

## 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 %)

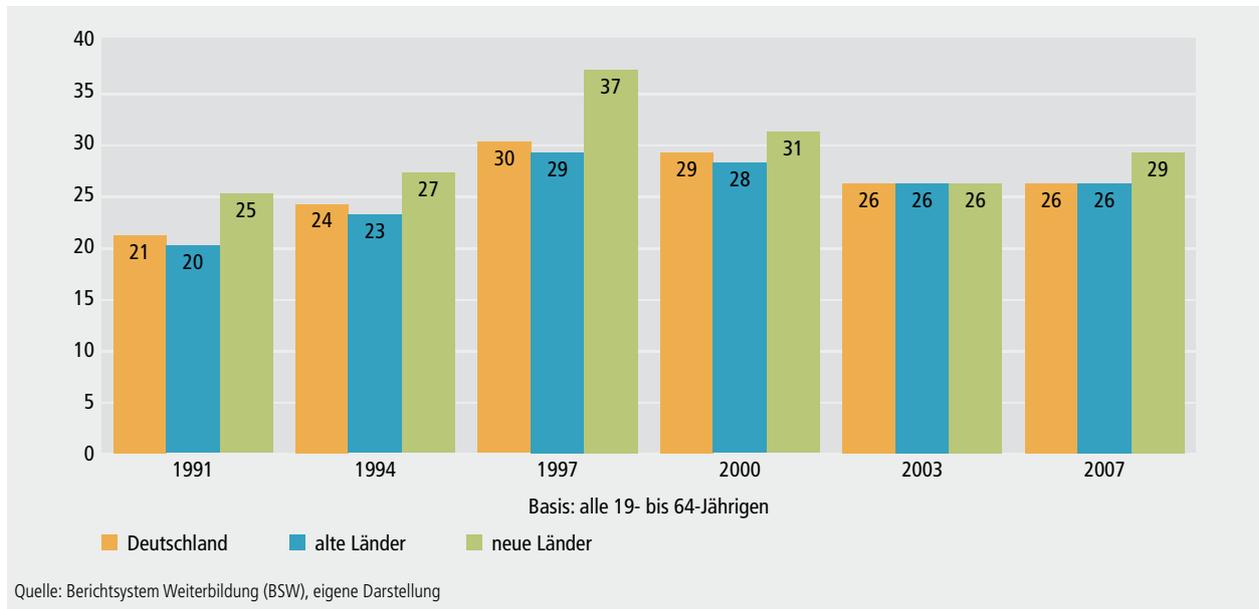
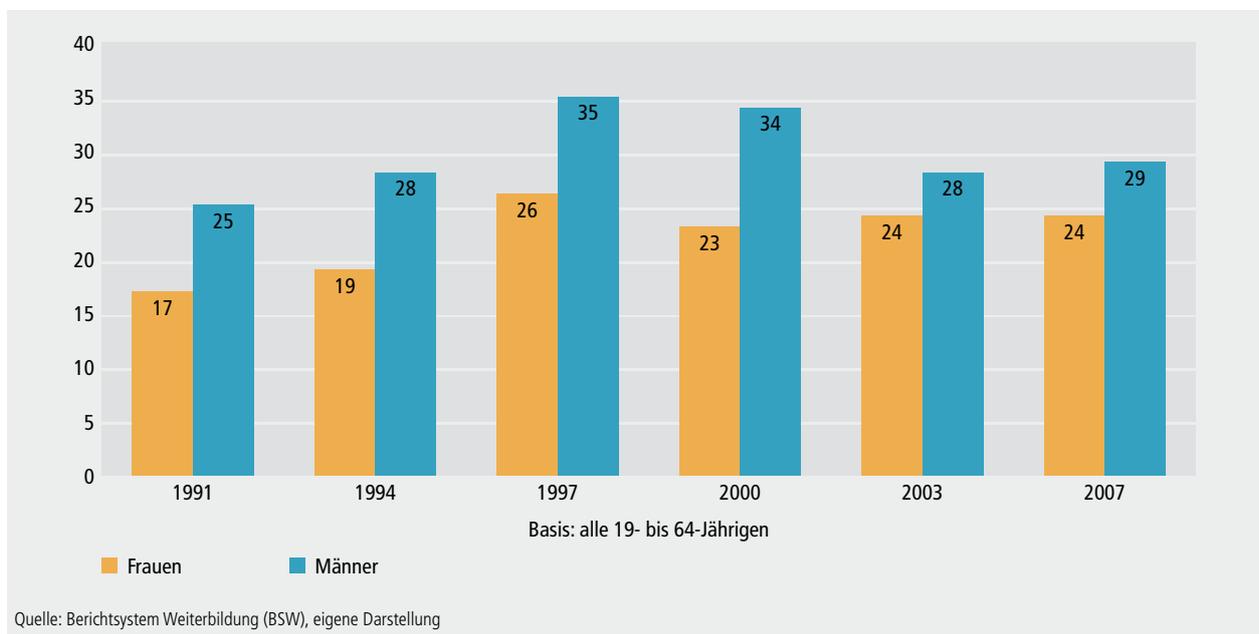


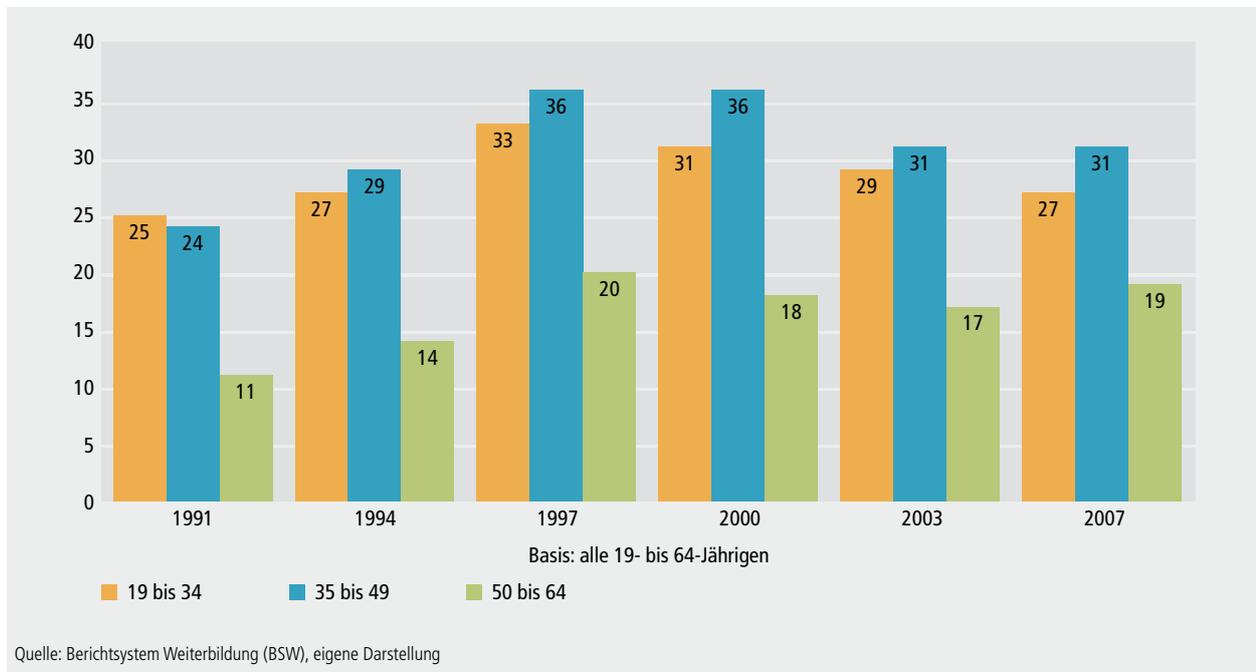
Schaubild B1.1-2: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht 1991 bis 2007 (in %)



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: 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.

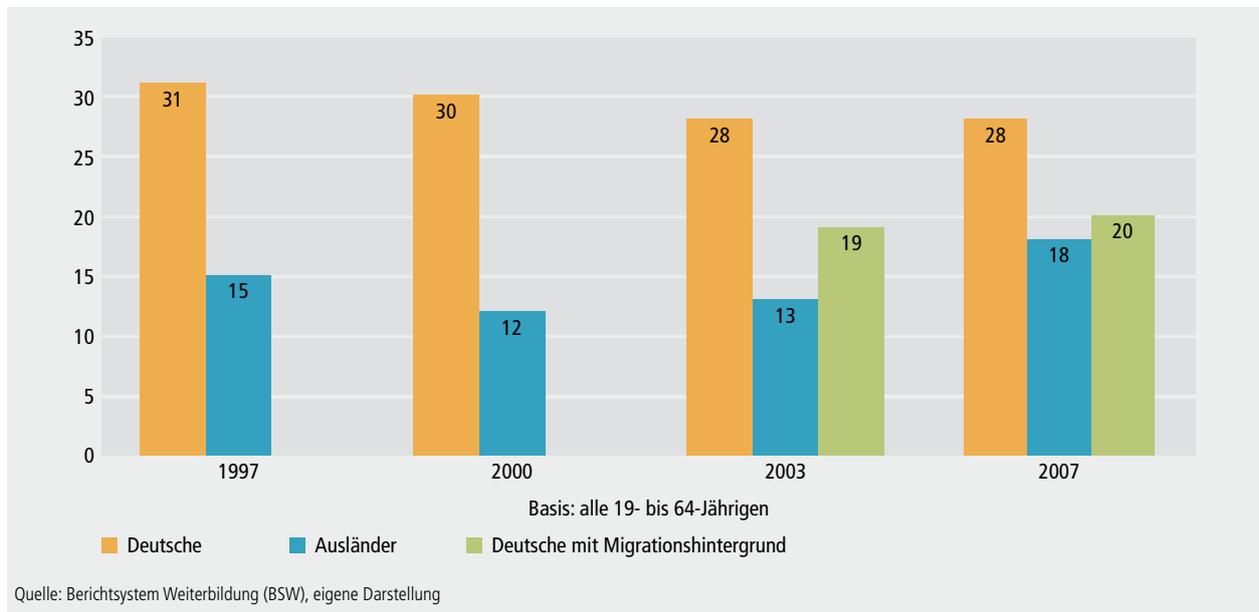
2007 beteiligten sich bundesweit mehr als ein Viertel (26%) aller 19- bis 64-Jährigen an beruflicher Weiterbildung → **Schaubild B1.1-1**. Bis 1997 ist die Teilnahmequote insbesondere in den neuen Ländern deutlich angestiegen. Nach einem Höchststand im Jahr 1997 ist die Teilnahmequote seither rückläufig 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**<sup>262</sup>.

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

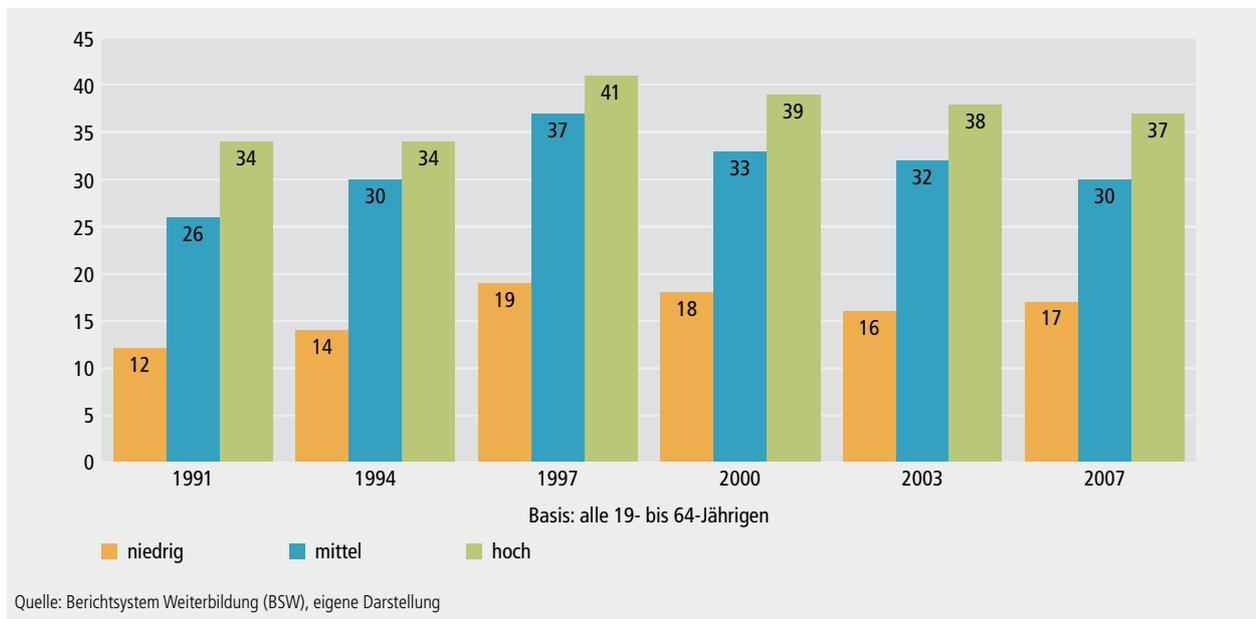
Im Rahmen des BSW wurden bis 1994 ausschließlich deutsche Staatsangehörige im Alter von 19 bis 64 Jahren befragt. Seit der Erhebung des Jahres 1997 werden auch Ausländer und seit 2003 Personen mit Migrationshintergrund in die Befragung einbezogen. Die Erfassung des Migrationshintergrundes erfolgt im 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 Beteiligungsanstieg unterstützt haben könnte (vgl. DIE 2008, S. 41–42).

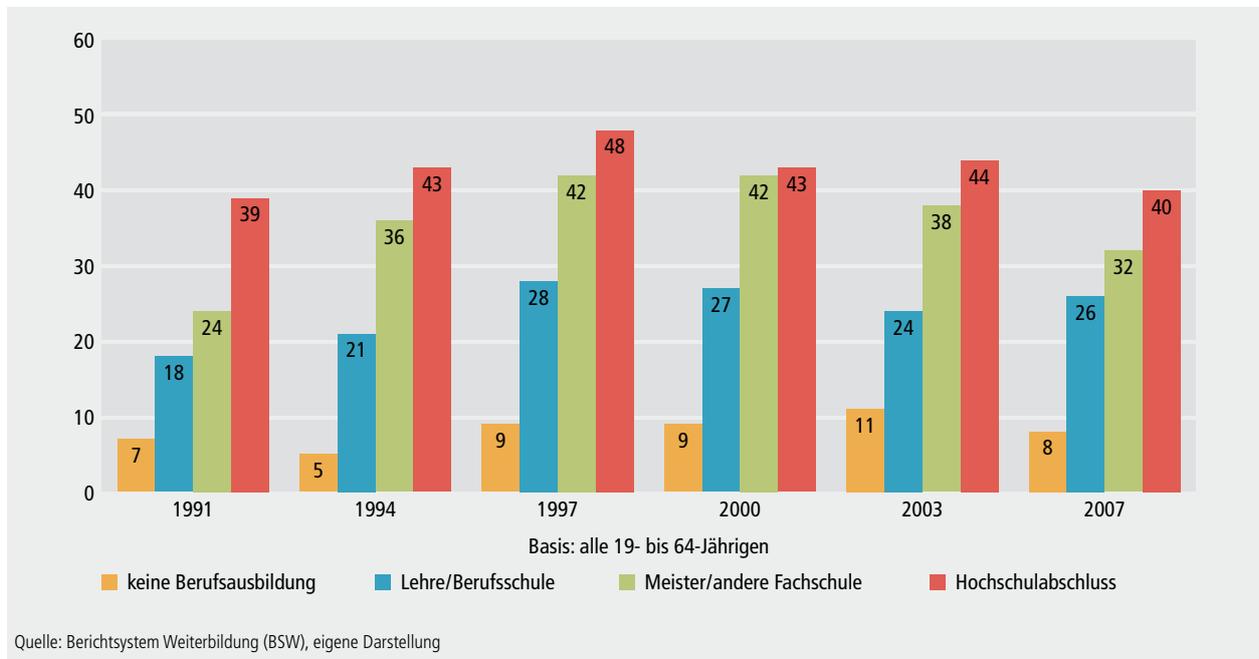
Der Zusammenhang zwischen der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und der schulischen Vorbildung wird entlang einer dreigeteilten Kategorisierung der Schulabschlüsse **E** vorgenommen → **Schaubild B1.1-5**.

### **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.

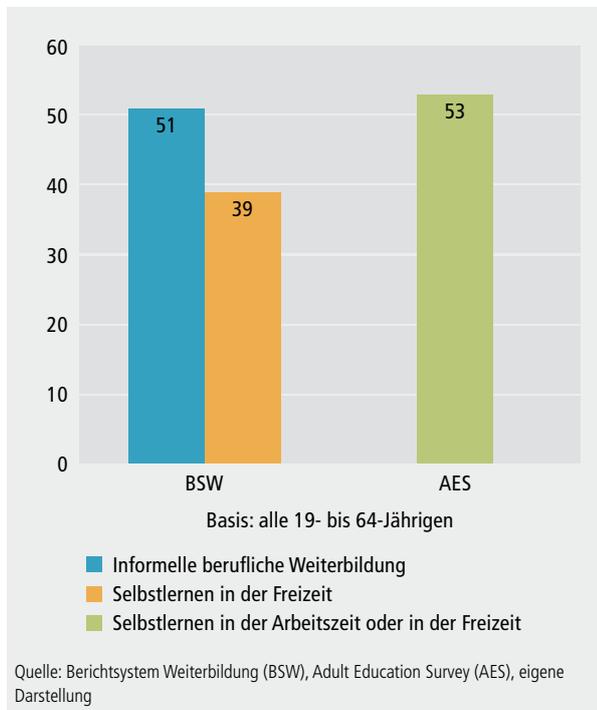
### Informelle berufliche Weiterbildung

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 abgesehen (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 weichen 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**.<sup>263</sup>

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](http://www.bibb.de/Datenreport2010) erhältlich.

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

	2001	2003	2005	2007	2008
<b>Alte Länder</b>					
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
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>49</b>
<b>Neue Länder</b>					
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
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>51</b>
<b>Bundesgebiet</b>					
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
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>49</b>

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
<b>Alte Länder</b>					
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	–
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>25</b>
<b>Neue Länder</b>					
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	–
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>30</b>
<b>Bundesgebiet</b>					
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	–
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>26</b>

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.<sup>264</sup>

<sup>264</sup> 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 Differenzierung<sup>265</sup> 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.<sup>266</sup> 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.<sup>267</sup>

(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.