.138). 33.411 der Zugänge in 2008 sind der Förderung beruflicher Weiterbildung zuzurechnen, darunter Weiterbildungskosten nach § 417 Abs. 1 SGB III für 10.390 und Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Ungelernter nach § 235c SGB III für 28.571 Zugänge → **Tabelle B3.1-3**.

Im Jahr 2008 betrug das Ausgabevolumen 167 Mio. €. Im ersten Halbjahr 2009 wurden bereits 148 Mio. € abgerufen (Bundesagentur für Arbeit 2009a).

Das Sonderprogramm bietet zwei Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)

Für die Qualifizierung ungelernter oder gering qualifizierter Arbeitnehmer/-innen erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Zuschüsse können bis zur Höhe des Betrages erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungs-

beitrag für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Die Höhe des AEZ kann für Zeiten ohne Arbeitsleistung bis zu 100% betragen (Rechtsgrundlage: § 235c SGB III).

Zuschüsse zu Weiterbildungskosten (WK)

Gering qualifizierten oder älteren Beschäftigten 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,
- sie bei Beginn das 45. Lebensjahr vollendet haben,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird,
- Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, und
- der Arbeitgeber während der Weiterbildung Arbeitsentgelt zahlt.

Die Arbeitnehmer/-innen erhalten von den Agenturen für Arbeit bzw. den JobCentern einen Bildungs-

gutschein. Damit können sie unter Weiterbildungsangeboten wählen, die für die Förderung zugelassen sind und die die vereinbarten Qualifizierungsziele einlösen können (Rechtsgrundlage: §§ 77 Abs. 2 SGB III, § 417 Abs. 1 SGB III).

Die Förderung nach §§ 235c und 77 Abs. 2 SGB III ist nicht begrenzt auf zum anerkannten Berufsabschluss führende Weiterbildungen; es können auch Personen gefördert werden, die lediglich eine Teilqualifikation erwerben.

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.

Im Rahmen des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Konjunkturpaket II) wurden die Förderungsmöglichkeiten zum 01.02.2009 um die Personengruppe der Arbeitnehmer/-innen erweitert, deren Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren mindestens 4 Jahre zurückliegt und die in den letzten 4 Jahren nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Rechtsgrundlage: § 421t Abs. 4 SGB III).

Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (KuG)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 18.12.2008 eine neue ESF-Förderrichtlinie erlassen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009). Der Personenkreis der förderungsfähigen Teilnehmer/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen, die Kurzarbeitergeld (KuG) beziehen, soll ausgeweitet werden. Neben den Transferkurzarbeitergeldbeziehern und -bezieherinnen sollen auch Bezieher/-innen von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld eine Förderung erhalten. Die Förderrichtlinie ist befristet bis 31.12.2010; bis dahin begonnene Maßnahmen können bis 30.06.2011 gefördert wer-

den. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und dem förderungsfähigen Personenkreis.

Während einer Qualifizierung in der Kurzarbeit gibt es folgende Fördermöglichkeiten:

- FbW-Förderung für gering qualifizierte KuG-Bezieher/-innen: Gefördert werden Weiterbildungskosten nach §§ 77 ff. SGB III ab 01.01.2009 für Bezieher/-innen ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, aber mehr als vierjähriger an-/ungelernter Tätigkeit. Die Antragstellung erfolgt durch den/die Arbeitnehmer/-in. Eine Förderung erfolgt grundsätzlich im KuG-Zeitraum, bei längerer Maßnahmedauer ist eventuell eine Förderung nach WeGebAU möglich.
- Nach WeGebAU für beschäftigte Arbeitnehmer/-innen: Sollte während der Maßnahme Kurzarbeit beginnen, ist ggf. eine Förderung über ESF oder FbW möglich. Die Maßnahmen müssen für das Bildungsgutscheinverfahren zertifiziert sein. Die Förderung erfolgt durch die Übernahme der Weiterbildungskosten nach §§ 77 ff./§ 417t evtl. i. V. m. § 235c SGB III.
- ESF-BA-Programm für qualifizierte KuG-Bezieher/-innen: Gefördert werden Weiterbildungskosten ab 01.01.2009 nach der ESF-Förderrichtlinie in der Fassung vom 10.03.2009. Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitgeber, die Maßnahmen müssen für das Bildungsgutscheinverfahren zertifiziert sein. Eine Förderung ist nur im KuG-Zeitraum möglich.

(Brigitte Seyfried)

B3.2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)²⁹⁶ **E** – sog. „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierungen. 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). Bereits zum 1. Januar 2002 wurden mit dem 1. AFBG-Änderungsgesetz die Leistungen deutlich verbessert.

E 2. Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes

Durch das „Zweite Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes (2. AFBGÄndG) zum 1. Juli 2009 hat das AFBG für Fortbildungswillige eine Vielzahl von weiteren Verbesserungen gebracht. Künftig werden Fortbildungen in der Altenpflege und die Aufstiegsfortbildung zum/zur Erzieher/-in finanziell vom Staat unterstützt. Fortbildungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege mit Aufstiegscharakter werden auch in dem Land gefördert, in dem keine landesrechtlichen Regelungen vorliegen, sofern bestätigt wird, dass die Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Landes in diesem Bereich entspricht. Des Weiteren wird nunmehr eine und nicht mehr nur die erste Aufstiegsfortbildung gefördert. Eine selbst oder anderweitig finanzierte vorher absolvierte Aufstiegsfortbildung ist nicht mehr förderschädlich. Das Bestehen der Prüfung wird mit einer Senkung des Darlehensanteils an Lehrgangs- und Prüfungskosten von 25 % belohnt. Auch die unmittelbare Prüfungsvorbereitungsphase kann gefördert werden. Angehörige aus Nicht-EU-Staaten werden bei einer dauerhaften Bleibeperspektive gefördert. Bei der Einstellung einer neuen Mitarbeiterin bzw.

eines neuen Mitarbeiters oder einer/eines Auszubildenden erhalten Existenzgründer einen Darlehenserlass in Höhe von 33 %. Bisher mussten mindestens zwei Personen eingestellt werden, um einen Teilerlass zu erhalten. Der Unterhaltsbeitrag und der Betreuungszuschuss für Kinder werden erhöht.

Die Anforderungen an die Eignung der Träger wurden – auch zur Sicherheit für Fortbildungsinteressierte – erhöht, indem auch im AFBG von den Trägern der Maßnahme die Anwendung eines Qualitätssicherungssystems verlangt wird (für Maßnahmen ab dem 1. Juli 2010).

Nach der im Juli 2009 erschienenen AFBG-Bundesstatistik (Statistisches Bundesamt 2009) wurden im Jahr 2008 139.520 Personen gefördert. Gegenüber dem Vorjahr ist eine Steigerung um 4,4 % festzustellen. 49.553 Geförderte (39,5%) absolvierten eine Vollzeit- und 89.967 (64,5%) eine Teilzeitmaßnahme → **Schaubild B3.2-1**. Bei den Vollzeitmaßnahmen lag der Frauenanteil bei 25,7%, in Teilzeit bei 34,1%. Der Frauenanteil an den insgesamt geförderten Personen (139.520) lag bei 31,1% (43.391) → **Schaubild B3.2-2**. Knapp 82% der Geförderten waren 20 bis unter 35 Jahre alt. Den größten Anteil stellten mit 35% Teilnehmende von 25 bis unter 30 Jahre, danach folgten die 20- bis unter 25-Jährigen (22,7%). An dritter Stelle findet sich die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (15%). Förderungen im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 69.462 (48%) die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 43.377 Förderbewilligungen (32,1%).

An Förderleistungen wurden im Jahr 2008 insgesamt 381.658 Mio. € bewilligt (Statistisches Bundesamt 2009)²⁹⁷. Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 114.257 Mio. € und Darlehen mit 267.401 Mio. €. In Anspruch genommen wurden von 135.159 Förderungswilligen insgesamt 293.655 Mio. € (Zuschüsse 109.900 Mio. €, Darlehensanteil 183.755 Mio. €). Die Veränderungsrate beim finanziellen Aufwand gegenüber dem Vorjahr wird mit -7,2% angegeben. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) bewilligte in 2009 im Rahmen des AFBG Darlehen in Höhe von 242.309.249 €. Die Ausgaben nach § 28 AFBG,

296 www.bmbf.de/pub/afbg.pdf und www.meister-bafoeg.info/de/36.php.

297 Siehe auch www.bmbf.de/de/851.php.

Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Vollzeit und Teilzeit von 2001 bis 2008

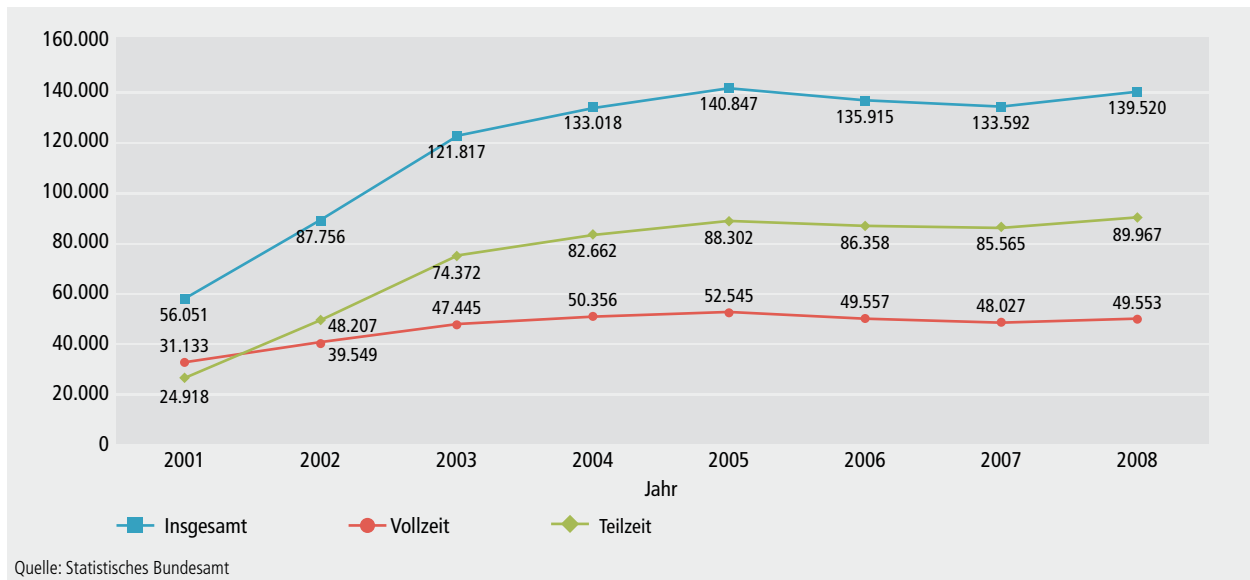
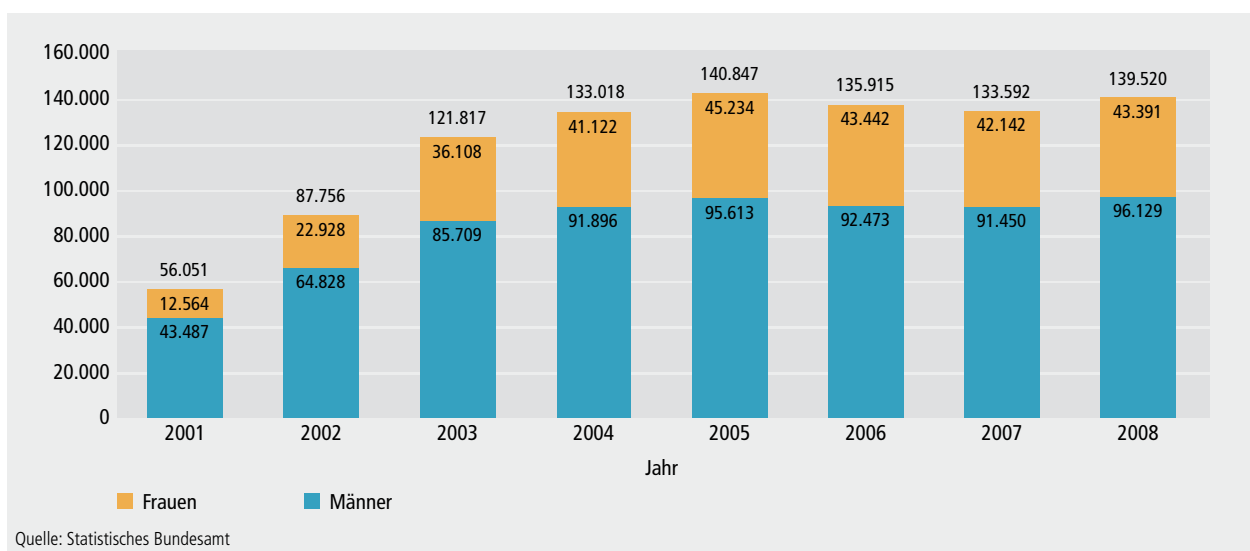


Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2001 bis 2008



einschließlich der Erstattung an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach § 14 Abs. 2, übernehmen der Bund zu 78 % und die Länder zu 22 %. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen.

In den nächsten vier Jahren sollen ca. 272 Mio. € zusätzlich in die Aufstiegsfortbildung investiert werden. Hiervon trägt der Bund ca. 212 Mio. €, die Länder rund 60 Mio. €. ²⁹⁸

(Brigitte Seyfried)

²⁹⁸ Frankfurter Rundschau (FR) vom 29./30.08.2008, S. 8.

B3.3 Begabtenförderung berufliche Bildung

Förderungsfähige Personen und förderfähige Maßnahmen

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 mit mindestens 87 Punkten oder 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
- berufs begleitende Studiengänge, die auf Ausbildung oder Berufstätigkeit der Stipendiatin/des Stipendiaten fachlich/inhaltlich aufbauen.

Die Begleitforschung zum Förderprogramm 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

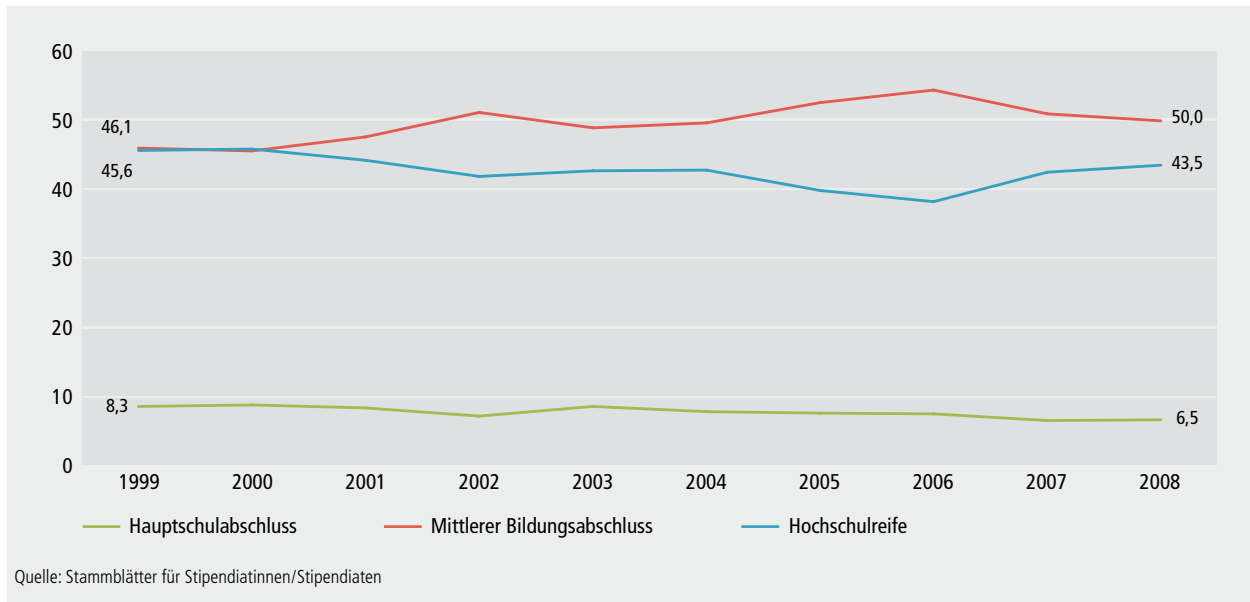
Grundlage für die Analysen zur Stipendiatenstruktur sind jedes Jahr die Stammbblätter von neu in die Förderung aufgenommenen Personen (2008: n = 5.991). Diese geben Auskunft über den erlernten Beruf und Ausbildungsbereich, die schulische Vorbildung, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit und die Länderzugehörigkeit der Neustipendiatinnen und -stipendiaten. Die Maßnahmenanalysen basieren auf den jährlichen Förderanträgen (2008: n = 10.673). 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.

Ausgewählte Untersuchungsergebnisse

→ Wer wird gefördert?

Im Jahr 2008 gelangten 5.991 Stipendiatinnen und Stipendiaten aus 225 dualen Ausbildungsberufen und aus 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen neu in die Begabtenförde-

Schaubild B3.3-1: **Schulische Vorbildung von Stipendiatinnen und Stipendiaten der Aufnahmejahrgänge 1999 bis 2008 (in %)**



rung.²⁹⁹ Von allen 348 dualen Ausbildungsberufen (Stand Oktober 2008) sind damit zwar nur knapp zwei Drittel im Förderprogramm vertreten. Allerdings haben 96,6% der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer/-innen des Jahres 2006 einen dieser 225 Berufe erlernt.³⁰⁰ Nur 17 der im Jahr 2008 nicht in der Begabtenförderung vorkommenden dualen Ausbildungsberufe hatten 2006 mehr als 200, 82 Ausbildungsberufe hingegen weniger als 50 Absolventinnen und Absolventen. Bei den meisten der im Jahr 2008 nicht im Förderprogramm erscheinenden Berufe handelt es sich also um sogenannte Splitterberufe. Aus 16 von 17 förderfähigen bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheits-

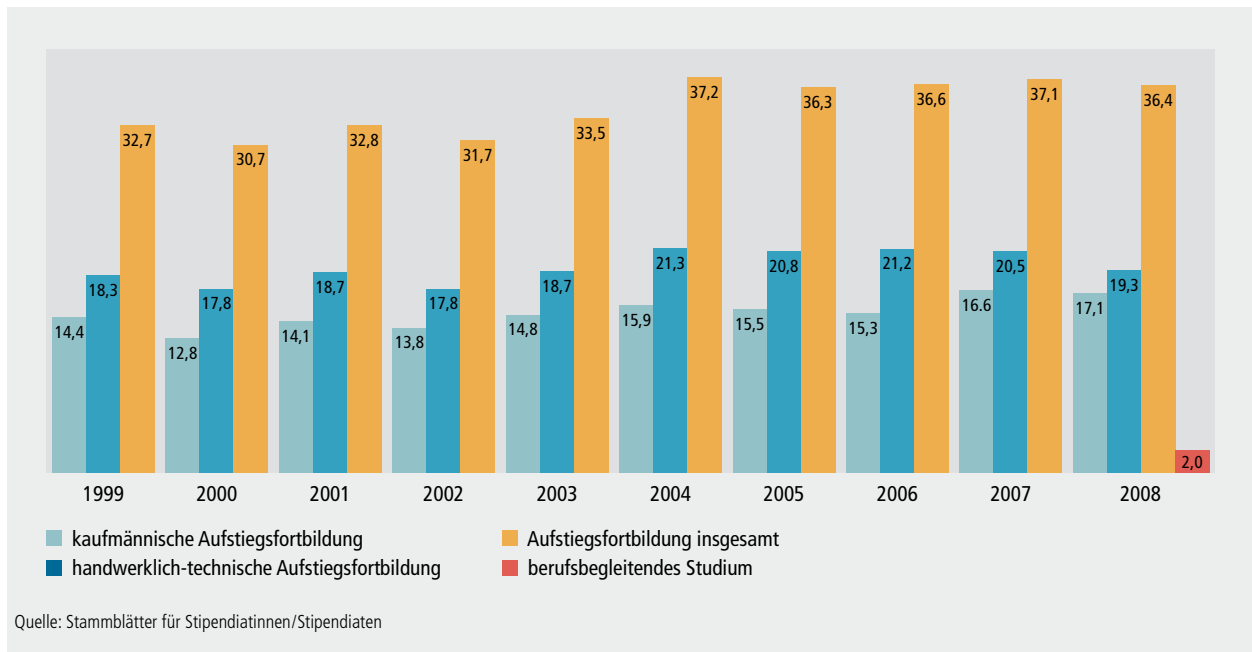
wesen wurden im Jahr 2008 – in unterschiedlicher Stärke – Stipendiatinnen und Stipendiaten für die Begabtenförderung rekrutiert.

Frauen waren – bezogen auf ihren Anteil bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden – in der Begabtenförderung bisher meist überrepräsentiert. Von den 2008 Aufgenommenen waren insgesamt 52,8% 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 51,1% gut die Hälfte der Neuaufnahmen weiblich, bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden 2006 aber nur 41,5%; im Handwerk steht einer Frauenquote von 33,2% bei den in 2008 erstmals Geförderten eine solche von nur 24,2% bei den Ausbildungsabsolventen des Vorjahres gegenüber. Die allgemeinbildenden Schulabschlüsse der 2008 in die Begabtenförderung aufgenommenen Stipendiatinnen und Stipendiaten sind kein Spiegelbild der schulischen Vorbildung aller Ausbildungsanfänger/-innen des Jahres 2006. Von den Neuaufnahmen 2008 mit einer dualen Berufsausbildung verfügten 6,5% über einen Hauptschulabschluss,

299 2009 wurden, einer Mitteilung der Stiftung Begabtenförderungswerk beruflicher Bildung zufolge, die das Förderprogramm durchführt, 6.084 Stipendien vergeben. Seit Programmbeginn 1991 sind damit über 84.000 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 knapp 250 Mio. € zur Verfügung gestellt worden, in 2009 allein 18,63 Mio. €.

300 Die Ergebnisse von Sozialstrukturanalysen der Neuaufnahmen 2008 in die Begabtenförderung berufliche Bildung werden ausnahmsweise nicht mit Sozialstrukturdaten von erfolgreichen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern des Vorjahres, also des Jahres 2007, verglichen. Wegen der Umstellung der Berufsbildungsstatistik von einer Aggregat- auf eine Individualstatistik wurden vom Statistischen Bundesamt für 2007 keine Angaben zu Abschlussprüfungen veröffentlicht. Vergleichswerte müssen daher aus 2006 herangezogen werden.

Schaubild B3.3-2: Aufstiegsfortbildung 1999 bis 2008 und berufsbegleitendes Studium 2008 (in %)



von den Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern 2006 jedoch 32,3%. 50,0% der Neustipendiatinnen und -stipendiaten hatten einen mittleren Bildungsabschluss erworben, in der Bezugsgruppe 45,7%. Über eine (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung schließlich verfügten von den 2008 in die Förderung Aufgenommenen 43,5%, 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 B3.3-1](#).

→ Was wird gefördert?

Fast zwei Drittel aller im Jahr 2008 beantragten Maßnahmen konzentrierten sich auf drei Themenbereiche: handwerklich-technische und kaufmännische Weiterbildungen sowie Lehrgänge zum Thema Gesundheitswesen. Es folgten Sprachkurse (überwiegend im muttersprachlichen Ausland). Informationstechnische Themen (EDV, Internet, Multimedia) lagen wie im Vorjahr hinter Lehrgängen im Bereich Planung, Organisation und Leitung auf dem sechsten Platz. Das Weiterbildungsverhalten in der Begabtenförde-

rung unterscheidet sich beträchtlich zwischen den Geschlechtern und Bildungsgruppen (allerdings ist auch die *Berufswahl* vom Geschlecht und der schulischen Vorbildung beeinflusst).

- Stipendiaten wählen häufiger Lehrgänge mit handwerklich-technischen Themen sowie zu neuen Informations- und Kommunikationstechniken; Stipendiatinnen wiederum sind führend bei Lernthemen aus dem Bereich des Gesundheitswesens und bei Sprachkursen.
- Geförderte mit Hauptschulabschluss bevorzugen Maßnahmen handwerklich-technischen Inhalts. Hochschulzugangsberechtigte Stipendiatinnen und Stipendiaten favorisieren dafür Weiterbildungsthemen aus dem kaufmännischen, fremdsprachlichen und Gesundheitsbereich.

Der Anteil der Aufstiegsfortbildung *insgesamt* ist 2008 gegenüber dem Vorjahr minimal – von 37,1% auf 36,4% aller beantragten Kurse – zurückgegangen. Allerdings sind bei handwerklich-technischer und kaufmännischer Aufstiegsfortbildung diesbezüglich tendenziell konträre Verläufe zu beobachten → [Schaubild B3.3-2](#).

Neu im Ensemble förderfähiger Maßnahmen waren 2008 berufs begleitende Studiengänge. 2% aller Anträge bezogen sich auf diese Weiterbildungsvariante. Unter diesen wurden mit einem Anteil von zwei Fünftel am häufigsten betriebswirtschaftliche Fächer gewählt, gefolgt von technischen Fachrichtungen (ein Fünftel). Bei den angestrebten Abschlüssen dominiert der Bachelor (67%). Über vier Fünftel der Anträge auf finanzielle Unterstützung eines Studiums neben dem Beruf stammen von Stipendiatinnen und Stipendiaten mit einem Dienstleistungsberuf. Ein berufsbegleitendes Studium im Rahmen der Begabtenförderung wurde im Jahr 2008 fast ausschließlich von jungen Berufstätigen mit (Fach-) Hochschulreife nachgefragt. Nur 7% der Antragsteller/-innen verfügten nicht über eine schulisch erworbene Hochschulzugangsberechtigung.

(Richard Fauser, Forschungsstelle für Informations-technische Bildung, Konstanz)

B3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Für den nachträglichen Erwerb von Berufsabschlüssen gibt es grundsätzlich zwei Zugangswege: Die Zulassung zur Prüfung kann im Rahmen einer Umschulung (§§ 58 ff. BBiG, § 42e bis 42i HwO) oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO (sogenannte Externenprüfung) erfolgen.

Mit **Umschulungen** werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgeben müssen oder wollen, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen mindestens um ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt.

Die sogenannte **Externenprüfung** richtet sich hingegen insbesondere an Personen, die für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben wollen. Auf die Teilnahme an der Abschlussprüfung können sich extern zugelassene Teilnehmende auf unterschiedliche Arten vorbereiten: Sie können sich die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten parallel zu ihrer Berufstätigkeit autodidaktisch aneignen, dabei auf betriebliche Weiterbildungsangebote zurückgreifen oder sich in einem speziellen Kurs auf die Prüfungsteilnahme vorbereiten. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der Bundesagentur für Arbeit in der Regel in einem zeitlichen Umfang von sechs Monaten gefördert.

Weil eine große Anzahl junger Menschen bis im Alter von Mitte zwanzig noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben → vgl. **Kapitel A8** und die Einmündungs- und Erfolgsaussichten bei – gegenüber der normalen Ausbildungszeit verkürzten – Umschulungen für Personen mit schwierigen Bildungsverläufen gering sind, wurde Mitte der 90er-Jahre das Konzept der abschlussorientierten **Nachqualifizierung** entwickelt. Darunter werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und die sich insbesondere an Personen richten, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist. Das Konzept der ab-

schlussorientierten Nachqualifizierung sieht eine Qualifizierung vor, die, wie in der dualen Ausbildung, Arbeiten und Lernen verknüpft und deren Dauer sich an der Ausbildungszeit orientiert. Durch einen modularen Aufbau soll es in der Nachqualifizierung auch möglich sein, erworbene Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrung oder absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder aus abgebrochenen Ausbildungen, zu berücksichtigen. Der Berufsabschluss wird dabei im Allgemeinen über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO (sogenannte Externenprüfung) erreicht. Die Datenlage **E** bezüglich des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ist sowohl heterogen als auch unvollständig.

E Datenlage zu abschlussorientierten Nachqualifizierungen

Erfasst wird die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG geordneten Berufen → **vgl. Kapitel A5.6**. Die Anzahl der externen Prüfungszulassungen nach § 37 Abs. 2 HwO ist nicht bekannt. Die Daten zu externen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern enthalten weder Angaben zur Vorbildung der extern zugelassenen Personen noch darüber, wie sie sich auf die Prüfungsteilnahme vorbereitet haben und inwieweit sie beruflich integriert sind.

Die Teilnahmezeit der Bundesagentur für Arbeit → **vgl. Kapitel B3.1** weist Zugänge und Jahresdurchschnittsbestände für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes aus. Darin sind Umschulungen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung und abschlussbezogene Nachqualifizierungen zusammengefasst. Diese Daten liegen nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Rechtskreis differenziert vor.

Abschlussorientierte Nachqualifizierungen gemäß der oben genannten Definition stellen eine nicht näher zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zzgl. Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar.

Ansätze zur Förderung abschlussorientierter Nachqualifizierung

Zurzeit gibt es sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene Programme zur abschlussorientierten Nachqualifizierung.

- Das von BMBF mit der Laufzeit 2008–2012 aufgelegte Programm „**Perspektive Berufsabschluss**“ zielt in der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ darauf, nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung zu schaffen und damit zur Verringerung des Anteils an- und ungelernter junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beizutragen. Dazu werden im Zusammenwirken mit den regional tätigen Arbeitsmarktakteuren Konzepte für bedarfsgerechte Nachqualifizierung regional angepasst implementiert, bestehende Fördermöglichkeiten transparent gemacht und gebündelt und Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufgebaut (vgl. Knoll/Schweigard 2008).
- Eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine ist Ziel des ebenfalls vom BMBF geförderten Programms **JOBSTARTER CONNECT**³⁰¹ (vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel C und → **Kapitel D1**). Der Fokus des Programms liegt auf den Teilsystemen der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Mit bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen sollen die unterschiedlichen Möglichkeiten des „Übergangssystems“ stärker auf die duale Berufsausbildung ausgerichtet werden. Einer der vier Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine ist die Nachqualifizierung.
- Für gering qualifizierte Beschäftigte können Maßnahmen, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zielen, aus dem BA-Sonderprogramm **WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) finanziert werden → **vgl. Kapitel B3.1**.

301 Für weitere Informationen siehe: www.jobstarter.de/de/1208.php.

- Einige **Länder** haben in ihren operationellen Programmen zum Europäischen Sozialfonds ebenfalls Mittel für Nachqualifizierungen bereitgestellt. Zu nennen ist hier insbesondere das sächsische Qualifizierungsprogramm QAB für Arbeitslose ohne Berufsabschluss. Die Teilnehmenden werden im Rahmen des Programms durch eine modulare Qualifizierung – aufbauend auf den bereits vorhandenen Kompetenzen – zu einem anerkannten Berufsabschluss geführt. Circa 3.000 Teilnehmer befanden sich 2008 in Qualifizierung (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, S. 53).

(Katrin Gutschow)

B3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung

→ **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus öffentlichen Haushalten für Weiterbildung in den Jahren 2006 bis 2009. Der größte Teil der Aufwendungen steht in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung, aber auch die Ausgaben für Maßnahmen der allgemeinen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung sind erfasst. Dies geschieht in erster Linie, weil sie nicht immer eindeutig von den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung getrennt werden können. Mit Blick auf den hohen Stellenwert, den das Konzept des „lebensbegleitenden Lernens“ in der politischen Diskussion einnimmt, scheint diese weite Abgrenzung der öffentlichen Weiterbildungsausgaben aber auch auf den Informationsbedarf besser zugeschnitten zu sein.

Der Bund beteiligt sich an der Weiterbildungsfinanzierung durch die Förderprogramme verschiedener Ministerien. Diese werden prinzipiell in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zusammengefasst. Die Funktionskennziffer gemäß Funktionsplan nach § 14 BHO kennzeichnet in den Haushalten der Ministerien diejenigen Titel, welche dort dem Bereich der Weiterbildungsförderung zugeordnet werden. Allerdings stehen einige dieser Titel schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgaben für Programme, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Ausbildung aufweisen → **vgl. Kapitel A9.2.**³⁰² Umgekehrt können Haushaltspositionen, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet werden, dennoch der Weiterbildung zuzurechnen sein. Dies betrifft etwa den Haushaltstitel „Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und die Leistungen für Menschen mit Behinderung sowie

302 Dabei handelt es sich um folgende Haushaltstitel: Tit. 3002 685 11–151 „Leistungswettbewerbe und Preise für wissenschaftliche Nachwuchskräfte“, Tit. 3002 685 41–151 „Stärkung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens“, Tit. 3002 687 73–153 „Beitrag und Aufwendungsersatz an den Verein „Villa Vigoni e.V.“, Tit. 3002 893 20–153 „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“, Tit. 3002 632 02–153 „Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern und Berlin“, Tit. 3002 685 21–153 „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung“, Tit. 0902 686 62–153 „Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk“.

die speziellen Maßnahmen für Jüngere des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bereich des SGB II. Daher greift → **Tabelle B3.5-1** nicht auf die Jahresrechnungsstatistik zurück, sondern weist die eindeutig der Weiterbildung zuzurechnenden Förderprogramme bzw. Haushaltstitel aus.

Ähnlich wie der Bund sind auch die Länder durch Programme verschiedener Ministerien an der Weiterbildungsförderung beteiligt. Da eine Erhebung aller entsprechenden Programme bei den Ministerien der Länder sehr aufwendig wäre und wenig Gewinn an Genauigkeit verspricht, wird in diesem Punkt für → **Tabelle B3.5-1** die Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes herangezogen. Allerdings sind dort – wie zuvor beschrieben – die Länderprogramme nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug zählen jedoch in der Jahresrechnungsstatistik zum Bereich Arbeitsmarktpolitik, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung vermutlich unterschätzt wird.

Weiterhin finanzieren die Länder Volkshochschulen, Einrichtungen der Lehrerfortbildung und andere Einrichtungen der Weiterbildung. Die entsprechenden Ausgaben können ebenfalls der Jahresrechnungsstatistik entnommen werden. Da die Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist bei der Nutzung der Jahresrechnungsstatistik das Konzept der Grundmittel dem der Nettoausgaben vorzuziehen. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand – wie etwa Teilnehmergebühren bei Volkshochschulkursen – verrechnet.

Die Ausgaben der Volkshochschulen (VHS) können nur schwer nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung differenziert werden. Näherungsweise wurde der Anteil des VHS-Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ aus den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für Volkshochschulen sowie dem Anteil des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Weitere Programmbereiche sind „Politik – Gesellschaft – Umwelt“, „Kultur – Gestalten“, „Gesundheit“, „Spra-

chen“ und „Grundbildung – Schulabschlüsse“. Auch hier werden aber teilweise berufsrelevante Qualifikationen vermittelt.

Darüber hinaus sind die Länder an der AFBG-Förderung beteiligt. Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22 % festgelegt und kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78 % trägt.

Die gesammelten Ausgaben der Hochschulen für Weiterbildung sind bei den Länderausgaben nicht berücksichtigt. Eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (siehe Hanft/Knust 2007).

Die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist aufgrund einer Verschlechterung ihrer arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume seit 2001 stark rückläufig. Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis des SGB III zählen die Kosten der Weiterbildung, Unterhaltsgeld sowie Teilunterhaltsgeld, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung sowie Einstellungszuschüsse bei Vertretung. Auch das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) sowie weiterbildungsbezogene Teile des Integrationsfortschrittsprogramms für Betreuungskunden sind in den Angaben erfasst. Hinzuzurechnen sind teilweise die Leistungen für Menschen mit Behinderung. Die genaue Zuordnung ist jedoch laut Angaben der BA lediglich bei einem kleinen Volumen möglich. Der größte Teil der Leistungen für Menschen mit Behinderung kann nicht auf Erstausbildung oder Weiterbildung aufgeteilt werden. Neben der Aus- und Weiterbildungsförderung im Rechtskreis des SGB III ist die BA auch für die Durchführung der durch das BMAS finanzierten Maßnahmen im Rechtskreis des SGB II zuständig. Das Kriterium für die Förderung nach SGB II ist eine Phase der Arbeitslosigkeit, die länger als ein Jahr andauert, deshalb finden sich im Rechtskreis SGB III ähnliche beruflfördernde Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung und Jüngere wie im Rechtskreis SGB II.

Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung

	2001	2006	2007	2008	2009	Enthält Aus- bildungsausgaben
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
BMBF¹						
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,005	0,005	0,007	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,044	0,037	0,035	0,054	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,027	0,026	0,028	0,029	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,016	0,019	0,025	X
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG	0,045	0,122	0,120	0,122	0,151	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,036	0,035	0,040	0,037	
BMWi¹						
Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen	0,027	0,023	0,035	0,024	0,028	
BMAS¹						
Leistungen für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis SGB II ²						X
– Zuschüsse zu den Kosten beruflicher Weiterbildung für behinderte Menschen	k.A.	0,022	0,023	0,026	k.A.	
– Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	k.A.	0,076	0,076	0,077	k.A.	
Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II ²	k.A.	k.A.	0,504	0,670	k.A.	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	k.A.	0,000	0,001	k.A.	X
Länder³						
Fachschulen ⁴	k.A.	0,510	0,498	0,495	0,519	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	0,013	0,034	0,034	0,034	0,043	
Förderung der Weiterbildung ⁵	0,126	0,088	0,067	0,058	0,061	X
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	0,306	0,187	0,175	0,179	0,236	X
Einrichtungen der Lehrerfortbildung	0,130	0,097	0,088	0,081	0,085	
Volkshochschulen	0,176	0,139	0,137	0,139	0,141	
Davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ⁶	0,038	0,022	0,021	0,021	k.A.	
Gemeinden und Zweckverbände³						
Förderung der Weiterbildung ⁵	0,053	–	–	–	–	X
Volkshochschulen	0,229	0,213	0,219	0,230	0,241	
Davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ⁶	0,050	0,033	0,034	0,034	k.A.	
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	–	0,046	0,047	0,049	0,051	X
Bundesagentur für Arbeit²						
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte						
– für Weiterbildungsmaßnahmen	k.A.	0,272	0,179	0,163	0,169	
– nicht auf berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung aufteilbare Bildungsausgaben	k.A.	1,690	1,690	1,822	1,892	X
Förderung der beruflichen Weiterbildung ⁷	6,982	1,341	1,413	1,618	2,584	
Davon: Weiterbildungskosten	k.A.	0,527	0,619	0,788	1,262	
Davon: Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld	k.A.	0,083	0,014	0,001	–	
Davon: Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung	k.A.	0,714	0,748	0,739	1,136	
Davon: Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	k.A.	0,014	0,029	0,088	0,182	
Davon: Einstellungszuschüsse bei Vertretung	k.A.	0,004	0,003	0,004	0,002	
Davon: Beauftragung externer Weiterbildungsberater (i. R. v. WeGebAU – Projektförderung nach § 10 SGB III)	–	–	–	0,007	0,003	
Institutionelle Förderung ⁸	0,044	0,004	0,002	0,000	0,001	X

¹ Ist-Werte für 2001 und 2006 bis 2008. Haushaltsansätze für 2009.

² Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.

³ Ist-Werte für 2001 und 2006. Vorläufige Ist-Werte für 2007 und 2008, Haushaltsansätze für 2009.

⁴ Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2006 bis 2008: Schülerzahlen der im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahre sowie vorläufige Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2009: Schülerzahlen des Schuljahres 2008/09 sowie Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen.

⁵ Die Jahresrechnungsstatistik des StaBA weist unter den Weiterbildungsausgaben auch Ausgaben für Programme aus, welche zu großen Teilen der Förderung der Ausbildung dienen können.

⁶ Geschätzt auf Grundlage des Anteils des Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ am Gesamtvolumen der Unterrichtsstunden (2006: 15,7%, 2007: 15,5%, 2008: 14,9%).

⁷ Enthalten sind Teile des Integrationsfortschrittsprogramms sowie das Sonderprogramm WeGebAU.

⁸ Die institutionelle Förderung beinhaltet z. B. Zuschüsse für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen sowie Zuschüsse für die Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der beruflichen Rehabilitation.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
 Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung und Vermögensrechnung des Bundes
 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen
 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 7 – BAföG
 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungserg GesamtHH
 Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte
 Bundesagentur für Arbeit, Statistiken zu Einnahmen und Ausgaben im Rechtskreis SGB II
 Bundesagentur für Arbeit, Statistiken zu Einnahmen und Ausgaben in den Rechtskreisen SGB II und SGB III
 Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik
 sowie Auskünfte des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit im Januar 2010

Die von Bundesministerien, Bundesagentur für Arbeit und Ländern bereitgestellten Mittel werden in einigen Fällen durch EU-Mittel ergänzt. Die entsprechenden Programme werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Je nach Zielgebiet liegt der Kofinanzierungssatz bei bis zu 50% oder 75%. In der Förderperiode 2007 bis 2013 stehen insgesamt ca. 9,4 Mrd. € für Bund und Länder zur Verfügung. Allerdings ist laut ESF derzeit keine Auskunft darüber möglich, in welcher Höhe in den einzelnen Jahren tatsächlich Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung aus ESF-Mitteln getätigt wurden. Die unter Prioritätsachse B der Programmstruktur zu subsumierenden Ausgaben dienen fast vollständig der Weiterbildung.³⁰³ Über die gesamte Förderperiode stehen Bund und Ländern hierfür insgesamt 2,84 Mrd. € zur Verfügung. Aber auch die übrigen Prioritätsachsen können Ausgaben mit Bezug zur beruflichen Aus- und Weiterbildung enthalten, sodass sich die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel größenordnungsmäßig zwischen 0,5 und 1 Mrd. € bewegen dürften. Die ESF-Mittel für Weiterbildung dürfen den in Tabelle B3.5-1 aufgeführten aber nicht in voller Höhe zugeschlagen werden, da sie in den Haushaltstiteln der Ministerien bereits berücksichtigt sein können. Nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Eine Aussage darüber, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zur Tabelle B3.5-1 noch erhöht, ist daher nicht ohne Weiteres möglich.

(Normann Müller)

B4 Fortbildungsordnungen

B4.1 Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung

Rechtsgrundlagen für Fortbildungs- und Umschulungsregelungen **E** sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO), das Seemannsgesetz³⁰⁴ und das Bundesbeamtengesetz.

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 **203** Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung (Stand: 01.10.2008). Es sind folgende bundesweit geltende Regelungen zu unterscheiden (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2009):

- 90 Rechtsverordnungen bei handwerklichen Meisterprüfungen → **Tabelle B4.1-1 Internet**
- 14 fortgeltende³⁰⁵ Regelungen bei handwerklichen Meisterprüfungen → **Tabelle B4.1-2 Internet**
- 44 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen → **Tabelle B4.1-3 Internet**
- 54 Regelungen zur beruflichen Fortbildung → **Tabelle B4.1-4 Internet**
- 1 Rechtsverordnung zur Regelung der beruflichen Umschulung → **Tabelle B4.1-5 Internet**

Die Tabellen sind zugänglich unter: www.bibb.de/datenreport2010.

303 A: Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist, B: Verbesserung des Humankapitals, C: Beschäftigung und soziale Integration, D: technische Hilfe, E: transnationale Maßnahmen

304 Es liegen keine Regelungen vor.

305 Diese Regelungen gelten fort, da sie vor Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes 1969 erlassen wurden.

In den Jahren 2005 bis 2008 wurden insgesamt 52 Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung erlassen.

25 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in der Meisterprüfung (HwO) wurden modernisiert, jeweils 5 weitere Rechtsverordnungen über die Anforderungen in der Meisterprüfung wurden neu geschaffen bzw. modernisiert. Von 17 weiteren Regelungen zur beruflichen Fortbildung, bei denen es sich nicht um Meisterprüfungen handelt, waren 12 neu und 5 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 **3.020** Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu **688** 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.

(Anna Maria Kuppe, Joachim von Hagen)

B4.2 Neuere strukturelle Entwicklungen

Die Schaffung neuer Fortbildungsordnungen gehört zu den wichtigen Aufgaben der Berufsbildungspolitik. Mit den Fortbildungsordnungen sollen nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten auf den unterschiedlichsten Ebenen erschlossen werden. Abschlüsse als Meister, Fachwirte und Fachkaufleute befähigen dazu, in den Betrieben gehobene Sach- und Führungsaufgaben wahrzunehmen (2. Ebene). Die Abschlüsse der sogenannten 3. Fortbildungsebene sollen auch eine Alternative zu einem Hochschulstudium darstellen.

Bundeseinheitliche Fortbildungsordnungen sind darüber hinaus ein wichtiges Indiz für die Durchlässigkeit und Transparenz im berufsbildenden Bereich. Nachfolgend werden ausgewählte Verordnungen vorgestellt.

Meister/Meisterin für Veranstaltungstechnik

Nach Inkrafttreten der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik³⁰⁶ gilt auch noch die im Juli 2002³⁰⁷ novellierte Verordnung Meister/Meisterin für Veranstaltungstechnik³⁰⁸ mit fachrichtungsspezifischer Ausrichtung in Bühne/Studio, Beleuchtung und Halle weiter. Die neue Fortbildungsordnung verzichtet auf diese Ausrichtungen, da nach herrschender Meinung die bisherige Trennung in Fachrichtungen nicht mehr den Anforderungen der Veranstaltungsbetriebe entspricht. So soll ermöglicht werden, dass bei den Industrie- und Handelskammern die Fortbildungsprüfung alternativ nach neuer oder alter Verordnung abgelegt werden kann.

³⁰⁶ Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik vom 21. August 2009 (BGBl. 56, S. 2920).

³⁰⁷ Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik in den Fachrichtungen Bühne/Studio, Beleuchtung, Halle vom 29. Juli 2002 (BGBl. 53, S. 2905).

³⁰⁸ Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik in den Fachrichtungen Bühne/Studio, Beleuchtung, Halle vom 26. Januar 1997 (BGBl. 7, S. 118).

Eine Evaluation beider Fortbildungsordnungen soll stattfinden. Damit sollen Erkenntnisse über die Akzeptanz beider Regelungen in der Praxis gewonnen werden als Grundlage für eine mögliche Überarbeitung der vorliegenden Verordnungen bzw. deren Zusammenlegung. Nach den gegenwärtigen Vorstellungen sollen beide Verordnungen am 31. Dezember 2015 außer Kraft gesetzt werden.

(Gert Zinke)

Elektrotechnik-Weiterbildungssystem

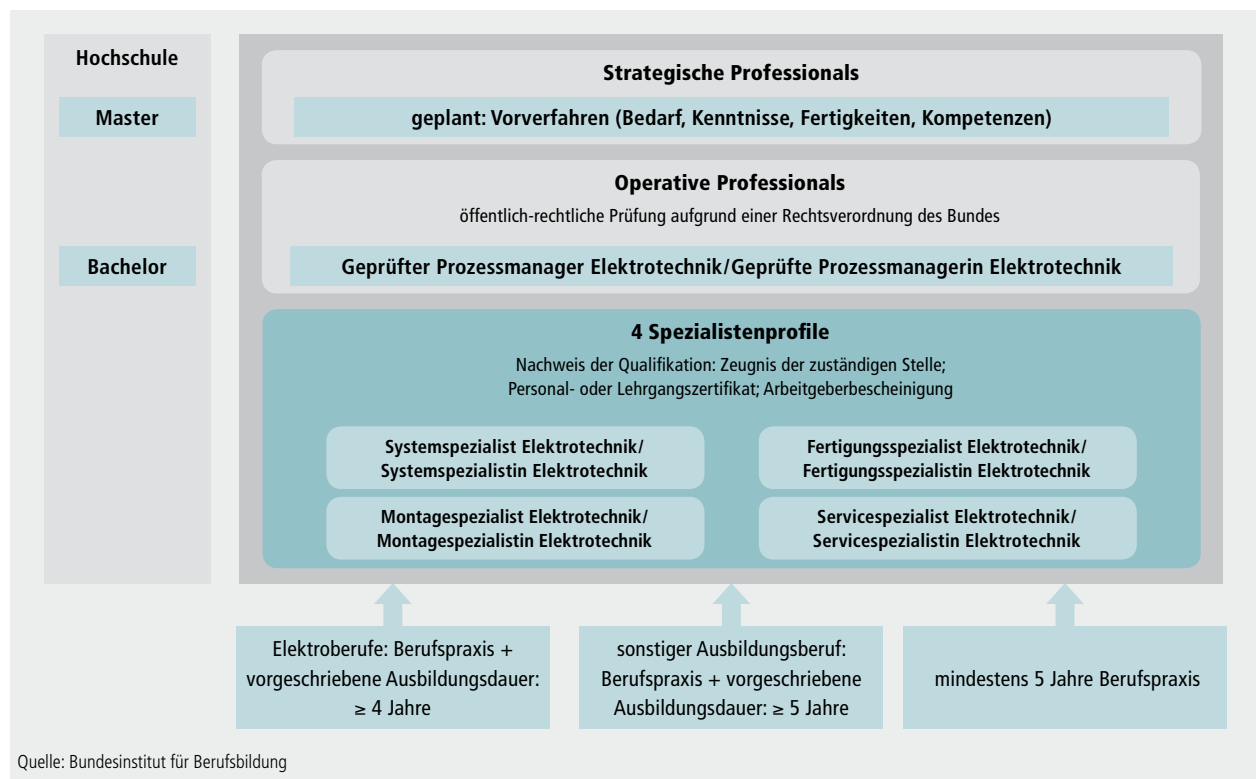
Mit der Verordnung über die Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik³⁰⁹ wurde 2002 ein neues Konzept der Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung in die Praxis eingebracht.

Die Fortbildungsordnungen bauen auf den jeweiligen bestehenden Ausbildungsberufen³¹⁰ auf.

Für die Elektrobranche besteht seit August 2009 ein gestuftes Weiterbildungssystem → **Schaubild B4.2-1**, das sich im Aufbau am IT-Weiterbildungssystem orientiert. Es beginnt mit der Ebene der Spezialisten und setzt sich fort mit 2 Profilen auf der Professional-Ebene. Die in der Verordnung enthaltenen Profile sind arbeits- und geschäftsprozessorientiert angelegt und stellen eine Alternative zum Meister/zur Meisterin dar.

Der Einstieg in die Fortbildung setzt im Regelfall außer einer Berufsausbildung auch unterschiedlich lange einschlägige Berufspraxis voraus. Die Berufspraxis muss wesentliche Bezüge zu den Aufgaben

Schaubild B4.2-1: Fortbildungsabschlüsse im Elektrotechnik-Weiterbildungssystem



309 Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsverordnung) vom 3. Mai 2002 (BGBl. 30, S. 1547).

310 Verordnung über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 10. Juli 1997 (BGBl. 48, S. 1741).

eines Geprüften Prozessmanagers Elektrotechnik/ einer Geprüften Prozessmanagerin Elektrotechnik (Process manager electric/electronics)³¹¹ haben. Die Spezialistenprofile (Systemspezialist Elektrotechnik/Systemspezialistin Elektrotechnik, Fertigungsspezialist Elektrotechnik/Fertigungsspezialistin Elektrotechnik, Montagespezialist Elektrotechnik/Montagespezialistin Elektrotechnik und Servicespezialist Elektrotechnik/Servicespezialistin Elektrotechnik) beschreiben die inhaltlichen Standards, die für eine Zulassung zur Prüfung zum Geprüften Prozessmanager Elektrotechnik/zur Geprüften Prozessmanagerin Elektrotechnik erforderlich sind. Sie bilden im Bereich der beruflichen Fortbildung das Verbindungsglied zwischen der Ebene der Erstausbildung und der Ebene der operativen Professionals. Mit den bundeseinheitlichen IT- und Elektrotechnik-Weiterbildungssystemen wurden entscheidende Ansätze zur Verzahnung von Aus- und Fortbildung vorgelegt.

(Harald Schenk)

Professionalisierung des Bildungspersonals

Die gewachsenen pädagogischen Herausforderungen in der Gestaltung von Aus- und Fortbildung erfordern eine entsprechende Professionalisierung des Ausbildungspersonals. Mit den 2009 erlassenen Rechtsverordnungen Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin³¹² und Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin³¹³ wird dem Ausbildungspersonal eine Möglichkeit zur pädagogisch-professionellen Qualifizierung geboten.

Die Fortbildung zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/zur Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin ist ein Qualifikationsangebot auf der Meisterebene. Schwerpunkte sind Qualifikationen

zur pädagogisch-professionellen Lernbegleitung von Auszubildenden, zur Anleitung ausbildender Fachkräfte sowie zur Planung und Organisation der betrieblichen Berufsausbildung. Großen Raum nehmen Lernpsychologie sowie Jugend-, Erwachsenen- und Sozialpädagogik ein. Die Schwerpunkte des Qualifikationsangebots der Fortbildungsordnung Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin liegen bei Management- und Entwicklungsdienstleistungen, bei spezialisierten berufspädagogischen Funktionen sowie in der Personalentwicklung. Der Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin wird auf die Prüfung zum Berufspädagogen/zur Berufspädagogin angerechnet.

(Ulrich Blötz)

311 Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Prozessmanager Elektrotechnik/Geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik (Process manager electric/electronics) vom 10. August 2009 (BGBl. 54, S. 2841).

312 Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin vom 21. August 2009 (BGBl. 56, S. 2934).

313 Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin vom 21. August 2009 (BGBl. 56, S. 2927).

B4.3 Expertisen im Vorfeld der Gestaltung von Fortbildungsordnungen

Expertise zur Fortbildung im nicht-technischen öffentlichen Dienst

Im Rahmen eines Entwicklungsprojektes des BIBB wurden die Strukturen im Fortbildungsbereich des öffentlichen Dienstes untersucht und Fortbildungsbedarfe im nichttechnischen Dienst erfasst. Es zeigte sich, dass die klassische allgemeine Verwaltung seit Anfang der 90er-Jahre eine nachhaltige Entwicklung zur Sicherstellung einer Aufstiegsfortbildung (Fachwirt) ihrer Beschäftigten unternommen hat – mit Ausnahme des Saarlandes und von Rheinland-Pfalz. In Bayern und Schleswig-Holstein sowie in der Wehrverwaltung des Bundes gibt es keine bundeseinheitlichen Fortbildungsregelungen (§ 54 BBiG); es werden vielmehr interne Fortbildungslehrgänge angeboten.

Im Bereich der Medien- und Informationsdienste der allgemeinen Verwaltung wurde 2006 eine Empfehlung zum Erlass einer Aufstiegsfortbildung Fachwirt/-in für Informationsdienste vorgelegt. Allerdings wurde bisher in Hessen und künftig im Bereich des Bundesverwaltungsamtes eine entsprechende Fortbildungsregelung umgesetzt. In der Justiz, der Bundesagentur für Arbeit sowie z. T. im Landesbereich der Renten- und Krankenversicherungen gibt es gegenwärtig keine qualifizierenden Weiterbildungsmöglichkeiten nach einer Berufsausbildung. Im Sozialversicherungsbereich gibt es gegenwärtig nur vier bundeseinheitliche Fortbildungsordnungen.

Unter bildungspolitischen Gesichtspunkten ist eine Ausweitung bundeseinheitlicher Fortbildungsordnungen für den öffentlichen Dienst anzustreben. Mit der Untersuchung werden vielfältige Ansatzpunkte und Modelle für die zukünftige Gestaltung der Fortbildungsordnungen im öffentlichen Dienst zur Diskussion gestellt.³¹⁴

(Martin Elsner)

314 Siehe: www.bibb.de/de/wlk29958.htm.

Expertise zum Geprüften Fachwirt/ zur Geprüften Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen

Die Umbrüche im Gesundheits- und Sozialwesen verändern auch die bestehenden Qualifikations- und Berufsstrukturen. Dieser Strukturwandel hat Auswirkungen auf die Weiterbildung von – für die Umsetzung der veränderten Rahmenbedingungen verantwortlichen – Fach- und Führungskräften in mittleren Positionen. Gegenwärtig existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen³¹⁵ Qualifizierungsmöglichkeiten im mittleren Managementbereich des Gesundheits- und Sozialwesens. Die erheblich steigende Absolventenzahl (75 im Jahr 2002 und 938 im Jahr 2006)³¹⁶ zeigt die hohe Akzeptanz dieser Qualifizierungen. Dabei wird deutlich, dass sich die Absolventen aus unterschiedlichen Ausbildungsberufen rekrutieren; sie reichen von nicht ärztlichen Gesundheitsberufen bis zu kaufmännisch-verwaltenden Berufen → **Tabelle B4.3-1**.

In einer Expertise hat das BIBB die bestehenden Weiterbildungsangebote bzw. -verordnungen sowie die Verwertbarkeit der erworbenen Kompetenzen im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens untersucht. Darüber hinaus wurden Tätigkeitsbereiche, Aufgabenfelder sowie Qualifikationsanforderungen für eine berufliche Fortbildung nicht ärztlicher Gesundheitsberufe ermittelt. Die Untersuchung ergab, dass es einen beträchtlichen Bedarf an qualifiziertem Personal mit Führungs- und Managementkompetenzen gibt. Haupteinsatzbereiche sind stationäre, teilstationäre und ambulante Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege, größere ambulante medizinische Versorgungseinrichtungen sowie Jugendhilfe und Behindertenbetreuung. Schwerpunkte des

315 Fortbildungsregelungen auf Kammerebene gemäß § 54 BBiG, landes-, themen-, träger- und einrichtungsspezifische Weiterbildungsangebote und Bachelorstudiengängen. Seit 2001 haben sukzessive einzelne Industrie- und Handelskammern, Ärztekammern sowie eine Zahnärztekammer Rechtsverordnungen nach § 54 BBiG im Bereich des mittleren Managements im Gesundheits- und Sozialwesen in Kraft gesetzt. Zurzeit bestehen in ca. 50 Kammern in Deutschland vergleichbare Regelungen. Sie weisen unterschiedliche Berufsbezeichnungen auf, und auch die inhaltliche Schwerpunktsetzung ist nicht in allen Regelungen identisch.

316 Vgl. Datenblatt zu Fortbildungsprüfungen auf dem BIBB-Internetportal Aus- und Weiterbildungsstatistik (AUSWEITSTAT) auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.): <http://berufe.bibb-service.de/z/w/30/86103510.pdf> (Stand 22.02.2010).

Tabelle B4.3-1: **Erlerner Ausbildungsberuf**

	in %
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	25,1
Gesundheits-/Krankenpfleger/-in	19,7
Bürokaufmann/-frau, Einzelhandelskaufmann/-frau, Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Hotelfachmann/-frau	13,1
Sozialversicherungsfachangestellte/-r	10,7
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	5,0
Rettungsassistent/-in	4,1
Pädagoge/-in, Sozialarbeiter/-in, Sozialpädagoge/-in, Sonder-/Heilpädagoge/-in	3,6
Erzieher/-in	2,7
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	2,7
Altenpfleger/-in	2,3
Physiotherapeut/-in, Ergotherapeut/-in, Logopäde/-in	2,3
Verwaltungsfachangestellte/-r; Steuerfachangestellte/-r	2,3
Sonstige (Maschinenschlosser/-in, Agrotechniker/-in, Studium der Germanistik, Studium der Slawistik, Medizinisch-technische/-r Laborant/-in)	2,3
Heilerziehungspfleger/-in	1,8
Hebamme/Entbindungspfleger, Heilpraktiker/-in	0,9
Kindergärtner/-in, Lehrer/-in	0,9
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	0,5

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

neuen Tätigkeits- und Qualifikationsprofils können im Personalmanagement, in der Arbeits- und Organisationsentwicklung, im Kooperations-, Qualitäts- und Kostenmanagement sowie in der Planung/Verwaltung und im Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie liegen → **Tabelle B4.3-2**.

Mit den Ergebnissen liegen entscheidende Grundlagen für die Gestaltung innovativer und nachhaltiger Fortbildungsordnungen im Sozial- und Gesundheitswesen vor.

(Gisela Mettin, Thomas Borowiec)

Tabelle B4.3-2: **Handlungs- und Kompetenzfelder, die für eine Fortbildung im Bereich des mittleren Managements im Gesundheits- und Sozialwesen in Betracht kommen**

1. Personalmanagement
Schwerpunkte:
Personalwirtschaft
Personalführung
2. Ausbildungsmanagement
3. Qualitäts- und Projektmanagement
4. Betriebswirtschaftliche Unternehmensführung
Schwerpunkte:
Betriebsorganisation
Marketing
Materialwirtschaft, Logistik
5. Kooperations- und Kommunikationsmanagement
6. Informations- und Kommunikationstechnologien, Dokumentation
7. Rechnungs-, Finanzwesen und Controlling
8. Gesundheits-(Sozial-)Ökonomie und Gesundheits-(Sozial-)Management

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung