

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

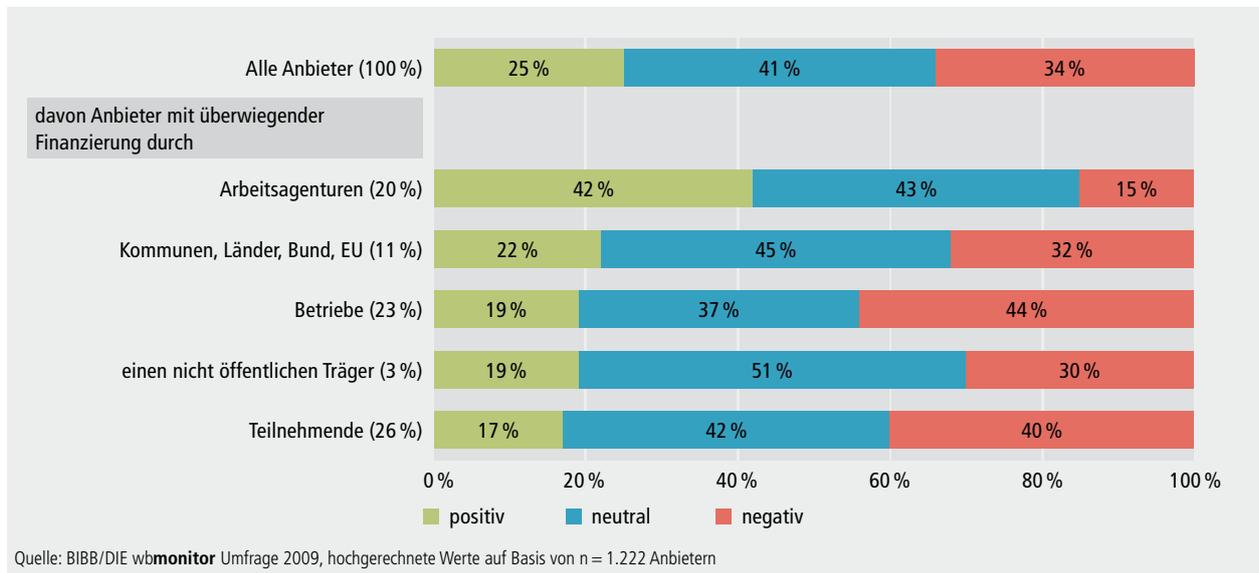
268 Näheres zu den Begriffsdefinitionen unter www.wbmonitor.de.

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

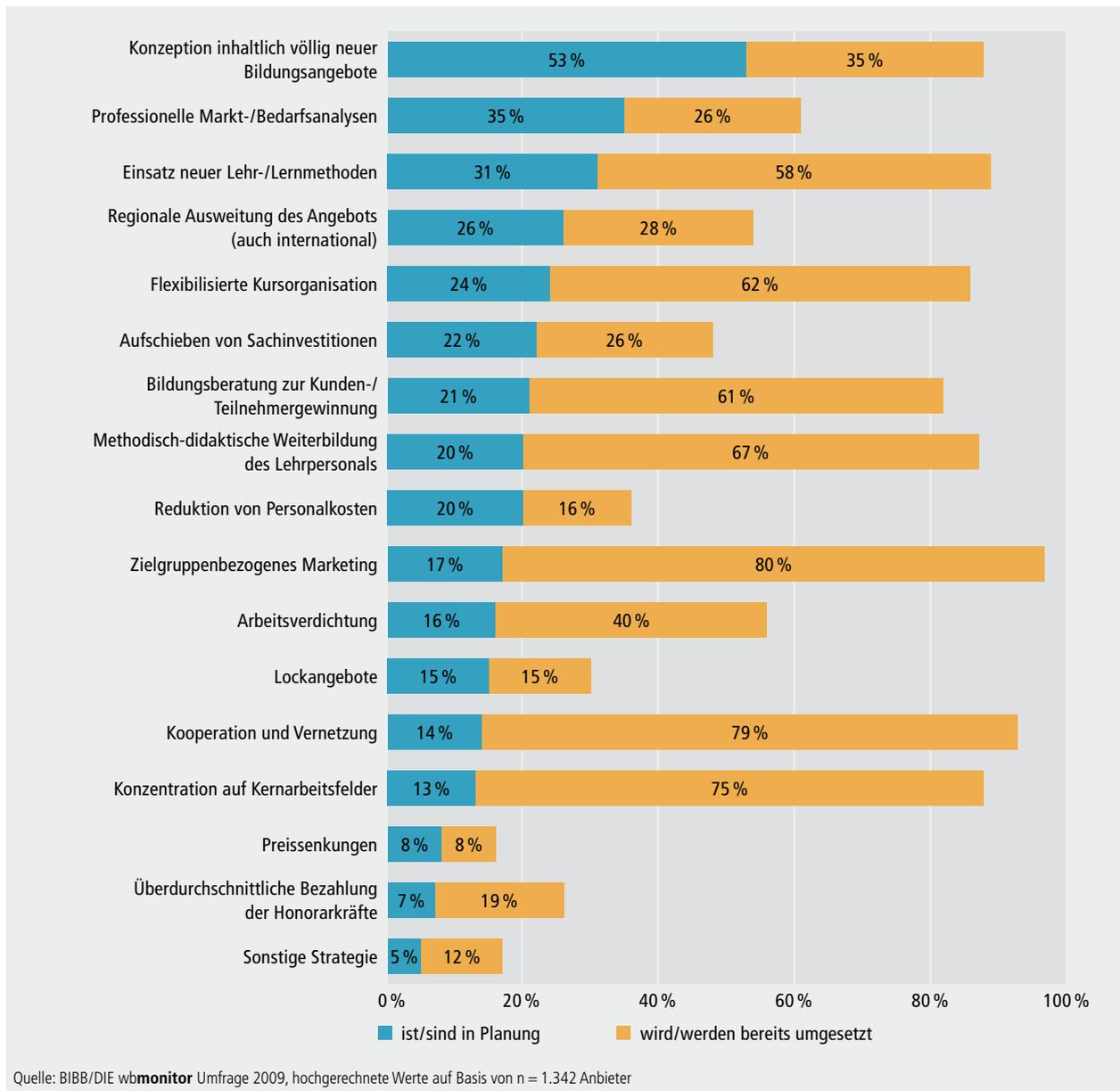
stabilisierende Wirkung und lässt sie eine bessere wirtschaftliche Situation erwarten.²⁷³ Das antizyklische Konjunkturpaket II des Staates, das die umfangreiche Förderung der Qualifizierung von Kurz- und Zeitarbeitenden vorsieht, sowie von Beschäftigten, die seit mehreren Jahren nicht an Weiterbildung 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).

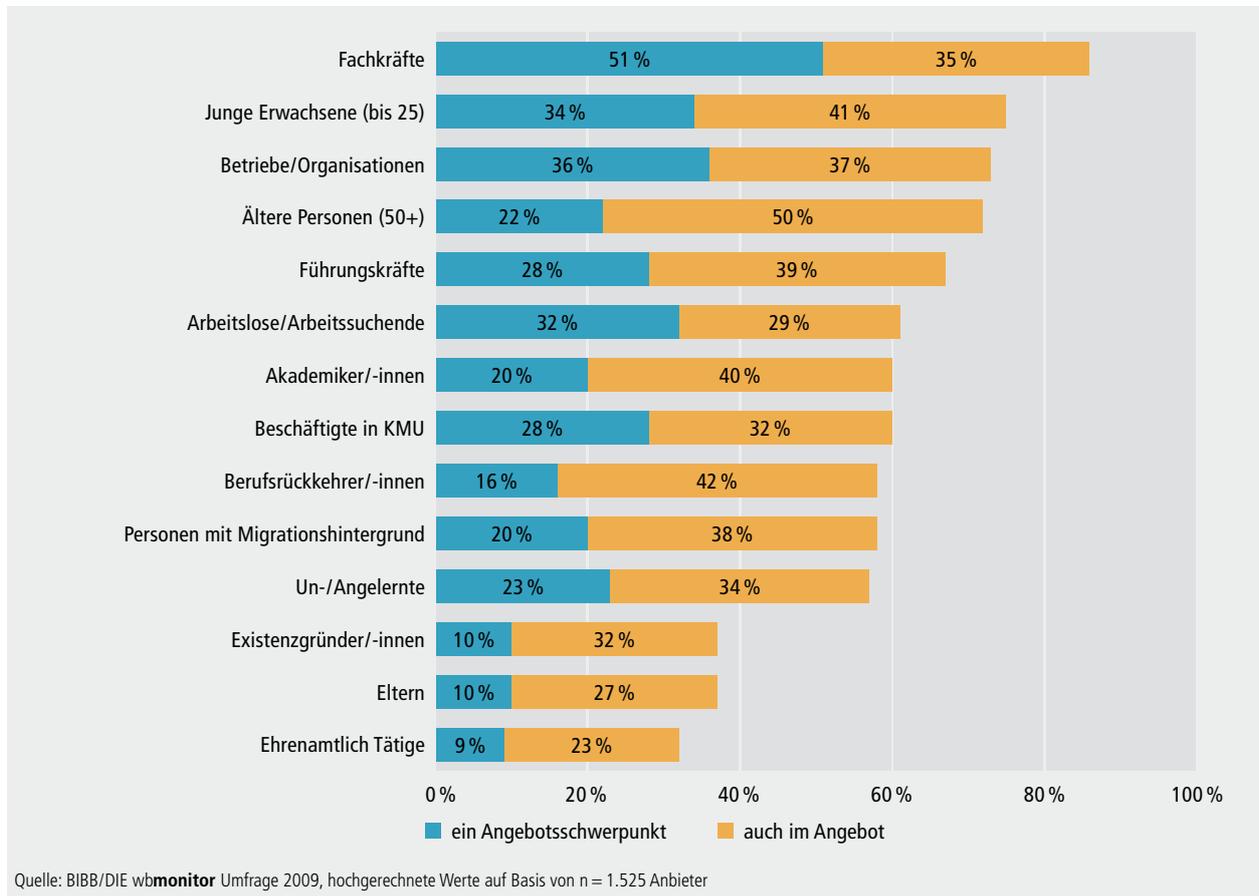
Schaubild B2.1.1-2: Behauptungsstrategien der Weiterbildungsanbieter 2009 (in %, Mehrfachantworten)



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.

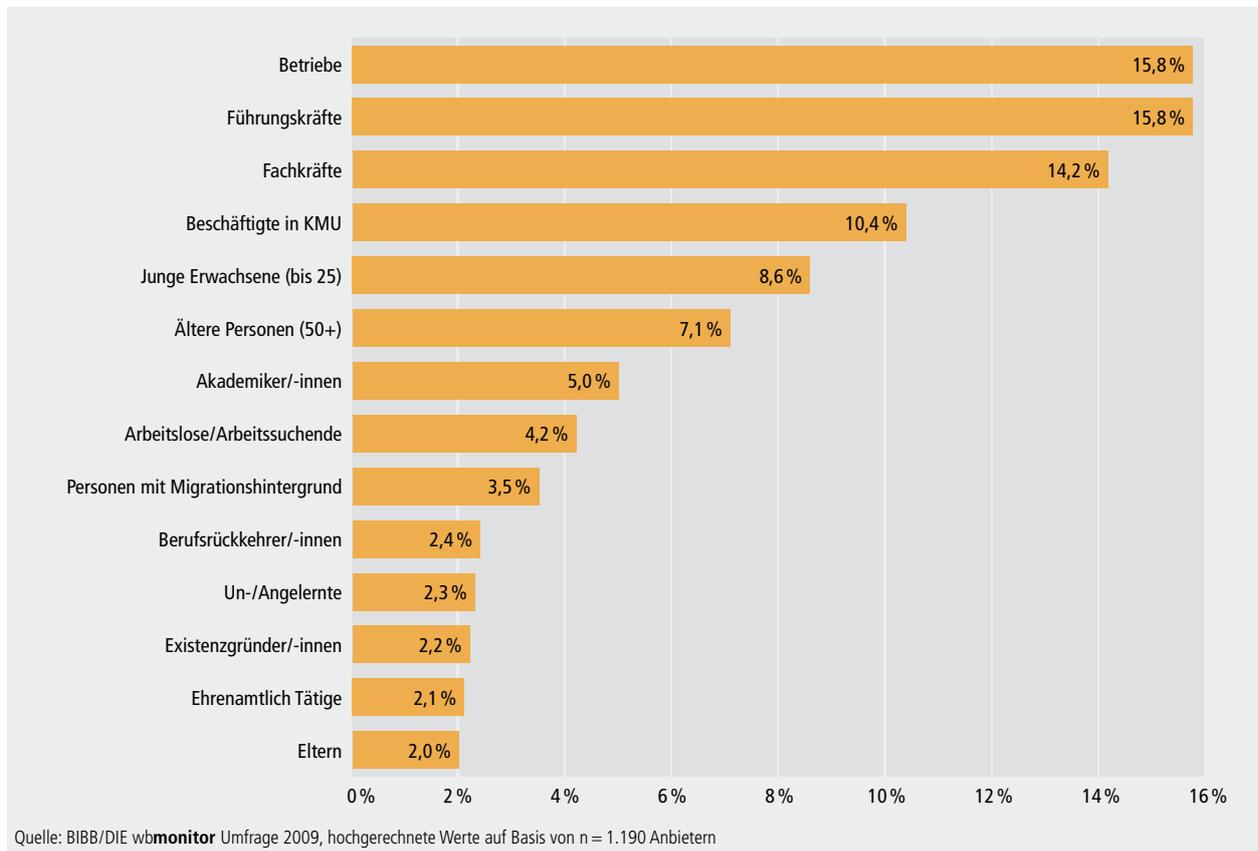
Doch auch von den Anbietern beruflicher Weiterbildung haben 2008 mehr als die Hälfte Angebote für über Fünfzigjährige durchgeführt. Aktualisierung und Neuerwerb beruflicher Qualifikationen dieser Zielgruppe sind nicht zuletzt aufgrund des in einigen Branchen herrschenden Fachkräftemangels und des technischen 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 Bildungsgutscheinhaber 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, Bildungsgutscheinhaber nun trotz des damit verbundenen administrativen Aufwandes als willkommene Ergänzung zur Auslastung ihrer Kurse betrachten. Durch die

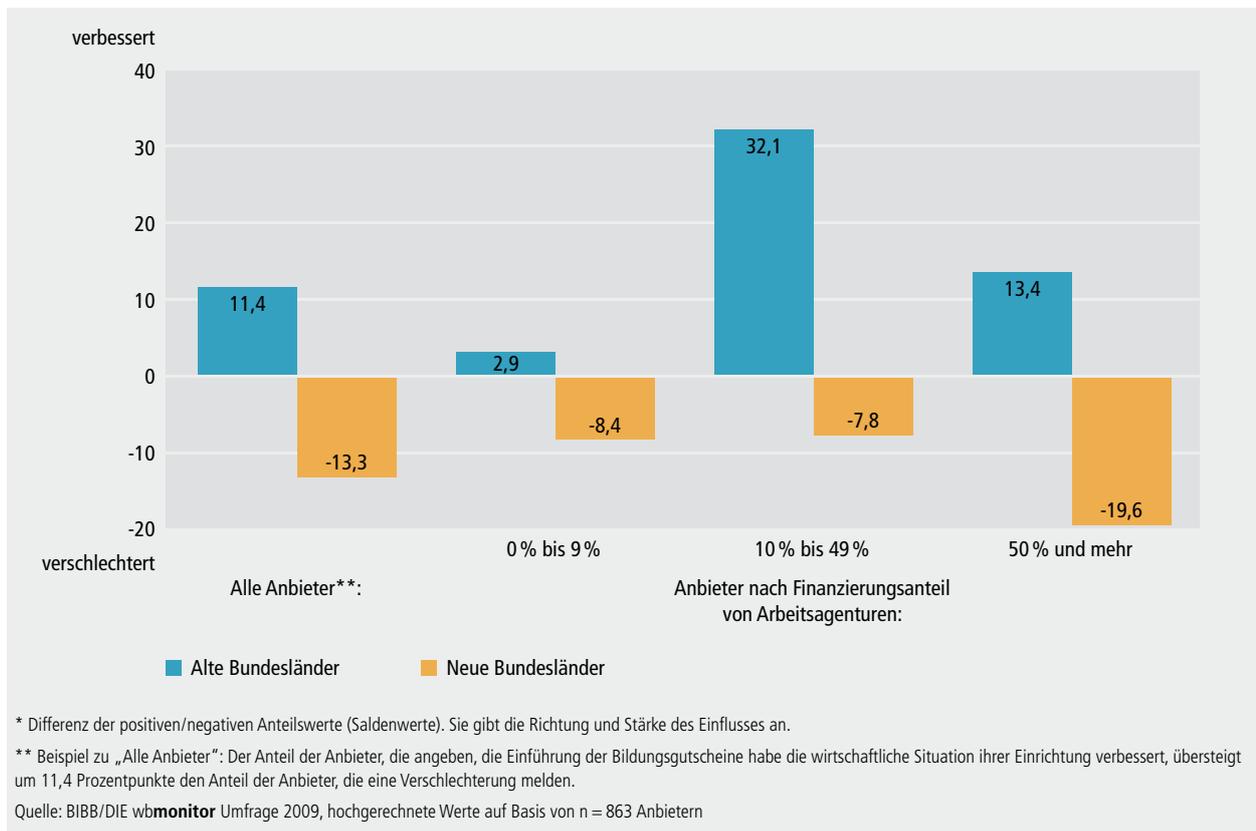
279 Der durchschnittliche Finanzierungsanteil von Teilnehmenden/Selbstzahlenden beträgt in den alten Ländern 32 % und in den neuen Ländern 22 %, von Betrieben 26 % bzw. 18 %.

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

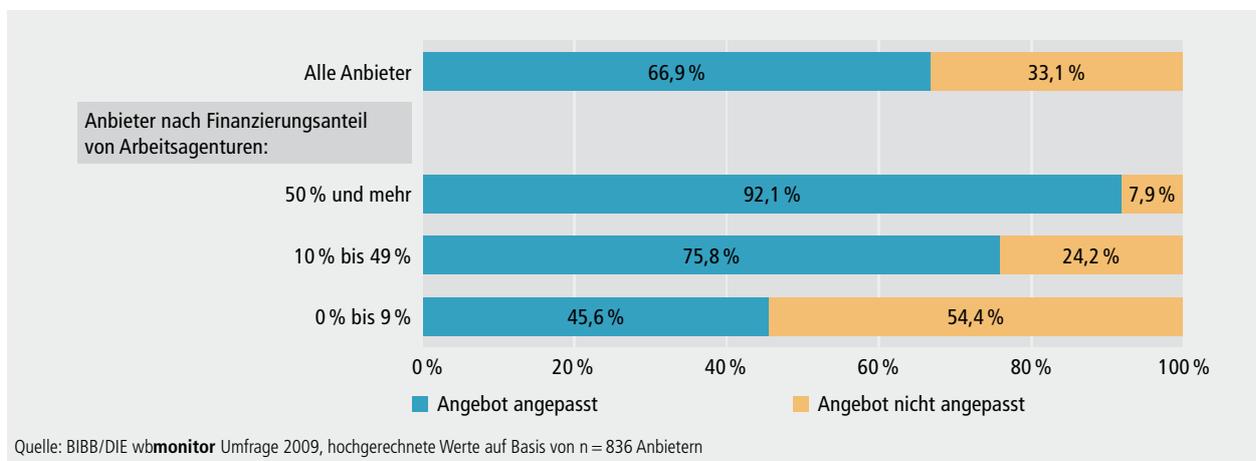
Tabelle B2.1.2-2: Geförderte berufliche Weiterbildung nach dem SGB 2004 bis 2009 (Zahl der Förderfälle)

	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.

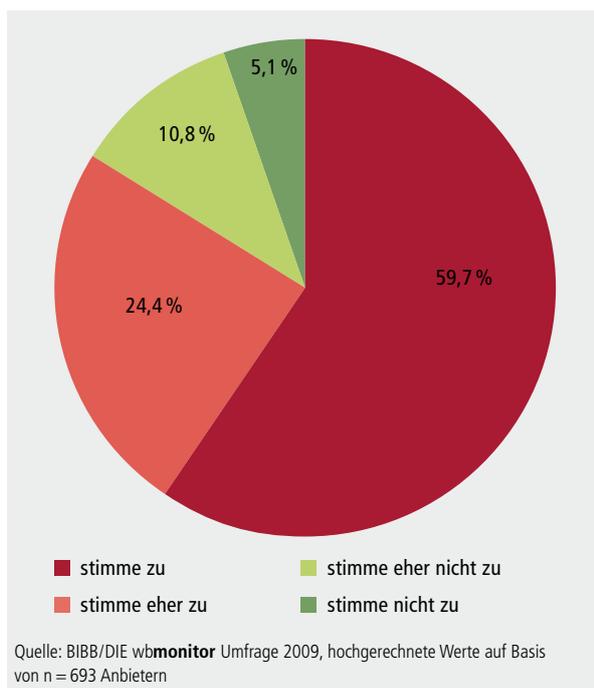
²⁸⁵ 83% der westdeutschen Anbieter mit 50% und mehr Finanzierungsanteil von den Arbeitsagenturen stimmen zu bzw. eher zu, dass ihnen Wettbewerbsdruck zu schaffen macht.

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 Volkshochschul-Verbandes (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 Jahressbände 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, Stoffgebietenübergreifende 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)

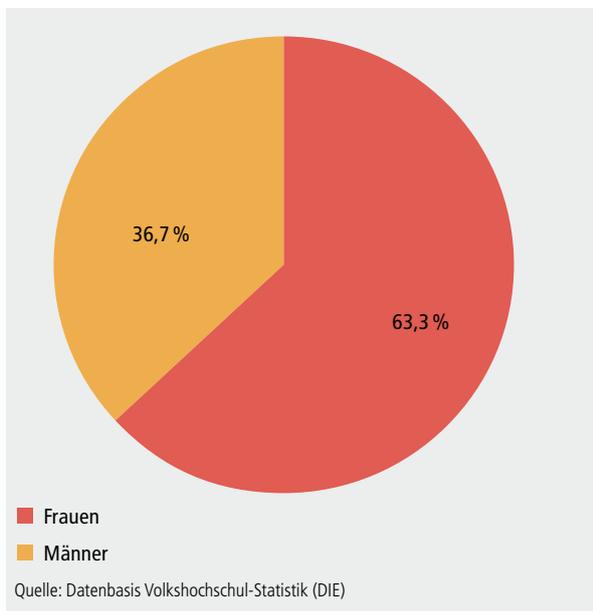
Ländern mit 28,5 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/Einwohnerinnen im Jahr 1992 bisher am höchsten. Vermutlich fand direkt nach der Vereinigung ein gewisser Teil von arbeitsmarktpolitischen Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen an den Volkshochschulen statt, wobei deren Umfang im Laufe der 1990er-Jahre 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/Arbeitstechniken“ 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)**

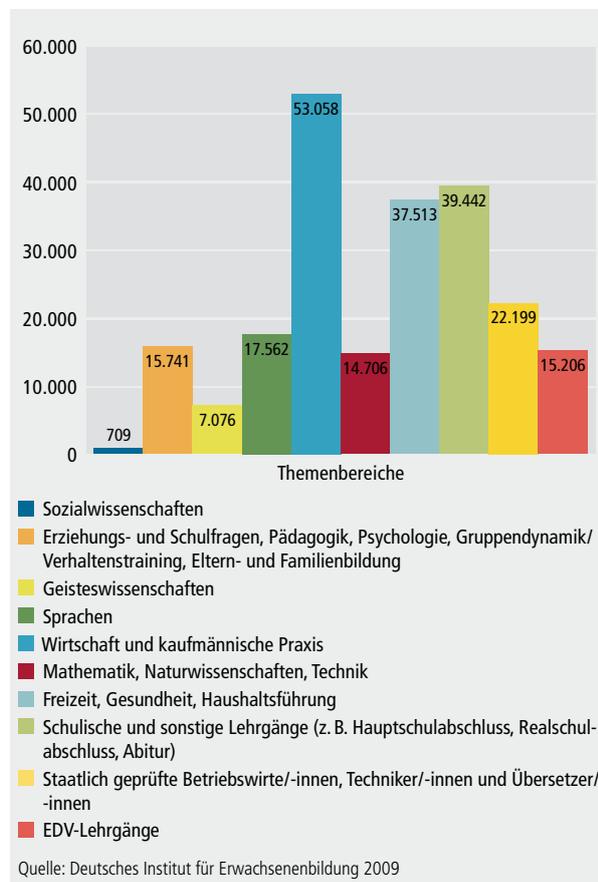


Schaubild B2.3-2: **Teilnehmende nach Altersgruppen (in %)**

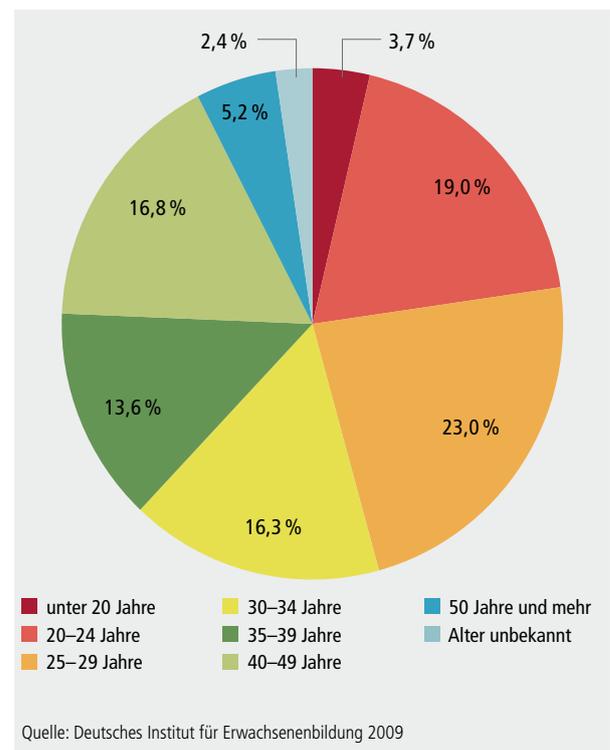
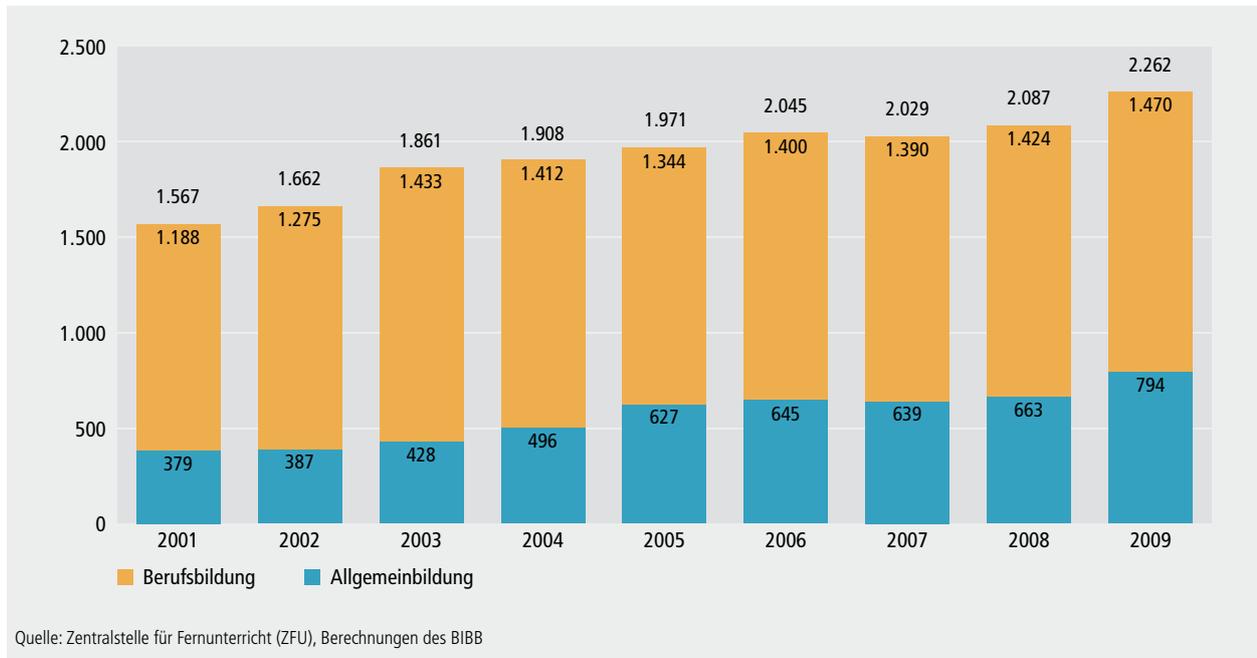


Schaubild B2.3-3: Gesamtzahlen und Anteile an allgemeinbildenden und berufsbildenden Fernlehrgängen 2001–2009 (absolut)



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 %)

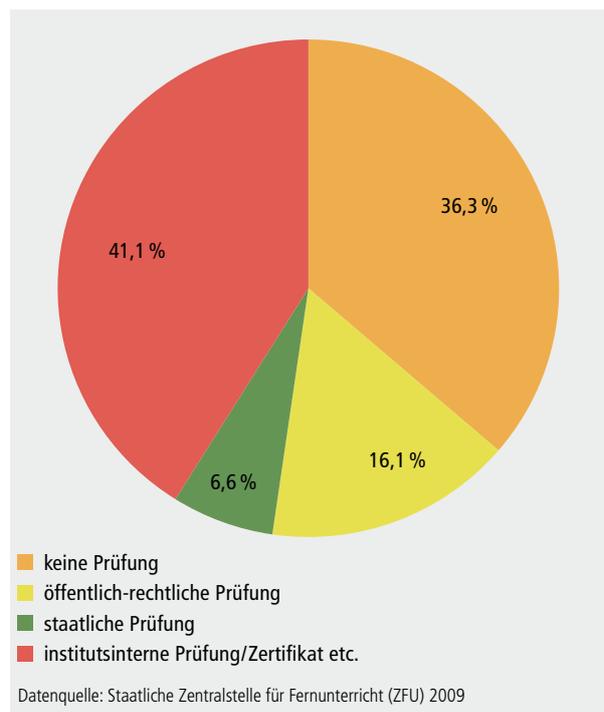
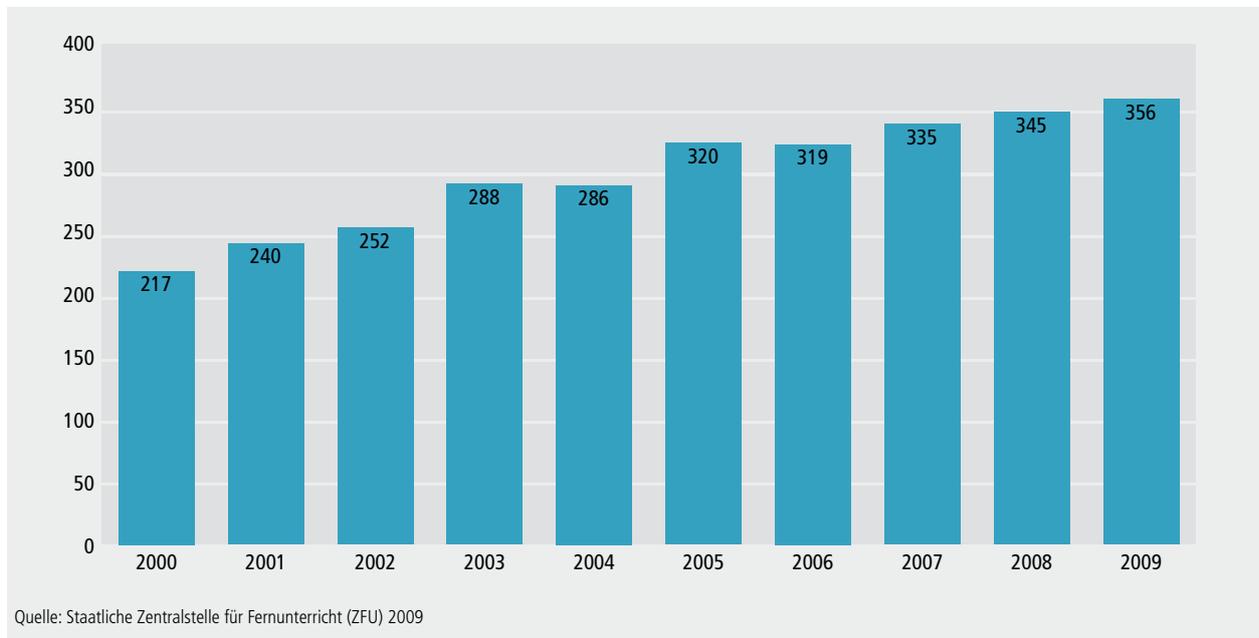


Schaubild B2.3-5: Fernlehrinstitute – Gesamtzahl 2000–2009 (absolut)



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.

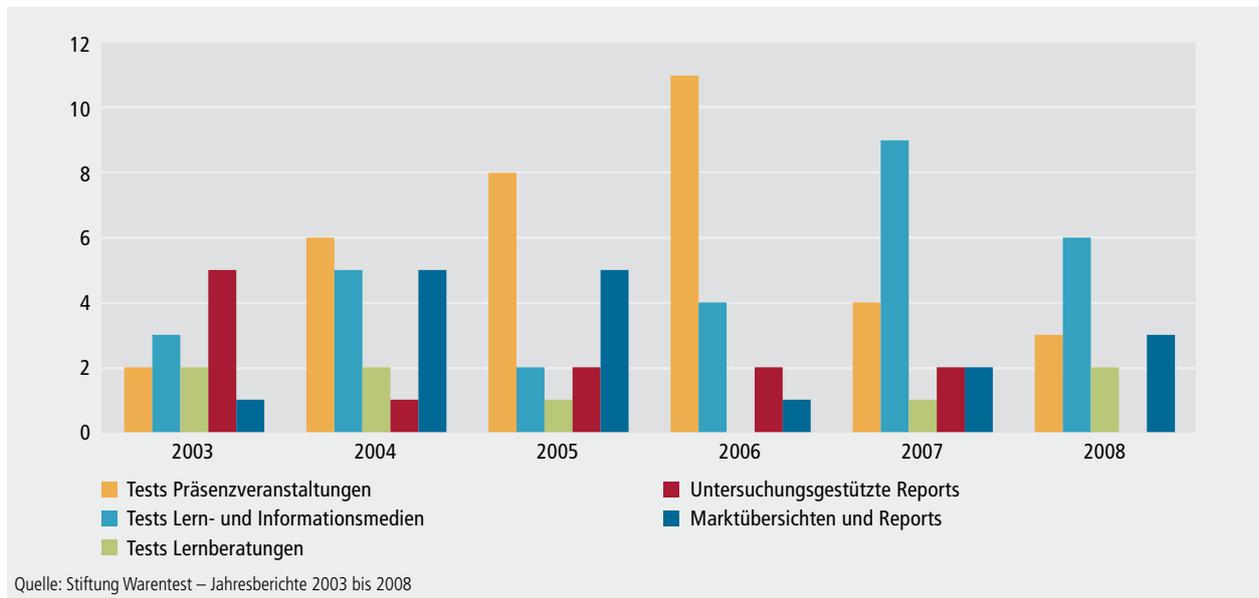
E Weiterbildungstests

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 berichtsfähig.

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.