

## B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

### Das Wichtigste in Kürze

Auf der Basis ausgewählter Indikatoren werden im Kapitel B wichtige Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung dargestellt. Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

- Eine Sonderauswertung von Mikrozensusdaten der Jahre 2005 bis 2008 zur **Weiterbildung von Erwerbstätigen** zeigt u. a. deutliche Unterschiede in den Weiterbildungsquoten hinsichtlich des Bildungsniveaus und der ausgeübten Tätigkeiten. Die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen mit abgeschlossener dualer Ausbildung liegt dabei deutlich unter derjenigen der Akademiker.
- Auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels beteiligten sich 2010 45 % der Betriebe an der Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Die **Weiterbildungsbeteiligung** hängt dabei deutlich von der Betriebsgröße ab und ist in Großbetrieben traditionell deutlich höher als in kleinen und mittleren Betrieben. Nach den Ergebnissen des IAB hat die betriebliche Weiterbildungsaktivität in den vergangenen Jahren leicht zugenommen.
- Weiterbildungseinrichtungen schätzen nach den Ergebnissen des **wbmonitors** für 2010 das **Geschäftsklima** weiterhin positiv ein. Allerdings ist der Wert zum zweiten Mal in Folge gesunken und hat sich seit dem Höchststand im Jahr 2008 nahezu halbiert. Die Zukunftsaussichten werden etwas weniger günstig eingeschätzt. In den neuen Ländern wiesen 2010 Anbieter erstmalig ein besseres Geschäftsklima als Anbieter aus den alten Ländern auf.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2009 bundesweit 72.500 Veranstaltungen und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen. Der Programmbereich Arbeit-Beruf umfasste dabei 12,7 % der Kurse an Volkshochschulen insgesamt.
- Teilnahmen an staatlich zugelassenen **Fernlehrgängen** werden auf rund 253.000 geschätzt.
- Im Jahr 2009 sind rund 618.000 Eintritte in **Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB III und SGB II zu verzeichnen. Dies ist ein Anstieg um 33,7 % gegenüber dem Vorjahr.
- Im Jahr 2009 wurden im Rahmen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes** 157.543 Personen gefördert. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies eine Steigerung um 12,9 % dar. Eine Vollzeitmaßnahme absolvierten 37,3 % und eine Teilzeitmaßnahme 62,7 % der Personen.
- In die **Begabtenförderung** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden im Jahr 2009 6.111 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen.
- Insgesamt gibt es zurzeit 213 **Regelungen des Bundes** für die berufliche Fortbildung und Umschulung. 91 Rechtsverordnungen entfallen dabei auf handwerkliche Meisterprüfungen.

(Günter Walden)

## B1 Beteiligungsstrukturen

### B1.1 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

#### B1.1.1 Beteiligung der Bevölkerung an beruflicher Weiterbildung

Lebenslanges Lernen nimmt im aktuellen gesellschaftlichen Diskurs einen großen Stellenwert ein. Die stetige Entwicklung aller Lebensbereiche und damit einhergehende Veränderungen erfordern von jedem Einzelnen kontinuierliches Lernen über die reguläre Schul- und Ausbildungslaufbahn hinaus. Wer sich heute nicht weiterbildet und seine Bildungskarriere voranbringt, gerät schnell ins berufliche Abseits. Lernen im Erwachsenenalter spielt somit eine zentrale Rolle – nicht nur für die Beschäftigungsfähigkeit, sondern auch die persönliche Weiterentwicklung – und gilt als zentrales Element gesellschaftlicher Inklusion.

Bereits seit 1979 registriert das „Berichtssystem Weiterbildung“ (BSW) **E** die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung für die Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) befragte Infratest im 3-Jahres-Turnus eine repräsentative Stichprobe der Bevölkerung. Das BSW war bisher die wichtigste Erhebung zur Weiterbildungsbeteiligung. Um zukünftig auf europäischer Ebene Vergleichbarkeit zu gewährleisten, ging 2007 erstmalig der „Adult Education Survey“ (AES) ins Feld.

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

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) führte TNS Infratest Sozialforschung 2007 im Projektverbund mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) und Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung – parallel zwei Erhebungen durch, die das Weiterbildungsverhalten in Deutschland nach dem BSW- und dem AES-Konzept erfassten (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008). Zwischen März und Juli 2007 ging das AES-Konzept als Piloterhebung ins Feld, womit die Umsetzung des europäischen Berichtskonzepts in

der deutschen Bildungslandschaft erprobt wurde. Deutschland war eines von 18 europäischen Ländern, welche sich zwischen 2006 und 2008 beteiligten. Befragt wurden rund 7.000 Personen. Parallel wurde die Zeitreihe der seit 1979 erhobenen BSW-Daten zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland mit einer reduzierten Stichprobe fortgeführt (rd. 3.500 Befragte).

Sowohl das BSW- als auch das AES-Konzept bilden in etwa das Erwerbspersonenpotenzial ab. Personen in der Nacherwerbsphase (ab 65 Jahren) bleiben in beiden Erhebungen unberücksichtigt. Zukünftig sollen mit dem AES alle berufsbezogenen Lernprozesse der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren erfasst werden. Innerhalb der deutschen Piloterhebung wurden die 19- bis 24-Jährigen jedoch mit einbezogen.

Der BSW wurde inzwischen eingestellt. Die aktuellen AES-Daten für das Erhebungsjahr 2010 werden noch in diesem Jahr zur Bearbeitung freigegeben.

Im AES werden Weiterbildungsaktivitäten anders erfasst als im BSW **E**. Der Berufsbezug der Weiterbildung wird über das AES-Konzept hergestellt, sobald die Befragten angeben, sie hätten „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ an organisierter Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen teilgenommen. Ein Vergleich mit den BSW-Daten, die berufliche Weiterbildung ausschließlich über die jeweilige inhaltliche Ausrichtung der Kurse abbilden, ist aus methodischen Gesichtspunkten mit Vorsicht zu betrachten. Denn dies hat Auswirkungen auf die Befunde. Eine Fortschreibung der BSW-Zeitreihen ist aufgrund dessen ausgeschlossen.

#### **E** Teilnahmequoten beruflicher und berufsbezogener Weiterbildung

##### Berufliche Weiterbildung nach dem Zwei-Säulen-Modell (BSW)

Die Teilnahmequote gibt den Anteil der Teilnehmer/-innen an allen befragten Personen wieder, die sich in den zurückliegenden 12 Monaten an organisierter Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen beteiligt haben, die „unmittelbar mit ihrem Beruf zu tun haben“. Zur inhaltlichen Abgrenzung gegenüber allgemeiner Weiterbildung (2. Säule) werden konkret vier mögliche Ziele der Maßnahme genannt: Um-

schulung, beruflicher Aufstieg, Einarbeitung, Anpassung an neue berufliche Anforderungen und „Sonstiges“.

### **Berufsbezogene Weiterbildung nach dem Zwei-Stufen-Modell (AES)**

Die Teilnahmequote gibt den Anteil der Teilnehmer/-innen an allen befragten Personen wieder, die sich in den zurückliegenden 12 Monaten an organisierter Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen beteiligt haben und in einem nachgelagerten Schritt (2. Stufe) angaben, dass dies hauptsächlich aus beruflichen Gründen erfolgt sei. Das Kriterium für die Differenzierung ist ausschließlich der subjektive Zweck der Weiterbildungsteilnahme.

Aufgrund der abweichenden Erhebungssysteme ergeben sich unterschiedliche Teilnahmequoten: Nahmen nach dem BSW-Konzept 2007 27 % an organisierter beruflicher Weiterbildung teil, waren es für den gleichen Zeitraum nach den AES-Daten 38 % der 19- bis 64-jährigen Bevölkerung, die angaben, Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen hauptsächlich aus beruflichen Gründen besucht zu haben.

### **Einflussfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung**

Die Abhängigkeit der Weiterbildungsbeteiligung von sozialen Faktoren lässt sich mit den BSW- und AES-Daten in ähnlicher Weise abbilden (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 153 ff.). Bivariate Ausführungen zur Differenzierung der Weiterbildungsbeteiligung nach soziodemografischen Merkmalen erlauben jedoch keine Aussagen über die Stärke von Einflussfaktoren, auch bleiben die „echten“ Einflussgrößen oft unberücksichtigt. Im Rahmen der nationalen Bildungsberichterstattung 2008 wurden auf Basis der AES-Daten logistische Regressionen<sup>215</sup> durchgeführt. Neben der Effektstärke konnten daraus auch Hinweise auf zusammenhängende Einflüsse der Merkmale untereinander gewonnen und auf dieser Basis die „echten“ Einflussfaktoren identifiziert werden (vgl. Autorengruppe Bildungsbericht-

erstattung 2008, S. 141 ff.). Die Analysen führten zu folgenden Ergebnissen:

Der Erwerbsstatus und die berufliche Position beeinflussen die Weiterbildungsteilnahme in einem erheblichen Maße. Differenziert nach dem Erwerbsstatus haben Vollzeitbeschäftigte (Referenzgruppe) eine 12-mal so hohe Chance, sich an berufsbezogener Weiterbildung zu beteiligen, wie die Gruppe der Nichterwerbspersonen. Die Chancenabweichungen zwischen Vollzeitbeschäftigten und Arbeitslosen sind zwar um einiges geringer, aber dennoch signifikant (3-fach). Im Vergleich zu den Teilzeitbeschäftigten liegt die Chance der Referenzgruppe immer noch 1,5-mal so hoch.

Ähnlich verhält es sich bei dem Merkmal „berufliche Position“: So haben Beamte im gehobenen und höheren Dienst eine 4,8-fach höhere Teilnahmechance gegenüber der Referenzgruppe der un- oder angelernten Arbeiter/-innen. Bei Angestellten mit begrenzten Führungsfunktionen ist die Chance etwa 3,9-fach so hoch. Bei qualifizierten Angestellten und Beamten im einfachen und mittleren Dienst ist die Chance 2,7-fach, bei Facharbeitern 1,5-fach erhöht.

Dem Schul- und beruflichen Abschluss kommt ebenfalls ein besonderer Stellenwert zu. Mit steigendem Schulabschluss erhöht sich auch die Teilnahmechance an Weiterbildung. So haben Personen mit einer Fach- bzw. Hochschulreife unter sonst gleichen Bedingungen eine 1,9-fach höhere Chance, an berufsbezogener Weiterbildung zu partizipieren, als Personen mit bzw. ohne Hauptschulabschluss. Außerdem haben Personen ohne einen beruflichen Abschluss (Referenzgruppe) gegenüber denjenigen mit einem Berufsabschluss eine geringere Teilnahmechance. Im Unterschied zum Merkmal des Schulabschlusses steigt dabei das Ausmaß der Chancenabweichungen nicht synchron mit der Abschlusshöhe. Befragte mit einem Fachschul-, Meister- oder Technikerabschluss (2,2) liegen gegenüber der Referenzgruppe in der Rangfolge der Teilnahmechancen an berufsbezogener Weiterbildung noch vor den Akademikern mit Fachhochschulabschluss oder Promotion (1,65).

<sup>215</sup> Die logistische Regression beschreibt das Verhältnis der Weiterbildungsteilnehmenden zu den Nichtteilnehmenden (Odds Ratios). Der Effektkoeffizient kann als die Veränderung der Teilnahmechance im Vergleich zur ausgewiesenen Referenzgruppe interpretiert werden.

Die Chance von Personen mit Migrationshintergrund, an berufsbezogener Weiterbildung teilzunehmen, liegt gegenüber der gebürtiger Deutscher bei 66 %.

Die Regressionsanalyse bestätigt darüber hinaus die bivariaten Befunde hinsichtlich des Alters (Rosenblatt/Bilger 2008, S. 132 ff.). Demnach hat die Gruppe der 50- bis unter 65-Jährigen eine um knapp 40 % geringere Chance gegenüber den 19- bis unter 30-Jährigen (Referenzgruppe), an berufsbezogener Weiterbildung zu partizipieren.

Werden strukturelle Faktoren im Regressionsmodell berücksichtigt, so ist die Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen in etwa gleich groß. Demnach wird die Benachteiligung von Frauen in der Weiterbildung primär über den Erwerbsstatus und die berufliche Position und weniger über die Qualifikation oder andere subjektiv-biografische Faktoren (z. B. Alter, Schulabschluss) vermittelt. Die Annahme, dass es sich bei der niedrigen Teilnahmequote von Frauen an beruflicher Weiterbildung eher um einen Erwerbsstatus- als einen Geschlechtseffekt handelt (vgl. Kuwan 1993, S. 32 ff.; Venth 2007, S. 3), konnte durch die multivariate Analyse wiederholt bestätigt werden.

(Kristina Enders, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

## B1.1.2 Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung

### Einführung und Datengrundlage

Deutschland weist im internationalen Vergleich eine nur recht schwache Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen auf. Die demografische Entwicklung, die sowohl zu einer Verringerung der Zahl als auch zu einer stetigen Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbspersonen führt, wird langfristig den Bedarf an Weiterbildung erhöhen (vgl. Müller/Jacob 2008 sowie **Kapitel A7.2**). Dies umso mehr, je schneller die technologische Entwicklung voranschreitet und je geringer die Zahl junger Fachkräfte ist, die aktuelles Wissen in die Betriebe hineintragen. Fehlender Nachwuchs und alternde Belegschaften machen es notwendig, Weiterbildungsangebote stärker zu nutzen, um international konkurrenz- und anschlussfähig zu bleiben.

Eine erfolgreiche berufliche Erstausbildung allein ist kein Garant für eine die gesamte Erwerbsbiografie anhaltende Beschäftigungsfähigkeit. Schließlich müssen immer wieder neue und weiterentwickelte Produktionsschritte genauso beherrscht werden wie komplett neuartige Produktionsanlagen und organisatorische Abläufe. Insbesondere eigene innovative Leistungen erfordern ein hohes Maß an Know-how, Sachkenntnis und Kompetenz. Die berufliche Weiterbildung ist zum unverzichtbaren Bestandteil moderner und dynamischer Ökonomien geworden.

Der folgende Beitrag zeichnet anhand von Mikrozensusdaten der Jahre 2005 bis 2008 ein detailliertes Bild der Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen **E** in Deutschland. Im Unterschied zu anderen Analysen werden hier ausschließlich *Erwerbstätige* untersucht. Dadurch können Differenzen zu anders berechneten Beteiligungsquoten entstehen (vgl. **Kapitel B1.1.1**; BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B1.1; Leszczensky u. a. 2009, Kapitel 6). Der Grund hierfür ist in den starken Differenzen zu suchen, die zutage treten, wenn die Beteiligungsquoten getrennt nach dem Erwerbsstatus betrachtet werden. Zudem wird hier ausschließlich berufliche Weiterbildung untersucht.

## **E** Erfassung der Weiterbildung im Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamtes über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt (siehe hierzu **E** in **Kapitel A10.1.2**). Im Rahmen der Mikrozensusbefragung werden alle teilnehmenden Personen, die mindestens das 15. Lebensjahr erreicht haben, nach ihren Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der zurückliegenden 12 Monate befragt sowie danach, ob diese eher privaten oder beruflichen Zwecken dienen.

### **Untersuchungsgesamtheit**

Es werden bei den hier vorliegenden Analysen ausschließlich erwerbstätige Personen betrachtet, da nur für sie Informationen über die ausgeübte Tätigkeit vorhanden sind. Darüber hinaus bleiben Personen unberücksichtigt, wenn für sie keine Angaben zu den relevanten Merkmalen vorliegen (Weiterbildungsteilnahme, höchster Berufsabschluss).

Bei Personen in Ausbildung sowie Schülern und Studenten kann anhand der Frageformulierung nicht zweifelsfrei identifiziert werden, ob bei einer positiven Antwort Aktivitäten ausschlaggebend waren, die zur Ausbildung beziehungsweise zum Schul- oder Universitätsbesuch zu zählen sind. Um diese Unschärfen auszuschließen, wird die Personengruppe nicht in die Analyse einbezogen.

Aufgrund der hier gewählten Abgrenzung der Untersuchungsgesamtheit ergibt sich möglicherweise eine Einschränkung der Vergleichbarkeit mit anderen Beiträgen zur Weiterbildungsbeteiligung, denen eine breitere Untersuchungspopulation zugrunde liegt. Insbesondere das Einbeziehen von Nichterwerbspersonen führt zu deutlich veränderten Weiterbildungsquoten.

Im Anschluss an eine einführende Übersicht zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung wird das Weiterbildungsverhalten von Fachkräften mit einem mittleren Abschluss genauer betrachtet. Dabei werden neben den Tätigkeitsschwerpunkten auch die ausgeübten Berufe in den Blick genommen.

### **Allgemeine Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung 2005 bis 2008**

Die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsaktivitäten ist eng an das Alter gekoppelt → **Tabelle B1.1.2-1**. Dabei ist festzuhalten, dass der Zusammenhang nicht linear verläuft. Es ist zu beobachten, dass mit zunehmendem Alter die Weiterbildungsbeteiligung erst stabil bleibt und dann ab etwa 40 Jahren sinkt. In späteren Erhebungsjahren liegen die Beteiligungsquoten der 30- bis 39-Jährigen mitunter leicht über denen der jüngeren Kohorte.

Dieser erste Befund trifft jedoch nur dann zu, wenn nicht zwischen den Geschlechtern unterschieden wird. Sobald Männer und Frauen getrennt betrachtet werden, offenbart sich eine erstaunliche Differenz – sowohl das Niveau als auch die Trends betreffend. Während weibliche Erwerbstätige faktisch in jedem Jahr und in jeder Altersgruppe höhere Weiterbildungsquoten aufweisen als die jeweiligen Vergleichsgruppen bei den Männern, ist der Unterschied in der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen besonders gravierend. Seit 2006 übertreffen 20- bis 29-jährige Frauen ihre Altersgenossen um mehr als 25 % – mit zunehmender Tendenz. In keiner der restlichen Altersgruppen ist der Geschlechterunterschied ähnlich ausgeprägt.

In allen Altersgruppen steigt das durchschnittliche Beteiligungsniveau in den Jahren 2005 bis 2008 teilweise deutlich an. Während die Quoten bei den 20- bis 29-Jährigen nur äußerst moderat ansteigen, was maßgeblich auf die stagnierende Entwicklung bei den 20- bis 29-jährigen Männern zurückzuführen ist, steigen die Quoten der 50- bis 64-Jährigen überdurchschnittlich stark um mehr als 20 % an. Auch hier tragen die Frauen mehr zu der Entwicklung bei als die Männer. Sie allein erhöhen ihre Weiterbildungsaktivität um etwa 25 %, während diese bei den Männern nur um etwa 13 % ansteigt.

Diese Entwicklung ist insofern erfreulich, als besonders die älteren Erwerbstätigen Boden gutmachen, indem sie ihre Weiterbildungsaktivitäten – mehr als alle anderen Altersgruppen – erhöhen. Weniger erfreulich ist die Entwicklung bei den jungen Männern: Ihre Weiterbildungsbeteiligung stagniert. Von 2007 bis 2008 weist sie sogar eine fallende Tendenz auf.

Tabelle B1.1.2-1: **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen nach Alter, Geschlecht und Jahr (Angaben in %)**

		Berichtsjahr				
		2005	2006	2007	2008	Gesamt
20 bis 29 Jahre	männlich	19,8	18,5	19,6	20,6	19,6
	weiblich	23,9	24,0	25,4	26,4	25,0
	Gesamt	21,7	21,0	22,3	23,3	22,1
30 bis 39 Jahre	männlich	20,5	20,7	21,8	23,1	21,5
	weiblich	20,5	21,4	23,0	23,8	22,2
	Gesamt	20,5	21,0	22,3	23,4	21,8
40 bis 49 Jahre	männlich	18,4	18,4	20,1	20,9	19,5
	weiblich	18,8	18,8	20,2	21,4	19,8
	Gesamt	18,6	18,6	20,2	21,1	19,6
50 bis 64 Jahre	männlich	15,0	14,9	16,3	17,3	15,9
	weiblich	14,4	15,0	16,6	18,0	16,1
	Gesamt	14,7	15,0	16,4	17,6	16,0
Gesamt	männlich	18,2	18,1	19,4	20,4	19,0
	weiblich	18,7	19,1	20,5	21,6	20,0
	Gesamt	18,4	18,5	19,9	20,9	19,5

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2008, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dass nicht nur dem Alter, sondern in ganz besonderem Maße dem Bildungsniveau eine große Bedeutung für das Weiterbildungsverhalten zukommt, zeigt → **Tabelle B1.1.2-2**. Die Werte unterstreichen deutlich den engen Zusammenhang zwischen dem beruflichen Ausbildungsniveau und dem Weiterbildungsverhalten. Von den Personen ohne Ausbildung mit einer mittleren Beteiligungsquote von 6,3 % und den Personen mit Anlernausbildung mit einer mittleren Beteiligungsquote von 9,3 % steigen die Werte bereits bei den Personen mit dualer Ausbildung auf eine mittlere Beteiligungsquote von 14,8 %. Bei einer durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 19,5 % über alle Personengruppen und Jahre sind Personen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung in der Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert.

Bemerkenswert ist der Niveausprung auf im Mittel 26,2 %, der sich bei den Personen mit Berufsfachschulausbildung gegenüber denen mit einer dualen Ausbildung (14,8 %) offenbart. Auch zwischen den jeweils nächsthöheren Ausbildungsstufen findet sich kein weiteres Mal ein derart großer Abstand. Fachschulabsolventen und -absolventinnen beteiligen sich im Mittel zu 31,4 % an Weiterbildungsaktivitäten.

Bei den Akademikern und Akademikerinnen liegt die mittlere Beteiligungsquote mit 35,9 % nochmals erkennbar über denen der Absolvierenden von Fachschulausbildungen.

In nahezu allen Ausbildungsgruppen steigen die Beteiligungsquoten von 2005 bis 2008 an. Von diesem Trend sind lediglich Personen ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung ausgenommen. Bei ihnen ist keine nennenswerte zeitliche Entwicklung der Quoten zu erkennen. Personen mit Anlernausbildung steigern ihre Beteiligungsquoten auf niedrigem Niveau von 8,4 % im Jahr 2005 auf 10,2 % im Jahr 2008. Zu dieser Entwicklung tragen hauptsächlich die Frauen bei. Bei ihnen steigt die Beteiligungsquote um 2,6 Prozentpunkte, während es bei den Männern vergleichsweise geringe 1,0 Prozentpunkte sind.

Ein ähnliches Bild auf einem etwas höheren Niveau ergibt sich bei den Absolventen/Absolventinnen einer beruflichen Lehrausbildung. Auch hier tragen die Frauen erkennbar mehr zur Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten bei, wobei der Anstieg insgesamt durchschnittliche Steigerungsraten aufweist.



Tabelle B1.1.2-2: **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen nach Berufsabschluss, Geschlecht und Jahr (Angaben in %)**

		Berichtsjahr				
		2005	2006	2007	2008	Gesamt
Ablernausbildung	männlich	8,0	8,8	8,8	9,0	8,6
	weiblich	8,8	10,4	9,9	11,4	10,0
	Gesamt	8,4	9,6	9,3	10,2	9,3
Duale Berufs- ausbildung	männlich	13,6	13,7	14,7	15,5	14,4
	weiblich	14,0	14,5	16,1	16,7	15,4
	Gesamt	13,8	14,1	15,4	16,1	14,8
Schulberufs- ausbildung	männlich	21,2	22,0	23,1	27,0	22,7
	weiblich	25,9	27,4	28,9	32,5	28,2
	Gesamt	24,0	25,3	26,9	30,8	26,2
Fachschulabschluss	männlich	26,7	26,4	29,2	29,9	28,0
	weiblich	34,2	35,2	38,5	39,1	36,7
	Gesamt	29,5	29,8	32,9	33,5	31,4
Hochschul-/ Fachhochschul- abschluss	männlich	32,6	33,0	35,0	36,1	34,2
	weiblich	37,1	37,5	38,4	39,9	38,3
	Gesamt	34,4	34,8	36,4	37,7	35,9
Ohne Ausbildung	männlich	6,7	6,4	6,5	6,7	6,6
	weiblich	5,6	6,1	5,8	6,3	6,0
	Gesamt	6,2	6,2	6,2	6,5	6,3
Gesamt	männlich	18,2	18,1	19,4	20,4	19,0
	weiblich	18,7	19,1	20,5	21,6	20,0
	Gesamt	18,4	18,5	19,9	20,9	19,5

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2008, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die höchsten Steigerungsraten finden sich bei den Absolvierenden berufsfachschulischer Ausbildungen. Bei ihnen erhöht sich der Anteil weiterbildungsaktiver Personen von 24,0 % im Jahr 2005 um mehr als 25 % auf 30,8 % im Jahr 2008. Auch wenn bei den Männern das Niveau deutlich unter dem der Frauen liegt, so trägt auch ihre Entwicklung zum Gesamttrend bei. Männer und Frauen haben ähnlich hohe Steigerungsraten im Zeitverlauf. Die Absolventen/Absolventinnen mit Berufsfachschulausbildung weisen im Vergleich zu allen sonstigen Personengruppen die dynamischste Entwicklung auf.

Bei den Fachschulabsolventen/-absolventinnen nehmen die Differenzen zwischen Männern und Frauen leicht zu. Auffällig ist hier, dass die Quoten der Frauen deutlich höher liegen als bei Männern. Im Mittel sind 36,7 % von ihnen weiterbildungsaktiv, während es bei den Männern im Mittel 28,0 % sind. Im Verlauf

von 2005 bis 2008 bauen die Frauen den relativen Abstand zu den Männern weiter aus.

Die höchsten Quoten weisen die Akademiker/-innen aus. Im Schnitt sind sie zu 35,9 % weiterbildungsaktiv. Von 2005 bis 2008 steigt ihre Beteiligungsquote von 34,4 % um fast 10 % auf 37,7 %. Im Vergleich zu den restlichen Personengruppen wird der Abstand zwischen Männern und Frauen im Zeitverlauf geringer. Von 2005 bis 2008 verringert sich die Differenz von anfangs 4,5 Prozentpunkten auf 3,8 Prozentpunkte.

Insgesamt bemerkenswert ist die anhaltend sehr viel geringere Weiterbildungsbeteiligung von Männern. Im Folgenden werden Analysen präsentiert, die anhand von Berufen und Tätigkeiten näheren Aufschluss über Motive für die Teilnahme an Weiterbildung geben können.

**Tabelle B1.1.2-3: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung nach Beruf, Geschlecht und Alter (Anteil an den Erwerbstätigen in Klammern dahinter) (in %)**

		Alter				
		20–29 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50–64 Jahre	Gesamt
Fahr- und Flugzeugbau sowie Wartungsberufe	männlich	19,7 (4,9)	22,6 (3,4)	17,0 (2,9)	11,4 (2,4)	18,0 (3,1)
	weiblich	20,3 (0,1)	3,0 (0,1)	1,2 (0,1)	3,0 (0,1)	4,6 (0,1)
Feinwerktechnische und verwandte Berufe	männlich	19,5 (0,8)	20,7 (0,6)	15,7 (0,6)	13,7 (0,7)	17,0 (0,7)
	weiblich	21,0 (0,8)	20,3 (0,6)	17,1 (0,4)	13,8 (0,3)	18,4 (0,5)
Elektroberufe	männlich	21,6 (5,5)	20,8 (4,4)	17,3 (3,9)	11,8 (4,0)	17,5 (4,2)
	weiblich	19,2 (0,2)	16,8 (0,3)	15,5 (0,2)	14,9 (0,2)	16,2 (0,2)
Ingenieure und Ingenieurinnen	männlich	15,9 (0,3)	27,7 (0,6)	26,0 (0,6)	16,4 (0,8)	22,4 (0,6)
	weiblich	21,8 (0)	26,2 (0,1)	24,9 (0,1)	18,7 (0,1)	23,5 (0,1)
Techniker/-innen	männlich	25,3 (3,1)	25,7 (4,2)	23,1 (4,6)	15,6 (4,8)	21,7 (4,4)
	weiblich	23,7 (0,4)	22,3 (0,5)	19,5 (0,5)	15,7 (0,4)	19,8 (0,4)
Groß-, Einzelhandelskaufleute	männlich	20,9 (3,9)	17,8 (3,5)	15,2 (3,0)	10,7 (3,2)	15,5 (3,3)
	weiblich	18,0 (4,5)	13,1 (3,5)	11,9 (3,1)	9,3 (3,4)	12,4 (3,5)
Bank-, Versicherungsfachleute	männlich	45,1 (2,6)	35,9 (2,6)	32,2 (2,5)	25,6 (2,9)	32,6 (2,7)
	weiblich	32,0 (3,5)	26,0 (3,3)	26,3 (2,9)	19,2 (2,5)	25,3 (3,0)
Sonstige kaufmännische Berufe (ohne Groß-, Einzelhandel, Kreditgewerbe)	männlich	25,0 (2,3)	24,8 (2,9)	19,9 (2,8)	13,9 (3,1)	19,9 (2,9)
	weiblich	24,3 (2,9)	21,9 (2,4)	19,2 (1,8)	13,3 (1,5)	19,6 (2,0)
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung	männlich	25,1 (1,3)	27,6 (2,7)	22,6 (3,1)	16,6 (3,6)	22,0 (2,9)
	weiblich	30,8 (0,9)	26,8 (1,3)	23,1 (1,3)	19,3 (1,3)	23,7 (1,3)
Verwaltungsberufe im öffentlichen Dienst	männlich	33,0 (1,5)	28,0 (1,9)	25,1 (2,7)	18,6 (3,9)	23,5 (2,7)
	weiblich	28,4 (3,5)	24,4 (4,7)	23,0 (5,6)	19,1 (5,9)	22,5 (5,2)
Finanz-, Rechnungswesen und Buchhaltung	männlich	28,5 (0,7)	26,7 (0,8)	21,6 (0,8)	13,8 (0,9)	21,4 (0,8)
	weiblich	24,8 (1,2)	23,4 (1,6)	20,4 (1,9)	15,2 (2,4)	19,6 (1,9)
IT-Kernberufe	männlich	29,3 (2,8)	29,7 (2,3)	28,6 (1,8)	19,0 (1,1)	27,6 (1,8)
	weiblich	33,3 (0,5)	25,3 (0,5)	24,0 (0,4)	16,6 (0,2)	24,6 (0,4)
Kaufmännische Büroberufe	männlich	24,7 (5,0)	21,8 (4,5)	19,1 (4,4)	13,1 (5,0)	18,7 (4,7)
	weiblich	21,5 (16,1)	16,9 (16,6)	15,5 (17,3)	11,8 (16,7)	15,5 (16,8)
Sicherheitsberufe	männlich	35,4 (5,0)	37,2 (2,4)	33,9 (2,2)	22,7 (1,9)	32,8 (2,5)
	weiblich	36,2 (0,7)	39,2 (0,4)	21,5 (0,1)	21,1 (0,1)	33,1 (0,3)
Gesundheitsberufe ohne Approbation	männlich	36,5 (2,4)	38,2 (2,0)	34,6 (1,4)	24,9 (1,2)	34,1 (1,6)
	weiblich	31,6 (14,5)	28,5 (11,1)	29,6 (11,7)	26,1 (8,9)	28,8 (11,1)
Soziale Berufe	männlich	28,9 (0,5)	30,7 (0,5)	26,8 (0,5)	20,5 (0,5)	26,3 (0,5)
	weiblich	34,5 (3,8)	29,0 (3,0)	29,7 (3,1)	22,9 (2,7)	28,5 (3,1)
Berufe in der Körperpflege	männlich	16,8 (0,2)	20,5 (0,1)	22,4 (0,1)	23,5 (0,1)	20,9 (0,1)
	weiblich	22,7 (2,7)	19,5 (2,0)	16,5 (1,8)	11,9 (1,4)	17,4 (1,8)

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2008 (kumuliert), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung



## Schwerpunkt Abschluss duale Ausbildung I – Berufe

Wie bereits dargestellt, sind die Weiterbildungsquoten der Absolvierenden einer dualen Ausbildung insgesamt unterdurchschnittlich. Genauso wie in vielen anderen Ausbildungsgruppen sind dabei die Werte der Frauen insgesamt etwas besser als die der Männer, und ihre Steigerungsraten von 2005 bis 2008 sind ebenfalls höher. → **Tabelle B1.1.2-3** zeigt mittels Durchschnittswerten für die Jahre 2005 bis 2008, in welchen Berufsfeldern (Tiemann u. a. 2008) die Weiterbildungsbeteiligung überdurchschnittlich hoch war und welcher Anteil der erwerbstätigen Absolventen/Absolventinnen in den entsprechenden Berufsfeldern tätig war.

Die Männer mit dualer Berufsausbildung sind in 9 Berufsfeldern besonders weiterbildungsaktiv:<sup>216</sup> Fahr- und Flugzeugbau sowie Wartungsberufe; Elektroberufe; Techniker/-innen; Groß-, Einzelhandelskaufleute; Bank-, Versicherungsfachleute; Sonstige kaufmännische Berufe (ohne Groß-, Einzelhandel, Kreditgewerbe); Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung; IT-Kernberufe sowie Sicherheitsberufe.

Insgesamt sind etwas mehr als 30% der erwerbstätigen Männer (bezogen auf die 20- bis 29-Jährigen) mit dualen Ausbildungsabschluss in diesen Berufsfeldern tätig.

Frauen mit dualer Berufsausbildung sind ebenfalls in 9 Berufsfeldern besonders weiterbildungsaktiv: Bank-, Versicherungsfachleute; Sonstige kaufmännische Berufe (ohne Groß-, Einzelhandel, Kreditgewerbe); Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung; Verwaltungsberufe im öffentlichen Dienst; Finanz-, Rechnungswesen und Buchhaltung; Kaufmännische Büroberufe; Gesundheitsberufe ohne Approbation; Soziale Berufe sowie Berufe in der Körperpflege.

Insgesamt sind in diesen Berufen fast 60% der Absolventinnen (bezogen auf die 20- bis 29-Jährigen) einer dualen Berufsausbildung erwerbstätig.

Aus → **Tabelle B1.1.2-3** geht unter anderem hervor, weshalb Frauen mit dualer Berufsausbildung die höheren Weiterbildungsquoten im Vergleich zu Männern aufweisen. Frauen arbeiten vielfach häufiger in weiterbildungsintensiven Berufen. Es ist nicht der Fall, dass Frauen innerhalb besonders vieler Berufsfelder eine deutlich höhere Weiterbildungsaktivität zeigen würden als Männer. Teilweise liegt sie sogar deutlich unterhalb der von Männern, die im selben Berufsfeld tätig sind (beispielsweise: Bank-, Versicherungsfachleute). Insgesamt erreichen Frauen eine höhere durchschnittliche Weiterbildungsquote als Männer, weil sie in den sehr weiterbildungsintensiven Berufsfeldern deutlich stärker vertreten sind als Männer.

Besonders groß sind die Unterschiede bei den kaufmännischen Büroberufen, den Gesundheitsberufen ohne Approbation sowie den sozialen Berufen. In diesen drei Berufsfeldern mit überdurchschnittlicher Weiterbildungintensität sind etwa 42% aller erwerbstätigen Frauen mit einem dualen beruflichen Abschluss tätig. Demgegenüber sind nur 7,9% der Männer in denselben Berufsfeldern tätig. In anderen Berufsfeldern, in denen Frauen weniger stark vertreten sind und die Weiterbildungintensität ebenfalls hoch ist, sind Männer zwar erwerbstätig, aber nicht in einem Umfang, der den Rückstand gegenüber den Frauen ausgleichen würde. Diese Zahlen machen deutlich, dass die unterschiedliche Berufswahl zwischen Frauen und Männern in erheblichem Maße für die differierenden Weiterbildungsquoten mitverantwortlich ist.

Bei einer näheren Betrachtung der nach Alterskohorten differenzierten Werte fällt auf, dass die Weiterbildungsbeteiligung von den 20- bis 29-Jährigen über die 30- bis 39-Jährigen hin zu den 40- bis 49-Jährigen häufig nur moderat abnimmt. Ein starker Bruch durch abrupt sinkende Beteiligungsquoten vollzieht sich meist erst bei den 50- bis 64-Jährigen. Es gibt aber auch bedeutsame Ausnahmen. Bei den Gesundheitsberufen ohne Approbation – dem Berufsfeld mit dem zweithöchsten Anteil der erwerbstätigen Frauen mit dualer Berufsausbildung – kann von einem Bruch bei den 50- bis 64-Jährigen keine Rede sein. Über

216 Für die Auswahl der Berufsfelder waren sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen neben der Weiterbildungsaktivität auch die Anteile der in diesen Berufsfeldern tätigen Personen relevant. Daher fehlen einzelne Berufsfelder, in denen die Weiterbildungsbeteiligung hoch ist, die aber nicht in nennenswertem Umfang ausgeübt werden, in dieser Aufzählung.

alle Alterskohorten hinweg sinkt die Weiterbildungsaktivität der Frauen lediglich von 31,6 % bei den 20- bis 29-Jährigen auf 26,1 % bei 50- bis 64-Jährigen. In diesem Berufsfeld, das sich durch eine vergleichsweise hohe Weiterbildungsquote auszeichnet, hat sich in der jüngsten Alterskohorte der Anteil der erwerbstätigen Frauen drastisch erhöht (nicht ausgewiesen). Ähnliches, jedoch auf niedrigerem Niveau, ist bei den kaufmännischen Berufen zu beobachten. Diese Entwicklung dürfte mitverantwortlich dafür sein, dass – wie eingangs bereits gezeigt wurde – die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Frauen insgesamt steigt und der Abstand zu den Männern zunehmend wächst.

### Schwerpunkt Abschluss duale Ausbildung II – Tätigkeitsmerkmale

Thema des folgenden Abschnitts ist die Frage, in welchem Zusammenhang Tätigkeitsmerkmale<sup>217</sup> der

Haupterwerbstätigkeit und das individuelle Weiterbildungsverhalten stehen. Wie im vorangehenden Abschnitt ist die Darstellung ausschließlich auf Absolventen/Absolventinnen einer dualen beruflichen Ausbildung beschränkt.

Die Daten in → **Tabelle B1.1.2-4** zeigen, dass die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sehr von den Tätigkeitsmerkmalen abhängt (vgl. auch Hall/Krekel 2008). Dabei reichen die Beteiligungsquoten von 3,1 % bei Personen, die hauptsächlich Tätigkeiten im Bereich Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling ausüben, bis 31,4 % bei Personen, die überwiegend in den Bereichen Erziehen, Ausbilden, Lehren tätig sind. Diese enorme Bandbreite der Beteiligungsquoten allein innerhalb der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung verweist auf einen engen Zusammenhang von beruflichen Tätigkeitsinhalten und individuellem Weiterbildungsverhalten.<sup>218</sup> Deutlich überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv sind –

**Tabelle B1.1.2-4: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung nach Alter, Geschlecht und Tätigkeitsschwerpunkten (Angaben in %) (Teil 1)**

		Alter				
		20–29 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50–64 Jahre	Gesamt
Maschinen, technische Anlagen oder Geräte einrichten, steuern, überwachen, warten	männlich	17,4	16,1	12,9	8,9	13,2
	weiblich	16,4	9,5	4,3	4,5	6,7
	Gesamt	17,4	15,6	12,1	8,6	12,7
Anbauen; Züchten; Hegen, Ernten; Fischen	männlich	8,2	10,4	8,9	6,5	8,3
	weiblich	17,4	6,5	6,7	2,9	6,2
	Gesamt	10,8	9,1	8,1	5,4	7,6
Fertigen, Be- und Verarbeiten, Bauen/Ausbauen, Installieren, Montieren	männlich	9,0	8,6	6,5	4,8	7,0
	weiblich	7,6	6,0	4,3	2,3	4,5
	Gesamt	8,8	8,3	6,2	4,4	6,7
Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren	männlich	22,4	21,0	17,4	12,9	17,7
	weiblich	14,4	11,8	8,7	7,2	9,7
	Gesamt	17,4	15,1	11,6	9,3	12,5
Reparieren, Renovieren, Instandsetzen, Ausbessern	männlich	16,5	17,2	13,2	9,6	13,5
	weiblich	14,0	6,5	5,5	2,5	5,4
	Gesamt	16,4	16,5	12,6	9,1	12,9
Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten/Buchen, Erstellen von Zeichnungen	männlich	23,7	21,2	22,5	14,7	19,9
	weiblich	22,7	19,3	17,0	12,9	17,0
	Gesamt	22,9	19,7	18,2	13,3	17,7

<sup>217</sup> Tätigkeitsmerkmale werden im Mikrozensus etwa einmal in 4 Jahren abgefragt (zuletzt 2007). Dabei erteilen die Befragten Auskunft über die Tätigkeiten, die bei der Ausübung ihrer Haupterwerbstätigkeit den Schwerpunkt bilden.

<sup>218</sup> Das individuelle Weiterbildungsverhalten ist neben ausschließlich individuellen Bestimmungsfaktoren maßgeblich auch von institutionellen Einflussfaktoren geprägt – insbesondere durch die Förderung des Arbeitsgebers.

**Tabelle B1.1.2-4: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung nach Alter, Geschlecht und Tätigkeitsschwerpunkten (Angaben in %) (Teil 2)**

		Alter				
		20–29 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50–64 Jahre	Gesamt
Messen, Prüfen; Erproben, Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren	männlich	25,2	22,3	24,4	14,9	21,0
	weiblich	22,3	17,4	16,5	10,1	15,7
	Gesamt	24,2	20,8	21,6	13,6	19,3
Forschen, Entwerfen, Konstruieren, Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen	männlich	25,8	23,5	22,9	18,6	22,4
	weiblich	24,0	26,7	25,2	18,4	24,3
	Gesamt	25,2	24,4	23,5	18,6	22,9
Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/PR	männlich	19,9	23,2	21,6	17,1	20,6
	weiblich	26,1	25,2	20,6	17,7	22,2
	Gesamt	23,7	24,3	21,1	17,4	21,5
Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten	männlich	29,8	30,9	28,9	18,6	25,7
	weiblich	38,0	34,9	26,9	22,1	28,2
	Gesamt	32,7	32,0	28,3	19,5	26,4
Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten	männlich	11,0	7,0	5,0	4,4	6,3
	weiblich	8,4	8,2	5,4	3,0	5,7
	Gesamt	9,6	7,7	5,2	3,4	5,9
Gesetze/Vorschriften/Verordnungen anwenden, auslegen; Beurkunden	männlich	41,5	38,8	32,6	26,0	32,3
	weiblich	30,4	29,4	30,3	23,5	28,4
	Gesamt	34,4	32,9	31,3	24,8	30,1
Erziehen, Ausbilden, Lehren	männlich	37,2	33,2	31,4	21,6	29,5
	weiblich	35,3	33,2	32,6	27,8	32,0
	Gesamt	35,7	33,2	32,3	26,1	31,4
Beraten, Informieren	männlich	40,7	35,2	31,8	25,0	31,7
	weiblich	29,7	31,3	26,1	25,2	27,8
	Gesamt	34,1	33,1	28,7	25,1	29,6
Gesundheitlich/Sozial helfen, pflegen; medizinisch/kosmetisch behandeln	männlich	34,4	37,1	36,0	23,0	33,3
	weiblich	33,8	28,1	28,0	25,1	28,2
	Gesamt	33,9	29,4	29,0	24,9	28,9
Künstlerisch, journalistisch, unterhaltend tätig sein	männlich	20,4	12,0	13,3	5,2	11,6
	weiblich	21,6	16,9	7,2	3,7	11,0
	Gesamt	21,0	14,2	10,3	4,5	11,3
Fahrzeuge führen, Packen, Beladen, Verladen, Sortieren, Zustellen	männlich	9,3	8,6	9,9	5,6	8,2
	weiblich	6,4	5,5	4,3	4,5	4,8
	Gesamt	9,0	8,0	8,8	5,4	7,6
Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling	männlich	12,7	7,8	5,4	5,1	6,5
	weiblich	3,1	2,7	2,0	1,3	1,9
	Gesamt	7,9	4,1	2,7	2,2	3,1
Sichern, Schützen, Be-/Überwachen, Verkehr regeln (einschl. Soldaten und Wehrpflichtige)	männlich	33,4	32,2	29,0	14,5	27,3
	weiblich	34,9	30,7	19,3	12,2	24,4
	Gesamt	33,6	31,9	27,6	14,1	26,8
Ohne Angabe	männlich	8,8	10,4	14,7	5,6	10,3
	weiblich	37,8	18,1	15,6	4,9	15,2
	Gesamt	19,3	13,9	15,1	5,3	12,4
Gesamt	männlich	18,5	16,9	15,0	10,7	14,7
	weiblich	23,0	18,4	15,5	12,2	16,1
	Gesamt	20,6	17,6	15,2	11,3	15,4

Ausschluss des Tätigkeitsschwerpunktes „Abbauen/Fördern, Rohstoffe gewinnen“ wegen geringer Fallzahl

Quelle: Mikrozensus 2007, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

neben den bereits Genannten – Personen, die in den folgenden Tätigkeitsbereichen arbeiten:

- Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten/Buchen, Erstellen von Zeichnungen
- Messen, Prüfen; Erproben, Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren
- Forschen, Entwerfen, Konstruieren, Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen
- Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/PR
- Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten
- Gesetze/Vorschriften/Verordnungen anwenden, auslegen; Beurkunden
- Beraten, Informieren
- Gesundheitlich/Sozial helfen, pflegen; medizinisch/kosmetisch behandeln
- Sichern, Schützen, Be-/Überwachen, Verkehr regeln (einschl. Soldaten und Wehrpflichtige)

Personen mit dem Schwerpunkt im Tätigkeitsbereich des Erziehens, Ausbildens und Lehrens weisen nicht nur die höchste Weiterbildungsbeteiligung unter den in → **Tabelle B1.1.2-4** aufgeführten Vergleichsgruppen auf, sondern sie zeichnen sich auch durch eine vergleichsweise hohe Weiterbildungsaktivität der älteren Erwerbstätigen aus. Davon ausgenommen sind die Männer in diesem Tätigkeitsfeld. Sie sind mit 40 bis 49 Jahren zu 31,4 % weiterbildungsaktiv und damit noch nahezu auf Augenhöhe mit den Frauen. Die 50- bis 64-jährigen Männer im gleichen Tätigkeitsfeld sind hingegen mit 21,6 % deutlich weniger weiterbildungsaktiv als die Frauen mit 27,8 % in der gleichen Altersgruppe. In einigen Tätigkeitsfeldern ist der entgegengesetzte Verlauf zu beobachten – die Weiterbildungsbeteiligung bei den Frauen lässt mit zunehmendem Alter stärker nach als bei den Männern (z. B. bei künstlerischen, journalistischen und unterhaltenden Tätigkeiten). Insgesamt ist der typische Verlauf einer nachlassenden Weiterbildungsaktivität mit zunehmendem Alter bei allen Tätigkeitsschwerpunkten – mehr oder weniger stark ausgeprägt – wiederzufinden.

Es bleibt festzuhalten, dass Tätigkeitsinhalte eine wichtige Bestimmungsgröße der Weiterbildungsbeteiligung sind. Geschlechterunterschiede sind deutlich zu erkennen. Meist ist das Niveau der Beteiligung zwischen Frauen und Männern unterschiedlich hoch. In Bezug auf allgemeine Tendenzen sind sich

Männer und Frauen innerhalb bestimmter Tätigkeitsschwerpunkte jedoch vergleichsweise ähnlich.

### Weiterbildungsverhalten bei Berufswechslern und Berufswechslerninnen

Berufliche Weiterbildung gilt als unverzichtbar, um die Fähigkeiten und Kompetenzen von Erwerbstätigen auf einem zeitgemäßen Niveau zu erhalten oder gegebenenfalls weiter auszubauen. Dementsprechend müsste bei Berufswechslern und -wechslerninnen, die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind, ein verändertes Weiterbildungsverhalten zu beobachten sein. Es müsste sich systematisch vom Weiterbildungsverhalten Erwerbstätiger unterscheiden, die den Beruf, den sie ausüben, bereits im Rahmen ihrer Berufsausbildung erlernt haben.

→ **Tabelle B1.1.2-5** zeigt, in welchem Maße sich die Weiterbildungsbemühungen von Berufswechslern und -wechslerninnen<sup>219</sup> von denen derer unterscheiden, die in ihren angestammten Berufen tätig sind. Alle in der Tabelle dargestellten Ausbildungsgruppen zeichnen sich durch eine im Vergleich niedrigere Weiterbildungsbeteiligung der Berufswechsler/-innen aus. Im Durchschnitt über alle Ausbildungsgruppen und Alterskohorten sind Berufswechsler/-innen um fast ein Drittel weniger weiterbildungsaktiv als Erwerbstätige, die den Beruf nicht gewechselt haben. Dabei zeigen sich deutliche Geschlechtsunterschiede hinsichtlich des Weiterbildungsverhaltens von Berufswechslern und Berufswechslerninnen: Berufswechslerninnen bilden sich unabhängig vom Niveau ihrer beruflichen Ausbildung und dem Alter durchschnittlich zu 16,5 % weiter. Bei Frauen ohne Berufswechsel sind es im Mittel 28,9 %. Die Berufswechsler bilden sich im Schnitt zu etwa 18,6 % weiter, während die Nichtwechsler nur einen Wert von etwa 23,9 % erreichen.

<sup>219</sup> Als Berufswechsler und Berufswechslerninnen werden im vorliegenden Beitrag die Personen bezeichnet, die nicht in dem erlernten Berufsfeld (Tiemann u. a. 2008) beruflich tätig sind. Der Zeitpunkt des Wechsels ist dabei unerheblich und kann gegebenenfalls auch bereits einige Jahrzehnte zurückliegen. Durch die Wahl des Berufsfeldes anstelle der Berufsordnung werden Tätigkeiten in Berufen, die eine inhaltliche Nähe zum erlernten Beruf besitzen, nicht verfrüht als ausbildungsfremd eingestuft.

**Tabelle B1.1.2-5: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (bW) von Erwerbstätigen nach Berufsabschluss, beruflicher Flexibilität, Geschlecht und Alter (Angaben in %)**

			Alter				
			20–29 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50–64 Jahre	Gesamt
Duale Berufsausbildung	ohne bW	männlich	18,4	17,4	15,0	10,7	15,1
		weiblich	24,7	20,7	19,9	15,7	20,0
		Gesamt	21,6	19,0	17,5	13,0	17,5
	mit bW	männlich	17,9	16,6	14,2	9,8	13,9
		weiblich	16,9	13,4	11,8	9,2	11,7
		Gesamt	17,5	15,3	13,1	9,5	12,9
Schulberufsausbildung	ohne bW	männlich	32,3	29,1	25,9	21,2	26,5
		weiblich	38,2	35,5	34,4	30,6	34,4
		Gesamt	36,4	33,4	31,9	27,2	31,9
	mit bW	männlich	27,3	21,1	18,7	14,7	19,3
		weiblich	23,9	23,0	20,3	16,0	20,0
		Gesamt	25,5	22,1	19,7	15,5	19,7
Fachschulabschluss	ohne bW	männlich	36,6	33,6	29,7	22,7	29,0
		weiblich	48,0	43,9	44,1	37,9	43,0
		Gesamt	43,7	38,6	36,4	28,8	35,5
	mit bW	männlich	34,4	31,2	29,5	21,0	27,2
		weiblich	32,9	29,7	26,8	22,0	26,4
		Gesamt	33,8	30,7	28,6	21,3	26,9
Hochschul-/Fachhochschulabschluss	ohne bW	männlich	34,5	40,0	39,8	36,9	38,6
		weiblich	41,5	44,8	46,4	45,7	45,1
		Gesamt	38,2	42,0	42,4	40,1	41,2
	mit bW	männlich	30,3	32,1	30,3	25,6	29,3
		weiblich	32,2	31,9	31,0	29,0	30,9
		Gesamt	31,3	32,0	30,6	26,8	29,9
Gesamt	ohne bW	männlich	23,0	26,2	24,4	21,1	23,9
		weiblich	30,9	29,5	29,2	26,6	28,9
		Gesamt	27,2	27,8	26,7	23,4	26,3
	mit bW	männlich	21,5	21,5	19,2	14,7	18,6
		weiblich	22,4	18,8	16,3	13,4	16,5
		Gesamt	21,9	20,4	17,9	14,2	17,7

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2008 (kumuliert), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dieses Muster ist bei allen Ausbildungsgruppen mehr oder weniger stark ausgeprägt zu beobachten. Die Absolventen/Absolventinnen dualer Ausbildungsgruppen liegen dabei in einem mittleren Bereich. Die Weiterbildungsquoten der Männer unterscheiden sich um weniger als 1 Prozentpunkt, während die Differenzen bei den Frauen bis zu 8,1 Prozentpunkte betragen. Mit zunehmendem Alter steigen die Unterschiede bei den Frauen erst an, bis sie dann bei den 50- bis 64-Jährigen stark zurückgehen. Besonders beachtlich sind die Unterschiede zwischen

Berufswechslerinnen und Nichtwechslerinnen bei den Berufsfachschulabsolventinnen und den Fachschulabsolventinnen, dort betragen sie im Schnitt mehr als 75 %. Bei den Männern in diesen Ausbildungsgruppen weist das Bild erheblich niedrigere Differenzen auf.

(Manuel Schandock)

## B1.2 Betriebliche Weiterbildung

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

### B1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat auf Basis des IAB-Betriebspanels das betriebliche Weiterbildungsgeschehen untersucht. In diesem Panel werden Betriebe berücksichtigt, soweit sie mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote dargestellt. Die Daten zur Weiterbildung wurden bislang in einem zweijährigen Rhythmus erhoben, seit 2008 liegen die Angaben jedoch jährlich vor. Weitere Indikatoren, ergänzende Informationen und methodische Erläuterungen sind einer Expertise des IAB zu entnehmen (**vgl. Kapitel A4.10.1**).<sup>220</sup>

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

#### **E** Weiterbildungsbeteiligung

Der Indikator Weiterbildungsbeteiligung bezieht die Anzahl der Betriebe, die gemäß einer Frage des IAB-Betriebspanels im 1. Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

#### Weiterbildungsquote

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

### Weiterbildungsbeteiligung

Hinsichtlich der allgemeinen Verbreitung betrieblicher Weiterbildung ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität in Deutschland in den letzten Jahren leicht, aber stetig zugenommen hat → **Tabelle B1.2.1-1**. Gegenüber dem Wert von 2001 ergibt sich bis 2008 eine Erhöhung um gut 13 Prozentpunkte. Dieses Wachstum ist sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zu beobachten, wobei die Quote in den neuen Ländern stets leicht über den Werten der alten Länder lag. Im Jahr 2009 war jedoch wieder ein Rückgang der Quote zu beobachten: Mit 45 % der Betriebe in Deutschland, die als weiterbildungsaktiv gelten können, fällt der Wert wieder auf die Quote von 2007 zurück.

Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße werden zwei Phänomene deutlich: Zunächst ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität positiv mit der Betriebsgröße korreliert. Während unter den kleineren Betrieben zuletzt nur noch 36 % der Betriebe Weiterbildung anbieten oder unterstützen, steigert sich dies bis zu den Großbetrieben, die nahezu alle weiterbildungsaktiv sind (96 %). Dies ist insofern nicht überraschend, als es naheliegt, dass größere Betriebe eher als kleinere in jedem Jahr mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützen, da sie z. B. mehr Einstellungen und daher mehr Einarbeitungen haben. Der Vergleich zwischen alten und neuen Ländern ergibt weiterhin, dass die Beteiligung bei den kleinen Betrieben mit bis unter

220 Die Expertise ist unter <http://www.bibb.de/datenreport> erhältlich.



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

	2001	2003	2005	2007	2008	2009
<b>Alte Länder</b>						
1–9 Beschäftigte	27	33	33	36	39	36
10–49 Beschäftigte	56	58	62	62	68	62
50–499 Beschäftigte	80	84	84	86	87	82
500+ Beschäftigte	97	98	97	95	98	97
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>44</b>
<b>Neue Länder</b>						
1–9 Beschäftigte	29	37	38	41	44	39
10–49 Beschäftigte	58	63	62	67	67	61
50–499 Beschäftigte	82	87	85	86	90	82
500+ Beschäftigte	96	94	96	97	97	92
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>51</b>	<b>45</b>
<b>Bundesgebiet</b>						
1–9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36
10–49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62
50–499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98	96
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>45</b>

Weiterbildungsbeteiligung: Anteil der Betriebe, die (in-)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben  
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2009, hochgerechnete Angaben

10 Beschäftigten in den neuen Ländern etwas höher ausfällt. Eine Betrachtung der Entwicklung seit 2001 ergibt schließlich, dass die oben angesprochene Zunahme der Weiterbildungsaktivität auf eine Zunahme der Aktivität bei den mittleren Betrieben, v. a. aber auch bei den kleinen Betrieben zurückzuführen ist.<sup>221</sup>

### Weiterbildungsquote

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

Aus → [Tabelle B1.2.1-2](#) geht hervor, dass im Jahr

2009 ein Viertel der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen war. Die zusätzliche Differenzierung<sup>222</sup> in qualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten macht deutlich, dass vor allem die qualifizierten Beschäftigten von den betrieblichen Bildungsbemühungen profitieren. Dieses qualifikationspezifische Muster findet sich in den alten und in den neuen Ländern, wobei in den neuen Ländern die Weiterbildungsquote insgesamt mit zuletzt rund 4 Prozentpunkten höher ausfällt.

Die Betrachtung der Weiterbildungsquote nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass die Betriebsgröße keinen bedeutsamen Einfluss hat → [Tabelle B1.2.1-3 Internet](#). Vergleicht man diesen Befund mit dem Ergebnis zur Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, kann man festhalten, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, wenn sie sich aber zur Weiterbildung entscheiden, den

<sup>221</sup> Das Wachstum bei den Kleinstbetrieben erklärt auch teilweise, warum die Befragung CVTS3 von 2005 gegenüber der Befragung CVTS2 von 1999 einen Rückgang aufweist. Zu den methodischen Unterschieden zwischen IAB-Betriebspanel und CVTS3-Erhebung sowie den daraus resultierenden Divergenzen in den Ergebnissen vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1, Einleitung.

<sup>222</sup> Diese Differenzierung ist in den Daten für 2008 nicht enthalten.

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

	2001	2003	2005	2007	2008	2009
<b>Alte Länder</b>						
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	–	12
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	–	33
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
<b>Neue Länder</b>						
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	–	16
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	–	35
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>29</b>
<b>Bundesgebiet</b>						
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	–	12
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	–	32
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>25</b>

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten  
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2009, hochgerechnete Angaben

großen Betrieben hinsichtlich der Reichweite der Maßnahme in der Belegschaft in nichts nachstehen und deren Quote sogar übertreffen.

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

## B1.2.2 Die dritte europäische Unternehmensbefragung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3)

### Rückblick auf CVTS3 und Ausblick auf CVTS4

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) **E** aus dem Jahr 2005 ermöglicht einen Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland mit anderen europäischen Ländern. Gleichzeitig können Entwicklungen und Veränderungen zum Jahr 1999 (CVTS2) aufgezeigt werden (vgl. Behringer/Moraal/Schönfeld 2008 und Behringer/Schönfeld 2010). Dabei zeigt sich für Deutschland ein Rückgang bei fast allen

wichtigen Kennziffern der Weiterbildung: Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen oder anderen Formen anbieten, ist ebenso rückläufig wie der Anteil aller Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnahmen. Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse wurden deutlich reduziert. Die Weiterbildungsintensität ist dagegen leicht angestiegen; bei rückläufiger Teilnahmequote ergibt sich eine Steigerung der Weiterbildungsstunden je Teilnehmenden. Im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern nimmt Deutschland nur einen Platz im Mittelfeld ein und liegt hinter den meisten skandinavischen und westeuropäischen Ländern zurück, bei einigen Indikatoren auch hinter einigen osteuropäischen Ländern (siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1.2). Im BIBB-Forschungsprojekt „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analyse auf der Grundlage der CVTS3-Daten“<sup>223</sup> werden die Daten zu CVTS3 weiter ausgewertet, einige Ergebnisse werden hier dargestellt.

223 Siehe <http://www.bibb.de/de/wlk54593.htm> (Abrufdatum: 01.10.2010).

## **E** Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Die CVTS-Erhebungen werden regelmäßig (ab 2005 im Abstand von 5 Jahren) in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt. Auch weitere interessierte Länder nehmen teil. Ziel der CVTS-Befragungen ist es, für alle beteiligten Länder vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung zu gewinnen. Unter betrieblicher Weiterbildung wird dabei geplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Neben Lehrveranstaltungen in der Form von Kursen und Seminaren zählen dazu auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie z. B. Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte und andere Beschäftigte, Weiterbildung durch Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln, durch selbstgesteuertes Lernen, durch Jobrotation oder Austauschprogramme/Abordnungen und durch den Besuch von Informationsveranstaltungen.

An CVTS1 (1993) beteiligten sich 12 Länder, an CVTS2 (1999) bereits 25 Länder, und CVTS3 (2005) lieferte Informationen für 28 Länder. Befragt wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen verarbeitendes Gewerbe, Handel, Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Baugewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung und dem Gastgewerbe. In Deutschland wurden die Erhebungen vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Ämtern der Länder durchgeführt. An CVTS3 nahmen in Europa über 100.000 Unternehmen teil, in Deutschland 2.857.

Die Ergebnisse von CVTS2 und CVTS3 wurden auf der Eurostat-Datenbank<sup>224</sup> veröffentlicht. Bei der Interpretation der europäischen Vergleichsdaten sollten stets die Datenqualität, die nationalen Rahmenbedingungen und die historisch gewachsenen Strukturen berücksichtigt werden – ein unreflektiertes Ranking kann zu falschen Folgerungen führen. Das BIBB prüfte gemeinsam mit Céreq (Marseille) und Isfol (Rom) im Auftrag von Cedefop die Datenqualität und legte inhaltliche Analysen vor, die Ergebnisse wurden von Cedefop (2010) veröffentlicht.

Die vierte europäische Weiterbildungserhebung ist für das Jahr 2011 (mit dem Berichtsjahr 2010) geplant. An CVTS4 werden dann voraussichtlich neben den 27 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen, den Teilnehmern an CVTS3, 5 weitere Länder teilnehmen (Island, Kroatien, Mazedonien, Schweiz, Türkei). Die grundlegenden Definitionen und Variablen, die schon in den Vorgängererhebungen genutzt wurden, blieben erhalten, sodass die Vergleichbarkeit grundsätzlich sichergestellt ist. An einigen Stellen wurde der Fragebogen jedoch modifiziert, um die Zahl der Fragen und damit die Belastung der befragten Unternehmen zu reduzieren. So wurde auf einige Variablen wie Unterteilungen der Stunden in Weiterbildungskursen und der Teilnehmenden nach dem Alter, der Stunden nach Geschlecht, Themenfeldern und externen Anbietern und Fragen zur Weiterbildung von speziellen Beschäftigtengruppen wie Migranten oder Teilzeitbeschäftigten verzichtet, da diese Informationen auch über die AES-Erhebung zum Lernen im Erwachsenenalter (vgl. Kapitel B1.1.1) und den Mikrozensus (vgl. Kapitel B1.1.2) vorliegen. Die Erfassung der Erstausbildung wurde vereinfacht und strenger definiert, um die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern zu erhöhen. Die Zahl der optionalen Fragen wurde stark ausgeweitet. Die Länder können bei diesen Fragen entscheiden, ob sie in die Befragung aufgenommen werden. Die Ergebnisse werden später allerdings nicht in der Eurostat-Datenbank ausgewiesen und stehen daher für Ländervergleiche nicht zur Verfügung. Die Durchführung der Erhebung regelt eine europäische Rechtsverordnung zu CVTS. Die nationalen bzw. europaweiten Befragungsergebnisse für CVTS4 sind nicht vor 2012 zu erwarten.

### Formen der betrieblichen Weiterbildung

Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Weiterbildung in unterschiedlichen Formen an. Neben den Kursen gibt es noch andere Formen betrieblicher Weiterbildung, die teilweise arbeitsplatznah bzw. arbeitsintegriert sind **E**. Dabei handelt es sich zum Teil um ganz traditionelle Formen betrieblicher Bildung, z. B. geplante Einarbeitung am Arbeitsplatz oder Informationsveranstaltungen, zum anderen Teil um modernere Formen, beispielsweise Lern- und Qualitätszirkel und das selbstgesteuerte Lernen. Die

224 Siehe <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (Abrufdatum: 25.08.2010).

Grenze zwischen Arbeit und Lernen ist bei diesen anderen, nicht kursförmigen Formen der Weiterbildung, teilweise fließend, was auch die empirische Erfassung schwierig macht (Moraal/Grünwald 2004). Letzteres gilt vor allem für detaillierte Informationen zur Teilnahme an solchen Weiterbildungsformen; CVTS ist daher bei der Weiterbildung außerhalb von Kursen auf Inzidenz und Teilnehmerzahlen beschränkt, wobei die Teilnehmerzahlen nur eingeschränkt zuverlässig sind.

## **E** Formen der betrieblichen Weiterbildung (Definition in CVTS)

**Kurse:** Veranstaltungen, die ausschließlich der betrieblichen Weiterbildung dienen und vom Arbeitsplatz getrennt stattfinden (z. B. in einem speziellen Schulungsraum). Die Teilnehmenden werden in einem vorab von den Organisatoren festgelegten Zeitraum von Weiterbildungspersonal unterrichtet.

**Weiterbildung am Arbeitsplatz:** Geplante Phasen der Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen und Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung).

**Jobrotation** innerhalb des Unternehmens und **Austauschprogramme** mit anderen Unternehmen: Sie gelten nur dann als Weiterbildungsmaßnahme, wenn sie im Voraus geplant sind und dem spezifischen Zweck dienen, die Fähigkeiten der Teilnehmenden weiterzuentwickeln. Nicht dazu gehören routinemäßige Versetzungen, die nicht im Rahmen eines geplanten Weiterbildungsprogramms erfolgen.

**Lern- und Qualitätszirkel:** In Lernzirkeln kommen Beschäftigte regelmäßig mit dem vorrangigen Ziel zusammen, sich über die Anforderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverfahren und des Arbeitsplatzes weiterzubilden. Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, deren Ziel es ist, durch Diskussion Probleme zu lösen, die mit der Produktion oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Sie gelten nur dann als Weiterbildung, wenn Weiterbildung der vorrangige Zweck für die Teilnahme ist.

**Selbstgesteuertes Lernen:** Hierzu gehören geplante individuelle Weiterbildungsaktivitäten, z. B. mit audiovisuellen Hilfen wie Videos, computergestütztem Lernen, Internet.

**Informationsveranstaltungen:** Hierzu gehört z. B. der Besuch von Fachvorträgen, Fachtagungen, Kongressen, Workshops, Fachmessen und Erfahrungsaustauschkreisen. Die Teilnahme zählt jedoch nur dann als Weiterbildung, wenn der vorrangige Zweck der Teilnahme die Weiterbildung ist.

In der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussion wird oft angenommen, die Bedeutung der anderen Formen würde zunehmen. Argumente sind dabei u. a. die angenommene höhere Effektivität beim Ausbau der Methoden- und Sozialkompetenz (also bei Kompetenzen, die aufgrund von Veränderungen der Arbeitsorganisation in verstärktem Maße benötigt werden), die höhere Flexibilität, günstigere Kostenstrukturen sowie niedrigere Zugangsschwellen, beispielsweise für Geringqualifizierte.

In Deutschland boten im Jahr 2005 54 % der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildungskurse an, aber sogar 66 % andere Formen der Weiterbildung. Dies unterstreicht, dass sich die Analyse betrieblicher Weiterbildung nicht nur auf die „klassischen“ Weiterbildungskurse beschränken kann. Während die Unternehmen in Deutschland beim Angebot an Weiterbildungskursen nur einen Platz im europäischen Mittelfeld erreichen, nehmen sie beim Angebot anderer (nicht kursförmiger) Weiterbildung eine Spitzenstellung ein (Rangplatz 2 in Europa, hinter Österreich). Differenziert nach der Unternehmensgröße zeigt sich für Deutschland: Nur die kleinen und mittelgroßen Unternehmen sind beim Angebot anderer Weiterbildungsformen an der Spitze zu finden, die großen Unternehmen bieten kaum häufiger als der EU-Durchschnitt andere Weiterbildungsformen an → [Tabelle B1.2.2-1](#).

Insgesamt ist im europäischen Durchschnitt der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten, um einen Prozentpunkt höher als der Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen. In den einzelnen Staaten zeigen sich aber deutlich unterschiedliche Präferenzen für Kurse oder andere Formen: In Deutschland wie in der Slowakei, Malta und Litauen bietet ein deutlich höherer Anteil der Unternehmen andere Weiterbildungsformen an, während Kurse seltener angeboten werden. Abgeschwächt zeigt sich dies in 9 weiteren Staaten Europas. Umgekehrt gibt

es in vielen Staaten höhere Anteile von Unternehmen mit Kursangeboten, verglichen mit den anderen Formen. Auffallend sind die ausgeprägt höheren Anteile in Frankreich, Zypern, den skandinavischen Staaten und den Niederlanden; dies könnte auch mit den Finanzierungssystemen der betrieblichen Weiterbildung in diesen Ländern zusammenhängen. Für Deutschland lässt sich festhalten, dass – auf der Grundlage der Daten aus CVTS2 – keine Substitutionsbeziehung zwischen dem Angebot an Weiterbildungskursen und dem Angebot anderer Weiterbildungsformen feststellbar ist, sondern beides von den Unternehmen komplementär genutzt wird (Behringer/Descamps 2009; Behringer/Käpplinger 2011).

Die Daten zur Beteiligung an den anderen Weiterbildungsformen sind weniger zuverlässig als die Daten zur Teilnahme an Weiterbildungskursen; zudem lassen sich hier nur Bandbreiten schätzen. Der Anteil der Beschäftigten, die an nicht kursförmiger Weiterbildung teilgenommen haben, wird in CVTS nicht insgesamt, sondern nur für die einzelnen Formen jeweils separat erhoben. Wegen der unbekanntenen Zahl derjenigen, die an mehreren Formen teilnehmen, lassen sich diese einzelnen Beteiligungsquoten nicht addieren. Es lässt sich jedoch für jedes Land ein unterer und ein oberer Wert schätzen (Cedefop 2010, S. 71–73). Europaweit zeigt sich, dass in etwa der Hälfte der Länder die Teilnahmequote bei Kursen höher liegt als der obere Schätzwert der Beteiligung an nicht kursförmiger Weiterbildung; hier ist also eine klare Aussage möglich, dass an Kursen mehr Beschäftigte teilgenommen haben als an anderen Weiterbildungsformen. Nur in einem Land – Dänemark – nehmen mehr Beschäftigte an anderen Weiterbildungsformen teil als an Kursen. In Deutschland liegt die Teilnahmequote an Kursen bei 30% aller Beschäftigten; für die Teilnahme an anderen Formen liegt der untere Schätzwert bei 26%, der obere Schätzwert bei 54% aller Beschäftigten. Für Deutschland wie für weitere 12 von 25 Mitgliedstaaten der EU lässt sich auf der Grundlage von CVTS nicht sagen, ob Kurse oder andere Formen einen höheren Anteil der Beschäftigten erreichen. Damit ist auch die Frage hinsichtlich der quantitativen Bedeutung der verschiedenen Weiterbildungsformen für Deutschland auf der Grundlage von CVTS derzeit nicht eindeutig zu beantworten.

In den einzelnen Mitgliedstaaten der EU sind die Entwicklungen bei der Weiterbildung sehr unterschiedlich verlaufen. In Deutschland ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen im Jahr 2005 niedriger als noch 1999. Der Rückgang war allerdings beim Angebot von Kursen (mit 13 Prozentpunkten) deutlich stärker ausgeprägt als beim Angebot anderer Weiterbildungsformen (Rückgang 6 Prozentpunkte); bei der Teilnahme an anderen Formen fehlen die Vergleichswerte aus CVTS2, sodass keine Aussage über die Entwicklung möglich ist.

Insgesamt zeigt sich, dass in Deutschland der Anteil von Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten, kleiner ist als der Anteil mit anderen Weiterbildungsformen. Trotzdem ist die Frage nach der quantitativen Bedeutung nicht eindeutig zu beantworten, weil sich für Deutschland nicht sagen lässt, ob Kurse oder andere Formen einen höheren Anteil der Beschäftigten erreichen. Es bleibt abzuwarten, ob sich in Zukunft der oft angenommene Bedeutungszuwachs der anderen Weiterbildungsformen auch empirisch zeigen lässt.

### Themen der betrieblichen Weiterbildung

In Deutschland wurden im Jahr 2005 6 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden für die betriebliche Weiterbildung in Kursen aufgewandt. Dies entspricht 9 Stunden, die jeder Beschäftigte im Durchschnitt an Weiterbildungskursen teilgenommen hat, bzw. 30 Stunden je Teilnehmenden. Den Weiterbildungsteilnehmenden steht ein breites Themenspektrum zur Verfügung, das sehr heterogen ist, da es sich auf ganz unterschiedliche Berufe und Arbeitskontexte bezieht. Eine Zusammenfassung zu übergeordneten Themenfeldern ist daher nicht einfach. In CVTS3 wurden die Unternehmen gebeten, die angebotenen Kursstunden 8 Themenbereichen bzw. einem Feld „Andere Themenbereiche“ zuzuordnen.

In Deutschland zeigt sich eine breite Streuung → **Tabelle B1.2.2-2**. 20% der Kursstunden konnten die Unternehmen keinem der vorgegebenen Themenbereiche zuordnen. Den höchsten Anteil am Gesamtvolumen hatten in Deutschland mit 16% Kurse, die sich mit „Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement, Arbeitstechniken, Kooperationstraining

**Tabelle B1.2.2-1: Formen der betrieblichen Weiterbildung 2005 (in % aller Unternehmen) und Anteil der Teilnehmenden (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)**

	Unternehmen mit Kursen	Unternehmen mit anderen Formen	Teilnahmequote Kurse	Teilnahmequote andere Formen (unterer und oberer Wert)*
Deutschland	54	66	30	26–54
EU 27	49	48	33	16–33
Höchster Wert in der EU	81 (DK)	71 (AT)	59 (CZ)	38–87 (DK)
Niedrigster Wert in der EU	19 (GR)	13 (GR)	14 (GR)	4–9 (GR)
<b>Unternehmensgröße (Deutschland)</b>				
10 bis 49 Beschäftigte	50	62	25	19–43
50 bis 249 Beschäftigte	65	78	27	26–46
250 und mehr Beschäftigte	78	83	33	28–62
<b>1999</b>				
Deutschland	67	72	32	**
EU 25	53	52	39	**

Länderkürzel: AT (Österreich), CZ (Tschechien), DK (Dänemark), GR (Griechenland)

\* Der Anteil der Beschäftigten, die an anderen Formen teilgenommen haben, wurde nicht insgesamt erhoben, sondern für jede Form separat. Da Beschäftigte an mehreren der anderen Formen teilnehmen konnten, ist es nicht möglich, eine Gesamtteilnahmequote zu ermitteln. Nur die jeweilige Minimal- bzw. Maximalteilnahmequote kann bestimmt werden. Diese liegt zwischen dem höchsten Wert für eine einzelne andere Form und der Addition der Teilnahmequoten aller anderen Formen.

\*\* In CVTS2 (1999) nicht erhoben

Quelle: Eurostat, CVTS2/CVTS3 (Abrufdatum: 26.08.2010). UK (United Kingdom) und NO (Norwegen) wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

und Gesprächsführung, Arbeitswelt“ befassten und damit eher fachübergreifend angelegt sind. Die Bandbreite der hier zusammengefassten Kurse ist sehr groß. In kleineren Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten hatten solche Lehrveranstaltungen einen deutlich geringeren Anteil, im Handel und im Kredit- und Versicherungsgewerbe einen höheren. Im Vergleich zu 1999 (CVTS2) hat dieses Thema stark an Bedeutung gewonnen – der damalige Anteil lag bei nur 9 %.

Einen Anteil von mehr als 10 % erreichten darüber hinaus auch die Themenbereiche „EDV, Informationstechnik“, „Technik und Produktion“ und „Verkaufstraining und Marketing“. Hier werden bei einigen Branchen die speziellen Anforderungen der Unternehmen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen deutlich. So entfallen im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich viele Stunden auf Kurse, die z. B. die Bedienung und Wartung von neuen Produktionsanlagen behandeln, während sie bei Banken und Versicherungen oder in den Dienstleistungsbereichen kaum eine Rolle spielen. Verkaufstechniken werden

insbesondere im Handel und im Kredit- und Versicherungsgewerbe trainiert, jedoch kaum in den Dienstleistungsbereichen. Im Bereich EDV zeigt sich im Vergleich zu 1999 ein starker Rückgang des Anteils an den Gesamtstunden von 21 % auf nur noch 14 %. Der damalige hohe Wert könnte durch eine Hard- und Softwareaktualisierungswelle im Zusammenhang mit dem Jahr-2000-Problem (Millennium-Bug) ausgelöst worden sein, die in den Folgejahren zu einer gewissen Sättigung geführt hat. Der routinierte Umgang mit dem PC gehört heutzutage zumeist zu den als selbstverständlich vorausgesetzten Grundlagen. Dennoch entfällt in Deutschland auf Computerkurse ein deutlich höherer Anteil als im EU27-Durchschnitt. Nur Dänemark und Griechenland verzeichneten einen noch höheren Wert.

Die Themen „Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ werden in Deutschland im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern nur relativ selten behandelt. Sprachkurse haben (mit 8 % in Deutschland und 7 % in der EU) nur einen relativ geringen Anteil an der betrieblichen Weiterbildung.



Tabelle B1.2.2-2: Themen der betrieblichen Weiterbildung 2005 (in % der Teilnehmestunden an Kursen)

	Persönlichkeits- entwicklung, Qualitäts- management u. a. *	EDV, Informations- technik	Technik und Produktion **	Verkaufstraining und Marketing	Sprachkurse	Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Dienst- leistungen ***	Andere Themenbereiche
Deutschland	16	14	14	11	8	8	6	2	20
EU 27	14	11	17	10	7	12	9	7	13
Höchster Wert in der EU	29 (RO)	18 (DK)	31 (MT)	18 (GR)	18 (CZ)	25 (CY)	20 (CZ)	12 (HU)	37 (SI)
Niedrigster Wert in der EU	2 (BG)	5 (BG, RO)	10 (CZ)	4 (RO)	1 (MT)	6 (BG)	3 (PL)	1 (SI)	2 (PL)
<b>Unternehmensgröße (Deutschland)</b>									
10 bis 49 Beschäftigte	11	14	16	10	3	13	6	3	24
50 bis 249 Beschäftigte	19	14	13	12	6	9	7	4	16
250 und mehr Beschäftigte	17	14	13	10	10	7	6	2	20
<b>Wirtschaftszweige (Deutschland)</b>									
Verarbeitendes Gewerbe	16	13	22	7	14	6	9	0	14
Handel	19	13	14	27	5	5	2	0	15
Kredit- und Versicherungs- gewerbe	19	17	1	19	4	10	2	1	27
Grundstücks- und Wohnungs- wesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienst- leistungen für Unternehmen	17	19	6	5	7	14	2	4	26
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	18	17	8	2	5	10	10	3	26
Sonstige Wirtschaftsbereiche	13	9	17	8	4	7	14	9	21
<b>1999 (Deutschland)</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

Länderkürzel: BG (Bulgarien), CY (Zypern), CZ (Tschechien), DK (Dänemark), GR (Griechenland), HU (Ungarn), MT (Malta), PL (Polen), RO (Rumänien), SI (Slowenien)  
Sortierung nach Gesamtanteilsverteilung in Deutschland.

\* U. a.: Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Arbeitswelt

\*\* Bedienung und Wartung von Produktionsanlagen, Qualitätskontrolle, Entwicklung neuer Produktionsmittel

\*\*\* Persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen, Dienstleistungen im Bereich Tourismus, Hotels und Gaststätten

Quelle: Eurostat, CVT52 (Abrufdatum: 26.08.2010)/CVT53 (Eurostat – Sonderauswertung vom 24.09.2010) UK (United Kingdom) und NO (Norwegen) wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt; FR (Frankreich) und IE (Irland) wegen fehlender/unsicherer Daten.

Fundierte Sprachkenntnisse werden zwar durch die zunehmende Internationalisierung für die Unternehmen immer wichtiger, aber auch immer mehr Beschäftigte verfügen bereits über Kenntnisse in mindestens einer Fremdsprache. Großunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten und Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes weisen in Deutschland deutlich höhere Anteile für Sprachkurse als andere Unternehmen aus. In diesem Themenfeld dürfte allerdings die individuelle Weiterbildung eine große Rolle spielen, während andere Themenfelder mit einem speziellen betrieblichen Bezug, wie z. B. der Sicherheit am Arbeitsplatz, der Entwicklung neuer Produktionsmittel oder der spezifischen Vermittlung von Arbeitstechniken, sich weniger für eine individuelle Weiterbildung eignen. Insgesamt zeigen sich bei den verschiedenen Themenbereichen der betrieblichen Weiterbildung zum Teil größere Differenzen nach Wirtschaftszweigen, die die unterschiedlichen Anforderungen der Unternehmen widerspiegeln.

(Friederike Behringer, Gudrun Schönfeld)

### B1.3 Fortbildungsprüfungen und Umschulungsprüfungen

Die berufliche Fortbildung ist zentraler Bestandteil der Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Berufliche Fortbildung hat zum Ziel, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Die mittels Fortbildungsordnungen „geregelt“ Fortbildung ist eine besondere Form der beruflichen Weiterbildung, sie weiter auszubauen ist eine wichtige berufsbildungspolitische Aufgabe (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 43; Bundesinstitut für Berufsbildung 2003). Die geregelte Fortbildung baut auf der beruflichen (Erst-)Ausbildung auf, soll vorhandene berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten des Einzelnen erweitern bzw. neuen Entwicklungen anpassen und führt zu einem weiteren anerkannten qualifizierten Abschluss mit neuer Berufsbezeichnung.<sup>225</sup> Die Abschlüsse qualifizieren für gehobene Sach- und Führungsaufgaben in den Betrieben und sind auch im Bildungssystem anschlussfähig. Gemäß §§ 53 f. BBiG können Inhalte der beruflichen Fortbildung einschließlich der Prüfungsregelungen durch Fortbildungsordnungen des Bundesministers für Bildung und Forschung oder, soweit solche bundeseinheitlichen Regelungen nicht erlassen sind, regional durch Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen festgelegt werden. Vorausgesetzt werden dabei in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie eine Mindestzeit praktischer Berufstätigkeit. Fortbildungsprüfungen werden durchgeführt zum Nachweis der in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung fachlich geeigneter Träger (Betriebe, überbetriebliche Zusammenschlüsse, Kammern etc.) erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten. Diese müssen den Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen.

Nachfolgend werden Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik **E** des Berichtsjahrs 2009 vorge-

225 Große Bedeutung haben die gängigen Abschlüsse wie Fachwirt/Fachwirtin, Fachkaufmann/Fachkauffrau, Betriebswirt/Betriebswirtin oder Meister/Meisterin. Zusätzlich eröffnen geregelte Fortbildungsabschlüsse inzwischen mit Beschluss der Kultusministerkonferenz (6. März 2009) „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber/-innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ die Aufnahme eines Hochschulstudiums.

stellt.<sup>226</sup> Die Daten sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik von den Statistischen Ämtern gemäß geänderter Vorgaben nach Revision des Berufsbildungsgesetzes erhoben und erstmals auch veröffentlicht worden (vgl. Statistisches Bundesamt 2010c).<sup>227</sup> Die zuständigen Stellen konnten die Angaben zu Fortbildungsprüfungen aufgrund von Übergangsbestimmungen letztmals für das Berichtsjahr 2009 auch als zusammengefasste Tabellendaten (sog. Aggregatdaten) übermitteln. Ab dem Berichtsjahr 2010 entfällt diese Möglichkeit; künftig ist nur noch die Meldung von Individualdatensätzen zulässig. Die Statistik erfasst sämtliche nach BBiG abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie nach Regelungen der zuständigen Stellen (vgl. **Kapitel B4.1**).<sup>228</sup> Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen Meisterprüfungen der jeweiligen Ausbildungsbereiche.

## **E** Fortbildungsprüfungsstatistik und Umschulungsprüfungen

Die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erhebt unter den sonstigen Prüfungsteilnehmern jährlich u. a. die Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und Umschulungsprüfungen eines Berichtszeitraums (Berichtsjahr ist Kalenderjahr) gegliedert nach weiteren Merkmalen (z. B. Fortbildungsberuf, Ausbildungsbereich, Prüfungserfolg, Geschlecht und Geburtsjahr der Teilnehmer, Wiederholungsprüfung, regionale Merkmale). Die Statistik ist eine Vollerhebung, für die Auskunftspflicht besteht. Gemeldet werden die während des Kalenderjahres abgelegten Fortbildungs-/Meisterprüfungen bzw. Umschulungsprüfungen durch die zuständigen Stellen. Besteht die Fortbildungsprüfung aus mehreren Teilen (z. B. Kursen), werden Prüfung und Teilnehmer/-innen nur dann statistisch erfasst und nachgewiesen, wenn sie sich in der letzten Stufe befinden, nach deren erfolgreichem Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf. Gezählt werden aber auch

jene Prüflinge, die nicht bestanden haben, sofern keine Wiederholungsmöglichkeit gegeben ist. Es wird zudem erfasst, ob es sich bei der Prüfung um eine Wiederholungsprüfung handelt. Der Prüfungserfolg wird danach unterschieden, ob die Prüfung bestanden oder nicht bestanden bzw. endgültig nicht bestanden worden ist.

Die Rechtsgrundlage der Statistik (§§ 4 und 5 Berufsbildungsförderungsgesetz) blieb für die Erhebungen der Jahre von 1993 bis 2006 unverändert; für diesen Zeitraum liegen somit vergleichbare Daten vor auf der Ebene des Bundes, der Länder und der Kammern. Erhoben wurden danach die Anzahl der Prüfungsfälle, nicht jedoch Prüfungspersonen. Prüflinge, die die Fortbildungsprüfung nicht bestanden haben und später an einer Wiederholungsprüfung teilnahmen (ggf. im selben Jahr), wurden deshalb mehrfach gezählt und dann als Wiederholer ausgewiesen.

Die erfolgte Revision des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) führte zur inhaltlichen und methodischen Umstellung der Berufsbildungsstatistik, die zum April 2007 in Kraft trat (Schmidt 2008). Danach werden ab dem Erhebungsjahr 2007 insbesondere Individualdaten statt Aggregatdaten und teils neue oder Merkmale differenzierter erfasst. Grundsätzlich sind danach die Fortbildungsprüfungen als Einzeldaten zu melden. Während der Umstellungsphase gelten jedoch Übergangsregelungen: So konnten die Angaben zu Fortbildungsprüfungen noch bis zum Berichtsjahr 2009 als aggregierte Summensätze je Fortbildungsberuf gemeldet werden, auch fehlende Angaben für Merkmale sind zulässig.

Da demnach derzeit noch keine Individualdaten zu Fortbildungsprüfungen vorliegen und in der Durchführung der Berufsbildungsstatistik noch Probleme bestehen, sind vorerst tiefer gehende Analysen nicht möglich. Weiterhin ist die Vollständigkeit und Zuverlässigkeit der für 2009 ermittelten Fortbildungsprüfungsdaten eingeschränkt: So dürfte z. B. für die durchgeführten Prüfungen eher eine Untererfassung vorliegen, da eine Reihe von Kammern dazu keine Meldung gemacht haben. Das gesamte Ausmaß lässt sich erst nach Durchführung weiterer Erhebungen (Berichtsjahre 2010 bzw. 2011) besser einschätzen.

Insgesamt war die Entwicklung der Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen gekennzeichnet durch starke Rückgänge in den Jahren 1992 bis 2002 und eine relative Stabilität in den Folgejahren bis 2005 (vgl.

226 Herangezogen wird dazu im Wesentlichen die Veröffentlichung in Fachserie 11 Reihe 3 „Berufliche Bildung“ des Statistischen Bundesamtes (2010c).

227 Die zum April 2007 in Kraft getretenen Bestimmungen galten ab Erfassung der Fortbildungsprüfungen der Jahre 2007 und folgende. Allerdings wurden keine Daten zu Fortbildungsprüfungen veröffentlicht für die Erhebungsjahre 2007 und 2008; vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 11 zu den Gründen.

228 Vgl. dazu die Ausführungen in § 53 BBiG bzw. § 42 HwO. Sofern keine bundeseinheitliche Regelung vorliegt, können die zuständigen Stellen nach § 54 bzw. § 42a HwO für ihren regionalen Bereich Inhalt, Ziel, Anforderungen, das Prüfungsverfahren sowie die Zulassungsvoraussetzung eigenständig regeln.

BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B5.1). Im Berichtsjahr 2009 wurden insgesamt 106.341 Prüfungsteilnahmen gezählt. Die Zahl der männlichen Prüflinge betrug 68.502 (Anteil: 64,4%), die der Frauen 37.839, was einem Anteil von 35,6% ergibt. Damit liegt der Anteil der Teilnahmen von Frauen an den Fortbildungsprüfungen im Jahr 2009 ähnlich wie auch 2006 (35,7%) geringfügig über dem des Jahres 2005 (34,8%). Von insgesamt 83.950 bestandenen Prüfungen entfallen mit 55.385 nahezu zwei Drittel auf Männer und 28.565 auf Frauen → **Tabelle B1.3-1**.

Deutlich auseinander lagen im Berichtsjahr 2009 auch die Anteile von Frauen an den Prüfungsteilnahmen der einzelnen Ausbildungsbereiche. Frauen stellen einerseits mehr als 90% der Fortbildungsprüflinge in den Bereichen Hauswirtschaft oder freie Berufe, aber nur rund ein Fünftel im Landwirtschafts- (24,1%) bzw. Handwerksbereich (19,5%). Differenziert nach Ausbildungsbereichen wurden im Jahr 2009 rund 98.000 oder mehr als 90% aller Fortbildungsprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel (61.734 bzw. 58,1%) sowie Handwerk (36.113 bzw. 34,0%) abgelegt. Es folgen die freien Berufe mit 4.653 durchgeführten Prüfungen, gefolgt vom öffentlichen Dienst (1.978); 1.659 Fortbildungsteilnahmen meldeten die zuständigen Stellen des Bereichs Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft waren es nur 214 Teilnahmen.

Dabei liegen die für das Berichtsjahr 2009 insgesamt gemeldeten Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen um rund 14.000 Prüfungsfälle unter denen des Jahres 2006 (120.433), dem letzten Jahr vor der Umstellung der Statistik. Besonders große relative Differenzen errechnen sich für die Bereiche Hauswirtschaft (-55%) und öffentlicher Dienst (-31%). Liegt der Rückgang in diesen Bereichen noch im dreistelligen Bereich, fällt das Minus mit rund 12.600 gemeldeten Prüfungsteilnahmen im Handwerk auch absolut deutlich aus (-26%). Grundsätzlich zu beachten ist allerdings beim zeitlichen Vergleich der Fortbildungsprüfungsdaten: Stets nur eingeschränkt gegeben ist infolge der Neukonzeption der Statistik die Vergleichbarkeit der Ergebnisse bis Berichtsjahr 2006 und nach der Umstellung für die folgenden Jahre ab 2007. Außerdem dürfte im Berichtsjahr 2009 eher eine Untererfassung der

insgesamt durchgeführten Fortbildungsprüfungen vorliegen: So hat eine Reihe von Kammern hierzu keine Angaben übermittelt.<sup>229</sup> Andererseits ist die Zahl der Prüfungsteilnahmen im Bereich Industrie und Handel teilweise überhöht, da von einigen Kammern dieses Bereichs auch Teilprüfungen (als nicht bestandene Prüfung) gemeldet worden sind.<sup>230</sup>

→ **Tabelle B1.3-2** zeigt für das Berichtsjahr 2009 die unterschiedliche Größenordnung bei den Teilnahmen und der bestandenen Fortbildungsprüfungen für die alten Länder und neuen Länder einschließlich Berlin. Mit 19.300 in den neuen Ländern bzw. 87.041 in den alten Ländern sind vier Fünftel (82%) der insgesamt gezählten Fortbildungs-/Meisterprüfungen in Westdeutschland durchgeführt worden. Derselbe Anteilswert von 82% ergibt sich auch für die erfolgreich bestandenen Fortbildungsprüfungen, wo die zuständigen Stellen 15.160 Prüfungsabschlüsse für die neuen Länder und 68.790 für die alten Länder übermittelt haben. Abgesehen vom öffentlichen Dienst und Hauswirtschaft, liegen die Anteilswerte der Prüfungsteilnahmen der alten Länder für die meisten Ausbildungsbereiche nahe dem Mittelwert von 82%, obwohl eine große Spannweite hinsichtlich der Zahl der Teilnahmen sichtbar ist. Überdurchschnittlich ist im öffentlichen Dienst mit 633 Teilnahmen oder 32% der Anteil der neuen Länder an den Fortbildungs-/Meisterprüfungen; 11 abgelegte Prüfungen in der Hauswirtschaft bedeuten dagegen einen Anteil von lediglich 5%.

Hinsichtlich des Prüfungserfolgs bei den Fortbildungsprüfungen lässt sich für die Landesteile Folgendes feststellen → **Tabelle B1.3-2**: Im Jahr 2009 liegt der Anteil insgesamt bestandener Fortbildungsprüfungen in den alten Ländern mit 79,0% und 78,5% in den neuen Ländern nahe beieinander. Vergleichbares gilt auch für den Anteil der Erfolgreichen der Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel (alte Länder: 68,9%; neue Länder: 66,8%), Handwerk (95,1% zu 92,5%) und freie Berufe

229 Die Meldeausfälle auf Kammerebene betreffen überwiegend die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel.

230 Da dies in die Berechnung der Erfolgsquote eingeht, liegt als Folge der Anteil bestandener Prüfungen im IH-Bereich mit 68,6% deutlich unter der Erfolgsquote von 78,9% der Fortbildungsprüfungen insgesamt bzw. der anderer Ausbildungsbereiche; vgl. dazu Statistisches Bundesamt 2010c, S. 112.

Tabelle B1.3-1: Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2005 bis 2009 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht\*

	Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen			Anzahl: mit bestandener Prüfung		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
<b>Fortbildungs-/Meisterprüfungen insgesamt<sup>1</sup></b>						
2005	125.073	81.515	43.558	100.280	67.581	32.699
2006	120.433	77.457	42.976	96.526	63.846	32.680
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	106.341	68.502	37.839	83.950	55.385	28.565
<b>Industrie und Handel<sup>2, 3</sup></b>						
2005	66.823	39.490	27.333	46.645	28.466	18.179
2006	60.961	35.157	25.804	42.517	25.154	17.363
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	61.734	37.061	24.673	42.348	25.928	16.420
<b>Handwerk</b>						
2005	47.737	38.480	9.257	44.942	36.251	8.691
2006	48.762	38.817	9.945	45.270	35.979	9.291
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	36.113	29.076	7.037	34.131	27.458	6.673
<b>Öffentlicher Dienst<sup>4</sup></b>						
2005	2.991	1.270	1.721	2.694	1.130	1.564
2006	2.851	1.245	1.606	2.538	1.066	1.472
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	1.978	763	1.215	1.814	702	1.112
<b>Landwirtschaft</b>						
2005	2.011	1.627	384	1.667	1.333	334
2006	2.124	1.717	407	1.723	1.382	341
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	1.659	1.260	399	1.361	1.029	332
<b>Freie Berufe<sup>4</sup></b>						
2005	4.989	643	4.346	3.965	398	3.567
2006	5.256	515	4.741	4.119	259	3.860
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	4.643	341	4.302	4.131	267	3.864
<b>Hauswirtschaft</b>						
2005	522	5	517	367	3	364
2006	479	6	473	359	6	353
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	214	1	213	165	1	164

\* Durch die Neukonzeption der Statistik im Jahr 2007 ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach der Umstellung eingeschränkt. Für die Berichtsjahre 2007 und 2008 wurden keine Daten zu Fortbildungs-/Meisterprüfungen veröffentlicht.

<sup>1</sup> Vgl. auch die Einschränkungen in Fußnote 3; das gesamte Ausmaß der Abweichungen lässt sich nicht angeben.

<sup>2</sup> Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

<sup>3</sup> Die Zahl der Teilnahmen des Bereichs ist einerseits überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden. Andererseits liegt für 2009 keine vollständige Erfassung vor, da verschiedene Kammern hierzu keine Meldung gemacht haben.

<sup>4</sup> Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berichtszeitraum 2009; Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle B1.3-2: **Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2009 und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder\***

Ausbildungsbereiche	Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen		darunter mit bestandener Prüfung		Anteil bestandene Prüfungen in %	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
<b>Fortbildungsprüfungen insgesamt</b>	<b>87.041</b>	<b>19.300</b>	<b>68.790</b>	<b>15.160</b>	<b>79,0</b>	<b>78,5</b>
Industrie und Handel <sup>1,2</sup>	51.756	9.978	35.681	6.667	68,9	66,8
Handwerk	28.435	7.678	27.030	7.101	95,1	92,5
Öffentlicher Dienst <sup>3</sup>	1.345	633	1.299	515	96,6	81,4
Landwirtschaft	1.455	204	1.181	180	81,2	88,2
Freie Berufe <sup>3</sup>	3.847	796	3.437	694	89,3	87,2
Hauswirtschaft	203	11	162	3	79,8	27,3

\* Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschließlich Berlin.

<sup>1</sup> Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

<sup>2</sup> Die Zahl der Teilnahmen des Bereichs ist einerseits überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden. Andererseits liegt keine vollständige Erfassung für 2009 vor, da einzelne Kammern hierzu keine Meldung gemacht haben.

<sup>3</sup> Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berichtszeitraum 2009; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

(89,3 % zu 87,2 %). Deutliche regionale Unterschiede in der Erfolgsquote gibt es jedoch in den Bereichen öffentlicher Dienst (alte Länder: 96,6 %; neue Länder: 81,4 %) und Landwirtschaft, wo in den neuen Ländern der Fortbildungsabschluss mit 88,2 % häufiger erreicht wurde als in den alten Ländern (81,2 %).<sup>231</sup>

→ **Tabelle B1.3-3** gibt weiteren Einblick in Ausmaß und Strukturen geregelter beruflicher Fortbildung (Berichtsjahr 2009) für die Ausbildungsbereiche. Sichtbar wird erstens mit Blick auf die Teilnahmehzahlen die große Bedeutung einzelner Prüfungsgruppen, die im fünfstelligen Bereich liegen, wie Fachkaufleute (10.392 Teilnahmen) bzw. Fachwirte (21.654) in Industrie und Handel sowie der Industriemeister/-in bzw. der Handwerksmeister/-in (19.666). In der Gruppe der Fachkaufleute (IH-Bereich) sind 7 von 10 der Prüflinge weiblich, bei den Fachwirten stellen Frauen die Hälfte (50,7 %). Dagegen fällt der Anteil der Prüfungsteilnehmerinnen vieler gewerblicher Fortbildungsberufe deutlich ab – in der Gruppe Handwerkmeister/-in erreicht der Frauenanteil beispielsweise 19,3 %, bei den In-

dustriemeistern lediglich 3,7 %. Zweitens wiederholten viele Prüfungsteilnehmer/-innen, die beim ersten Versuch scheitern, die Fortbildungs-/Meisterprüfung, um den gewünschten weiterführenden Berufsabschluss zu erreichen. So wurden im Berichtsjahr insgesamt 14.243 Wiederholungsprüfungen gezählt; deren Anteil an allen Fortbildungsprüfungen lag damit bei rund 13 %. Außerdem stehen Anteil der Wiederholer und Prüfungserfolgsquote in einem Zusammenhang. Für sämtliche Ausbildungsbereiche errechnet sich für das Jahr 2009 eine durchschnittliche Erfolgsquote von 78,9 %.<sup>232</sup> Dabei liegt 2009 die Erfolgsquote in den Bereichen Handwerk (94,5 %), öffentlicher Dienst (91,7 %) und freie Berufe (89,0 %) deutlich über dem Durchschnittswert der Ausbildungsbereiche. Der Anteil der Wiederholer in diesen Bereichen ist demnach auch recht gering. Seltener erreichen im ersten Anlauf offenbar Prüflinge des Bereichs Industrie und Handel den angestrebten Fortbildungsabschluss. Unterdurchschnittlich fällt demnach auch die Erfolgsquote im Bereich

<sup>231</sup> Der Unterschied in der Hauswirtschaft ist vor allem aufgrund der geringen Fallzahl für die neuen Länder (n = 11) statistisch wenig aussagekräftig.

<sup>232</sup> Da es sich hierbei um Prüfungsfallzahlen eines Jahres handelt, gibt diese Quote jedoch nicht an, wie viele Personen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich abgelegt haben (einige Personen werden aufgrund wiederholter Prüfungen mehrfach gezählt).



Tabelle B1.3-3: **Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen und Prüfungserfolg 2009 nach Bereich und ausgewählte Prüfungsgruppen**

	Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen				darunter mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Anteil Wiederholer
	Männer	Frauen	Insgesamt	darunter Wiederholungsprüfungen			
	Anzahl						
Industrie und Handel <sup>1</sup>	37.061	24.673	61.734	10.383	42.348	68,6	16,8
<i>darunter:</i>							
Fachkaufleute – Industrie und Handel	3.286	7.106	10.392	2.258	6.553	63,1	21,7
Fachwirte – Industrie und Handel	10.682	10.972	21.654	4.368	13.753	63,5	20,2
Industriemeister/-innen	10.186	393	10.579	1.237	7.944	75,1	11,7
Handwerk	29.076	7.037	36.113	3.081	34.131	94,5	8,5
<i>darunter:</i>							
Handwerksmeister/-innen	15.872	3.794	19.666	2.351	19.085	97,0	12,0
Öffentlicher Dienst	763	1.215	1.978	87	1.814	91,7	4,4
Landwirtschaft	1260	399	1.659	127	1.361	82,0	7,7
Freie Berufe	341	4.302	4.643	533	4.131	89,0	11,5
Hauswirtschaft	1	213	214	32	165	77,1	15,0
<b>Alle Bereiche</b>	<b>68.502</b>	<b>37.839</b>	<b>106.341</b>	<b>14.243</b>	<b>83.950</b>	<b>78,9</b>	<b>13,4</b>

<sup>1</sup> Die Anzahl der Teilnahmen ist überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2009; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Industrie und Handel<sup>233</sup> wie auch der betreffenden kaufmännischen Fortbildungsprüfungsgruppen aus; rund zwei Drittel der Fortbildungsprüfungen führen hier zum Abschluss. Andererseits finden sich hier mit Werten um 20 % auch die höchsten Anteile von Wiederholern.

### Umschulungsprüfungen im Berichtsjahr 2009

Aufgabe der beruflichen Umschulung ist gemäß § 1 Abs. 5 BBiG, durch geeignete Maßnahmen die berufliche Neuorientierung bereits Berufstätiger zu fördern und sie für eine andere berufliche Tätigkeit zu

befähigen.<sup>234</sup> Umschulungsregelungen können bundeseinheitlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie durch die zuständige Stelle erlassen werden (§§ 58 f. BBiG). Sie regeln Inhalt, Art, Ziel und Dauer der Umschulungsmaßnahme und sollen besonderen Erfordernissen der beruflichen Erwachsenenbildung genügen. Umschüler können sowohl im dualen System als auch in entsprechenden Fördereinrichtungen ausgebildet werden. Die Agentur für Arbeit kann Teilnehmende an Umschulungen etwa durch sog. Bildungsgutscheine fördern. Abschließende Umschulungsprüfungen dienen zur Feststellung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch berufliche Umschulung erworben wurden.

<sup>233</sup> Allerdings ist dies auch darauf zurückzuführen, dass laut Hinweis des Statistischen Bundesamts die zuständigen Stellen dieses Bereiches ebenfalls für das Jahr 2009 zusätzlich die durchgeführten Teilprüfungen, und zwar „als nicht bestanden“, gemeldet haben. Dadurch wird die Zahl der Teilnahmen und damit der Nenner für die Berechnung des Erfolgsanteils überhöht, was rechnerisch eine geringere Erfolgsquote als Folge hat.

<sup>234</sup> Eine vorherige berufliche Ausbildung ist allerdings nicht notwendig, der Umschüler kann z. B. vorher als Ungelernter tätig gewesen sein. Anders als bei der Nachqualifizierung soll im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung ein Beruf mit einem anderen Inhalt erlernt werden.

Tabelle B1.3-4: **Teilnahmen an Umschulungsprüfungen 2009 und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder\***

Ausbildungs- bereich	Teilnahmen an Umschulungsprüfungen			darunter mit bestandener Prüfung			Anteil bestandene Prüfungen in %		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Industrie und Handel <sup>1</sup>	18.240	12.600	5.640	15.242	10.665	4.577	83,6	84,6	81,2
Handwerk	1.794	1.223	571	1.646	1.152	494	91,8	94,2	86,5
Öffentlicher Dienst <sup>2</sup>	298	172	126	250	139	111	83,9	80,8	88,1
Landwirtschaft	134	89	45	108	70	38	80,6	78,7	84,4
Freie Berufe <sup>2</sup>	567	332	235	499	297	202	88,0	89,5	86,0
Hauswirtschaft	6	5	1	6	5	1	100,0	100,0	100,0
<b>Insgesamt</b>	<b>21.039</b>	<b>14.421</b>	<b>6.618</b>	<b>17.751</b>	<b>12.328</b>	<b>5.423</b>	<b>84,4</b>	<b>85,5</b>	<b>81,9</b>
<i>nachrichtlich:</i>									
Frauen	7.266	4.898	2.368	6.132	4.207	1.925	84,4	85,9	81,3
Männer	13.773	9.523	4.250	11.619	8.121	3.498	84,4	85,3	82,3

\* Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschließlich Berlin.

<sup>1</sup> Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

<sup>2</sup> Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berichtszeitraum 2009; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Sie werden von den zuständigen Stellen entweder in anerkannten Ausbildungsberufen oder in anderen Berufen durchgeführt.<sup>235</sup>

Im Berichtsjahr 2009 nahmen rund 21.000 Personen an Prüfungen im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen teil → **Tabelle B1.3-4**. Einer Prüfung unterzogen sich rund 14.400 Männer und Frauen in den alten Ländern und rund 6.600 in den neuen Ländern. Frauen stellen damit, wie seit Jahren, etwas mehr als ein Drittel der Prüfungsteilnehmer. Fast durchweg erfolgten die Umschulungen in anerkannten Ausbildungsberufen. Mit 18.240 gemeldeten Prüfungen (86,7 %) hat der Bereich Industrie und Handel auch weiter eine Spitzenstellung inne. Als bestandene Prüfungen sind fast 18.000 Umschulungsprüfungen von den zuständigen Stellen gezählt worden;

der Anteil Erfolgreicher beträgt somit 84,4 % und liegt auf dem Stand früherer Jahre. Frauen erreichen insgesamt den Umschulungsabschluss ähnlich häufig wie Männer (84,4 %); auch in den Landesteilen gibt es nur geringe Unterschiede nach Geschlecht. Ferner übertrifft der Anteil bestandener Prüfungen mit 85,5 % in den alten Ländern den der neuen Länder (81,9 %). Wie → **Tabelle B1.3-4** weiter ausweist, liegt der Anteil der erfolgreich abgelegten Umschulungsprüfungen in den einzelnen Ausbildungsbereichen fast durchweg über 80 %. Überdurchschnittliche Erfolgsanteile erzielen hier die Bereiche freie Berufe (88,0 %) und besonders das Handwerk (91,8 %); im Handwerk wird in den alten Ländern mit 94,2 % der Spitzenwert erreicht, in den neuen Ländern liegt der Erfolgsanteil bei 86,5 %. Dagegen wird im öffentlichen Dienst in den neuen Ländern der Umschulungsabschluss deutlich häufiger als in den alten Ländern erreicht (88,1 % zu 80,8 %).

(Hermann Herget)

235 Richten sich diese Regelungen auf die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf, so sind einige für die Berufsausbildung geltende Vorschriften zugrunde zu legen, z. B. Ausbildungsbereitschaft, -rahmenplan oder Prüfungsanforderungen (§ 60 BBiG).

## B2 Weiterbildungsanbieter

### B2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2010

#### B2.1.1 Geschäftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor 2010

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 werden identische Fragen zur wirtschaftlichen Situation sowie zu den Strukturen und Leistungen der Weiterbildungsanbieter gestellt.

An der Erhebung 2010 nahmen 1.672 Weiterbildungseinrichtungen teil. Dies sind knapp 11 % der kontaktierten Grundgesamtheit des **wbmonitor** von rund 15.750 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.<sup>236</sup>

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

#### **E** wbmonitor Umfragen

**wbmonitor** wird seit 2006 gemeinsam von BIBB und DIE verantwortet und – infolge der Kooperation – auf neuer konzeptioneller Grundlage fortgeführt (Feller u. a. 2009). Zuvor konzentrierte sich der 2001 vom BIBB initiierte **wbmonitor** ausschließlich auf Anbieter beruflicher Weiterbildung.

236 Weitere Informationen zur Umfrage 2010 siehe <http://www.bibb.de/de/55049.htm>.

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 behandelt wird.<sup>237</sup> 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 sind, werden den Teilnehmenden jährlich Standardfragen (realisiertes Kursangebot, Organisationsbedingungen, Zukunftsaussichten) gestellt, die der Charakterisierung der Anbieter- und Angebotsstrukturen dienen und aus denen zur Kennzeichnung von Stand und Perspektive der Weiterbildungslandschaft u. a. der **wbmonitor** Klimawert abgeleitet wird (Feller 2008). Zusätzlich wird ein wechselnder Themenschwerpunkt zu aktuellen Entwicklungen in der Weiterbildung behandelt.

#### Klimawert Berechnungsmodus

Nach Gewichtung anhand der im Vorjahr geleisteten Unterrichtsstunden des jeweiligen Anbieters werden die Differenzen zwischen positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage und die Differenzen zwischen positiven und negativen Erwartungen für die nächsten 12 Monate ermittelt. Aus den so gebildeten Salden wird analog dem geometrischen Mittel der Klimawert berechnet.<sup>238</sup> Er kann Werte zwischen -100 und +100 annehmen und ist eine konzeptuelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

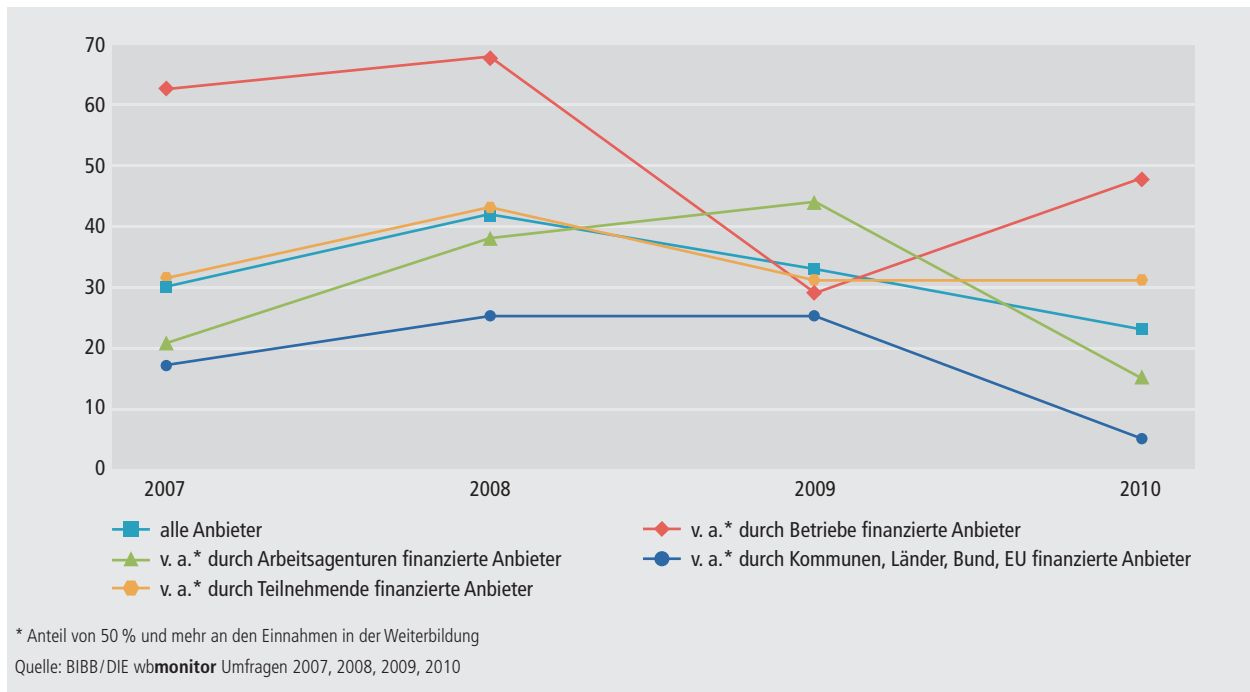
### Das Geschäftsklima in der Weiterbildungsbranche ist 2010 noch positiv, aber wie im Vorjahr rückläufig

Mit einem Wert von +23 ist der **wbmonitor** Klimawert 2010 nach wie vor positiv, aber zum zweiten Mal in Folge gesunken und hat sich seit dem

237 Näheres zu den Begriffsdefinitionen unter <http://www.wbmonitor.de>.

238 Der **wbmonitor** Klimawert ergibt sich aus der Beziehung „WK = (((Saldo Lage + 200) \* (Saldo Erwartung + 200)) \*\* 0,5) – 200“. Zur Vermeidung von negativen Werten im Wurzelterm werden die Salden jeweils um eine ergebnisneutrale Konstante von 200 erhöht.

Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung des Geschäftsklimas 2007 bis 2010



Höchststand von 42 im Jahr 2008 nahezu halbiert  
→ **Schaubild B2.1.1-1**.

Während die aktuelle Lage noch vergleichsweise positiv mit +32 beurteilt wird, spricht aus dem Erwartungswert für das kommende Jahr von +14 ein lediglich verhaltener Zukunftsoptimismus → **Tabelle B2.1.1-1**. Abgemildert wird der Abschwung in der Weiterbildung durch parallel mit der konjunkturellen Erholung wieder gestiegene Investitionen der Betriebe: Weiterbildungsanbieter, die sich zu mindestens der Hälfte ihrer Einnahmen von Betrieben finanzieren, konnten ihren Klimawert um 19 Punkte auf +48 steigern. Diese Anbieter erwarten auch für die nächsten 12 Monate eine glänzende Geschäftsentwicklung. Überwiegend öffentlich finanzierte Anbieter wie etwa Volkshochschulen stehen dagegen unter Druck. Ihr Geschäftsklima ist mit +5 lediglich noch knapp positiv, und für die Zukunft wird eine weitere Verschlechterung erwartet. Offensichtlich machen sich für diese klamme öffentliche Kassen, insbesondere der Kommunen, negativ bemerkbar.

Stark verschlechtert hat sich das Klima auch bei Anbietern, die in ihrer Finanzierung stark von den

Arbeitsagenturen/ARGen abhängig sind: Im Vorjahr hatten sie noch von krisenbedingten, kompensatorischen Investitionen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der ARGen profitiert (Koscheck 2009), 2010 bekommen sie nun deutlich rückläufige Eintrittszahlen in Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung zu spüren, insbesondere im Rechtskreis SGB III (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)<sup>239</sup>. Ihr Klimawert ist um 30 Punkte auf +15 gesunken, und auch für das kommende Jahr wird kaum eine Verbesserung erwartet.

In den neuen Ländern weisen 2010 erstmalig Anbieter ein – wenngleich geringfügig – besseres Geschäftsklima auf als Anbieter, die in den alten Ländern ansässig sind. Zurückzuführen ist dies vermutlich darauf, dass die neuen Länder geringer von der Wirtschaftskrise betroffen waren (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln 2010), betriebliche Investitionen somit offensichtlich weniger stark reduziert wurden und Anbietern zugleich kompensatorische staatliche Investitionen zugutekamen. Entsprechend

239 Vgl. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Zeitreihen/zu-den-Produkten-Nav.html>.

Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2010

		Klimawert	Lage- beurteilung	Erwartung in einem Jahr	Angaben zur Lage
		gemittelt aus Lage und Erwartung	Saldo* positiv/negativ	Saldo* besser/ schlechter	Anzahl (hochgerechnet)
<b>Alle Anbieter</b>		<b>23</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>12.741</b>
<b>Art der Einrichtung</b>	kommerziell privat	32	26	39	4.144
	gemeinnützig privat	20	39	3	1.771
	Bildungseinrichtung eines Betriebes	33	39	27	511
	berufliche Schule	35	49	21	743
	Volkshochschule	2	19	-14	2.064
	(Fach-)Hochschule, Akademie	12	20	5	315
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	55	69	41	1.010
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerk- schaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	13	24	2	1.542
<b>Angestellte/Beamte in der Weiterbildung</b>	0 bis 9	23	28	19	8.575
	10 bis 49	16	29	5	3.127
	50 und mehr	38	55	23	808
<b>Einnahmen/Zuwendung von Teilnehmenden</b>	keine Einnahmen	23	27	20	2.038
	bis 25 %	24	34	15	4.647
	26 % bis 49 %	12	27	-1	2.063
	50 % und mehr	31	38	24	3.588
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben</b>	keine Einnahmen	10	22	0	4.252
	bis 25 %	20	34	7	4.455
	26 % bis 49 %	40	48	33	955
	50 % und mehr	48	40	55	2.673
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen</b>	keine Einnahmen	18	24	11	6.324
	bis 25 %	38	49	28	3.135
	26 % bis 49 %	19	33	6	866
	50 % und mehr	15	25	6	2.010
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU</b>	keine Einnahmen	38	40	36	4.910
	bis 25 %	28	36	20	3.843
	26 % bis 49 %	4	24	-14	1.722
	50 % und mehr	5	19	-7	1.860
<b>Umsatz der Einrichtung</b>	1 bis 10 Tsd. Euro	10	-7	27	581
	10 bis 100 Tsd. Euro	22	23	22	2.394
	100 Tsd. bis 1 Mio. Euro	19	27	11	4.743
	1 Mio. bis 10 Mio. Euro	21	35	8	3.193
	10 Mio. und mehr Euro	42	50	34	451
<b>Zum Vergleich</b>	ifo Dienstleistungsgewerbe	15	18	12	-

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

Quelle: BIBB/DIE wbm<sup>onitor</sup> Umfrage 2010, hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.289 gültigen Angaben

ist der Lagewert um 11 Punkte höher als in den alten Ländern. Die Zukunftserwartung ist in den neuen Ländern jedoch gedämpfter, in erster Linie bedingt durch die rückläufigen Ausgaben der Arbeitsagenturen, von denen die Anbieter hier finanziell wesentlich stärker abhängig sind (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.1.2).

## Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2010

### Anbietertyp

Die Anbieterstruktur der Teilnehmer am **wbmonitor** ist sehr stabil. Wie in den Vorjahren sind knapp die Hälfte der Teilnehmer an der Umfrage private Einrichtungen (davon 33 % kommerzielle und 15 % gemeinnützige), 14 % sind Volkshochschulen. Betriebliche und wirtschaftsnahe Einrichtungen sowie Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Verbände, Vereine, Stiftungen) stellen jeweils 12 %. 10 % entfallen auf berufliche Schulen und (Fach-)Hochschulen und 5 % auf sonstige Anbietertypen. Die Abweichungen zu 2009 betragen nicht mehr als 2 Prozentpunkte.

### Personal und Personalentwicklung 2010

Nach Größe, gemessen an der Zahl des fest angestellten Personals in der Weiterbildung, dominieren kleine und mittelgroße Einrichtungen: 56 % haben weniger als 10 Angestellte/Beamte, jede vierte beschäftigt zwischen 10 und 49 Angestellte/Beamte, und lediglich 4 % haben 100 und mehr Angestellte/Beamte. 10 % der Anbieter hatten zum Befragungszeitpunkt gar keine fest angestellten Mitarbeiter/-innen. Die Beschäftigung von Honorarkräften ist ein Kennzeichen der Weiterbildungsbranche: 87 % aller Anbieter setzen solche ein. 10 % haben sogar 250 und mehr Honorarkräfte. Ehrenamtlich Tätige haben dagegen lediglich 25 % der Anbieter, und dies zahlenmäßig auch in deutlich geringerem Umfang.

Angesichts der Verschlechterung des Geschäftsklimas 2010 ist die Einschätzung der Einrichtungen zur Personalentwicklung in diesem Jahr verhalten. Bei

den Angestellten/Beamten wollen per Saldo<sup>240</sup> (-4) etwas mehr Betriebe Personal abbauen als neu einstellen. Dafür sollen mehr Honorarkräfte (Saldo +6) und mehr ehrenamtlich Tätige (Saldo +2) eingesetzt werden.

### Umsatz und Umsatzanteil der Weiterbildung

40 % der Einrichtungen erzielten 2009 einen Gesamtumsatz zwischen 100.000 und 1 Million Euro, 30 % zwischen 1 Million und 10 Millionen Euro. Etwas über 4 % erreichen einen Umsatz über 10 Millionen Euro. Bei immerhin mehr als einem Viertel der Anbieter lag der Umsatz unter 100.000 Euro.

Hinsichtlich des Umsatzanteiles von Weiterbildung verteilen sich die Anbieter auf drei nahezu gleich große Gruppen: Ein Drittel der Anbieter ist ausschließlich in der Weiterbildung tätig. Ein weiteres Drittel erwirtschaftet mit Weiterbildung immerhin mehr als die Hälfte ihres Gesamtumsatzes. Beim letzten Drittel trägt die Weiterbildung weniger als die Hälfte zum Umsatz bei.

### Einnahmestruktur 2009 und Veränderung gegenüber dem Vorjahr

2009 erhielten so gut wie alle Weiterbildungsanbieter ihre Einnahmen von *fünf Finanziers*: von Teilnehmenden/Selbstzahlern, Betrieben, Arbeitsagenturen, öffentlichen Stellen (Kommunen, Ländern, Bund, EU) und nicht-öffentlichen Trägern der Einrichtung → **Schaubild B2.1.1-2**.

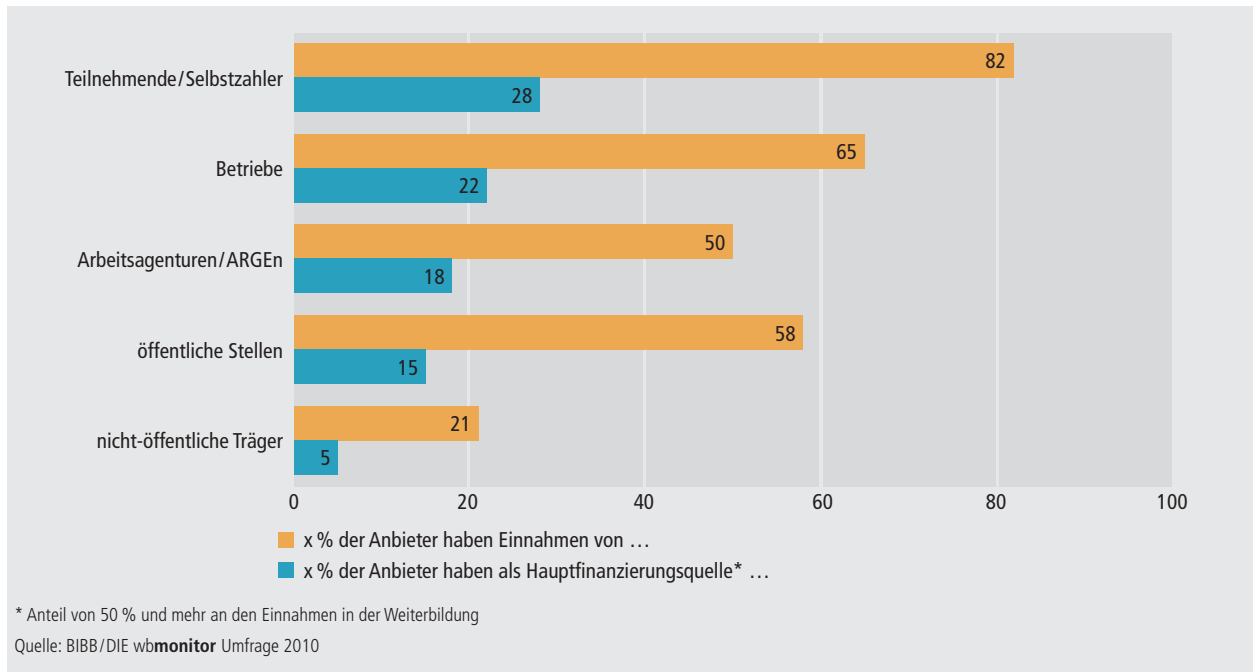
Die Finanzierung der Anbieter setzt sich häufig aus mehreren dieser Finanzquellen zusammen, da aufgrund von Marktschwankungen die Abhängigkeit von einer einzigen riskant ist. So liegt der höchste Anteil an Anbietern, die sich nur auf eine Finanzierungsquelle stützen, knapp unter 5 %, und zwar bei Einrichtungen, die ausschließlich Weiterbildung für Betriebe anbieten.

Die *wichtigste Finanzierungsquelle* stellen für Weiterbildungsanbieter die Teilnehmenden bzw. Selbst-

<sup>240</sup> Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von +100 bis -100.



Schaubild B2.1.1-2: Finanzierungsquellen der Weiterbildungsanbieter 2009



zahler dar. 82 % der Anbieter bedienen diese Kundengruppe, und 28 % erhalten von diesen mehr als die Hälfte ihrer Einnahmen. An zweiter Stelle stehen die Betriebe, die rund zwei Drittel der Einrichtungen im Portfolio haben. 22 % erzielen mehr als die Hälfte ihrer Einnahmen mit dieser Kundengruppe. Die ARGEen (z. B. über Trainingsmaßnahmen und Bildungsgutscheine), von denen jeder zweite Anbieter Einnahmen erzielt, kommen an dritter Position. 18 % der Anbieter sind in ihrer Finanzierung zu mehr als der Hälfte von diesen abhängig. Es folgen öffentliche Stellen, von denen rund 60 % der Weiterbildner Einnahmeanteile beziehen, für 15 % sind sie sogar die Hauptfinanzierungsquelle. Nicht-öffentliche Träger von Weiterbildungseinrichtungen kommen an fünfter Position. 21 % aller Einrichtungen erhalten von diesen Zuwendungen, die aber in der Regel weniger als ein Viertel der Finanzierung abdecken.

Weiterbildungsanbieter hatten 2009 gegenüber 2008 per Saldo Einnahmewachse von ARGEen (+13 %) und von Teilnehmenden/Selbstzahlern (+10 %). Unverändert geblieben waren die Einnahmen von Betrieben und von öffentlichen Stellen, per Saldo

leicht rückläufig waren die Zuwendungen von ihren Trägern (-4 %).

### Alte und neue Länder – Strukturvergleich

In den alten Ländern erzielen jeweils rund doppelt so viele Anbieter mehr als die Hälfte ihrer Einnahmen mit Teilnehmenden/Selbstzahlern und mit Betrieben (31 % und 24 %) wie in den neuen Ländern (16 % und 12 %). Die Anbieter in den neuen Ländern sind dagegen deutlich stärker auf die Finanzierung von ARGEen angewiesen. Mehr als jede dritte Einrichtung (35 %) erzielt damit mehr als die Hälfte ihres Umsatzes, in den alten Ländern sind dies dagegen lediglich 13 %. Während umgekehrt in den alten Ländern mehr als jeder zweite Anbieter (55 %) keine Einnahmen von ARGEen bezieht, trifft dies in den neuen Ländern nur auf knapp jeden dritten Anbieter zu.

In den neuen Ländern dominieren Anbieter mit Gesamtumsätzen von mehr als einer Million Euro (44 %), in den alten Ländern liegt der Anteil 12 Prozentpunkte niedriger (32 %). Dort sind mehr

kleinere Anbieter vertreten mit einem Umsatz bis zu 100.000 Euro (alte Länder 27 %, neue Länder knapp 20 %). Bei den meisten Anbietern machen die Einnahmen mit Weiterbildung den größten Anteil am Umsatz aus. Jeder zweite Anbieter in den neuen Ländern erzielt damit zwei Drittel und mehr seines Umsatzes. In den alten Ländern trifft dies sogar auf 56 % der Anbieter zu.

Vom Anbietertyp prägen in den neuen Ländern private Einrichtungen die Weiterbildungslandschaft (63 %), in den alten Ländern liegt deren Anteil 18 Prozentpunkte niedriger (45 %). In den neuen Ländern seltener vertreten als in den alten sind Volkshochschulen (10 %, alte Länder 15 %) und Einrichtungen von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen und Verbänden (7 %, alte Länder 13 %).

(Hans-Joachim Schade, Stefan Koscheck)

## B2.1.2 Anerkennungen und Zulassungen in der Weiterbildung

Anerkennungen und Zulassungen in der Weiterbildung **E** bildeten den Schwerpunkt der **wbmonitor** Umfrage 2010. Damit liegen erstmals repräsentative Daten aus Anbietersicht zu diesem Thema vor. Die Fragen bezogen sich auf die Verbreitung von Anerkennungen, deren Auswirkungen und die Bewertung des mit dem Verfahren verbundenen Ressourcenaufwandes. Auch Motive für den Verzicht auf Anerkennungen sowie allgemeine Einschätzungen zu diesen Instrumenten wurden erhoben. Erfasst wurden zudem eingesetzte Qualitätsmodelle, da sie häufig Voraussetzung für den Erwerb von Anerkennungen sind.

### E

#### Formale Anerkennungen und Zulassungen

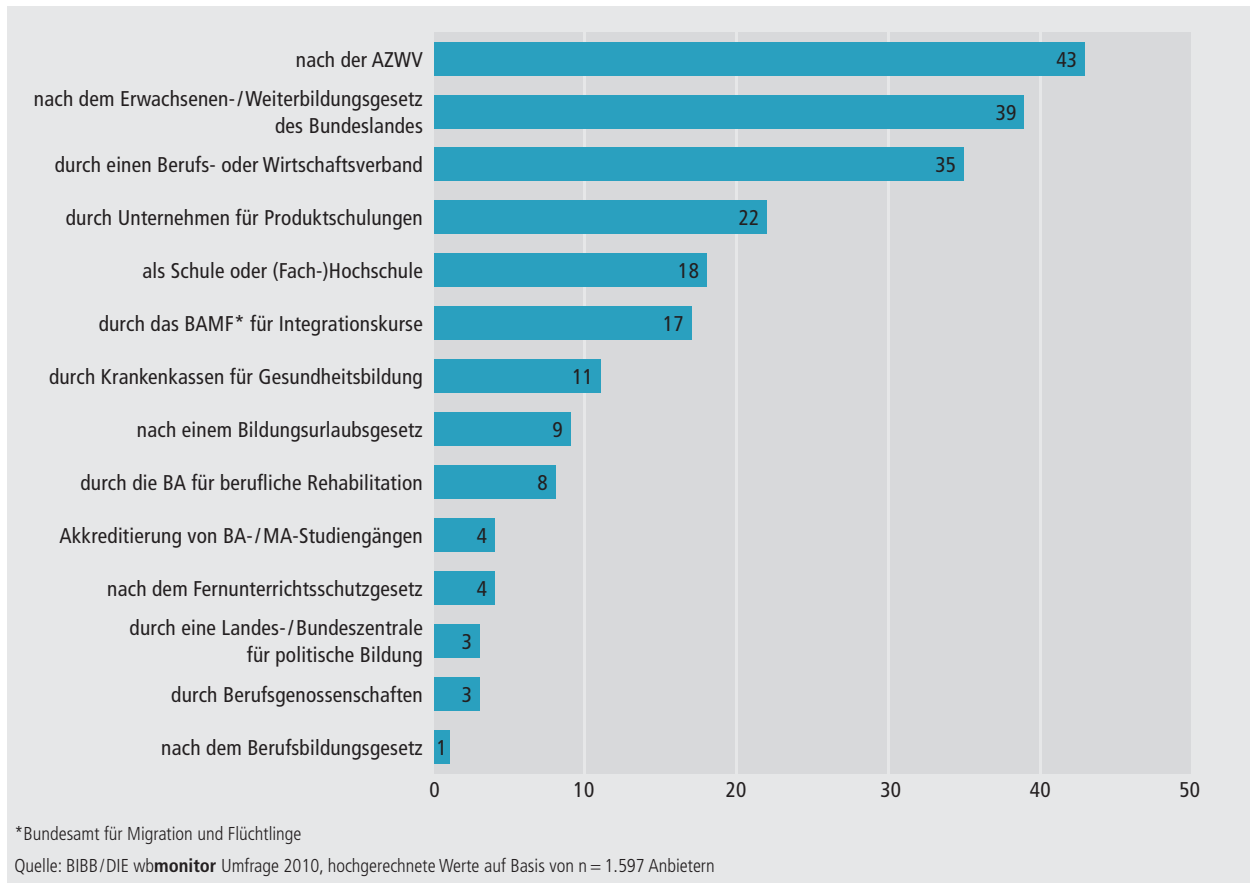
Formale Anerkennungen und Zulassungen<sup>241</sup> sind Instrumente der Marktregulierung in der Weiterbildung und können sich auf Anbieter als Ganzes, bestimmte Bildungsangebote oder Lehrpersonen beziehen. Sie dienen öffentlichen Stellen, aber auch privaten Organisationen als Instrumente der Qualitätssicherung und steuern den Zugang zu bestimmten Marktsegmenten.

Häufig sind Anerkennungen mit der Aufnahme in ein Finanzierungssystem verbunden. Während etwa die Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetze der Bundesländer durch angebotsorientierte Finanzierungselemente gekennzeichnet sind, ist die Anerkennung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) Voraussetzung für die Partizipation an dem nachfrageorientierten Finanzierungsmodell auf Basis der Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Beispiele für nicht staatliche Regelungen, die v. a. den Zugang zu privaten individuellen oder betrieblichen Einnahmequellen eröffnen, sind Anerkennungen durch Berufs- oder Wirtschaftsverbände für Zertifikatskurse bzw. durch Unternehmen für Produktschulungen.

<sup>241</sup> Die Begriffe Anerkennung, Zulassung, Akkreditierung und Zertifizierung werden synonym verwendet.

Schaubild B2.1.2-1: Verbreitung von Anerkennungen (in %, Mehrfachnennungen)



## Anerkennungen besitzen eine große Reichweite

Anerkennungen haben im Bereich der Weiterbildung eine große Bedeutung: 85 % der Anbieter in Deutschland verfügen über mindestens eine formale Anerkennung einer öffentlichen Stelle oder privaten Organisation. Mit 43 % ist die Anerkennung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZVV) der BA am weitesten verbreitet → **Schaubild B2.1.2-1**: Das gesamte Anbieterspektrum spiegelt sich hier wider. Die nächsthäufigste Verbreitung besitzen Anerkennungen nach Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetzen der Länder (39 %) sowie durch einen Berufs- oder Wirtschaftsverband (35 %). Unter letztere Kategorie fallen Zulassungen für die Durchführung von Fortbildungen, z. B. zum DVS Schweißer-Pass, im Bereich EBC\*L – European Business Competence Licence oder Zertifikatskurse

der Europäischen Prüfungszentrale (EPZ). Rund jeder fünfte Anbieter ist autorisiert, bestimmte Produktschulungen (z. B. im EDV-Bereich) durchzuführen oder besitzt eine staatliche Anerkennung als Schule bzw. (Fach-)Hochschule.

Als bundesweit geltende Regelung ist zudem die seit dem Jahr 2005 angewandte Anerkennung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für die Durchführung von Integrationskursen von Bedeutung: 17 % der Anbieter haben eine entsprechende Zulassung. Dass sich in dieser Gruppe etwas häufiger Volkshochschulen (VHS) befinden, deckt sich mit der BAMF-Statistik, wonach Volkshochschulen im März 2010 mit rund einem Drittel der zugelassenen Kursträger die größte Anbietergruppe in diesem Segment stellten (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2010, S. 9).

Jeweils rund jede zehnte Einrichtung ist durch eine Krankenkasse zugelassener Anbieter von Kursen im Bereich Gesundheitsbildung, nach einem Bildungsurlaubsgesetz oder durch die BA für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation anerkannt. Weitere Anerkennungen wie die Zulassung nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz, durch Berufsgenossenschaften, Akkreditierungen von Bachelor-/Masterstudiengängen sowie durch eine Landes- oder die Bundeszentrale für politische Bildung fallen dagegen quantitativ kaum ins Gewicht: Lediglich jeweils 3 bis 4 % der Anbieter verfügen über eine entsprechende Zulassung.

### **Mehrheitlich werden Anerkennungen für verschiedene Angebotssegmente kombiniert**

Fast drei Viertel (71 %) der Anbieter<sup>242</sup> haben zwei oder mehr verschiedene Anerkennungen, ein Viertel (25 %) von ihnen verfügt sogar über mindestens vier Anerkennungen. Erwartungsgemäß spiegeln sich in der Auswahl der Anerkennungen Anbieterprofile wider. Dementsprechend gibt es eine Anbietergruppe, die vorzugsweise Anerkennungen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung kombiniert (z. B. nach einem Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsgesetz eines Landes und durch das BAMF<sup>243</sup>), andere erwerben bevorzugt Anerkennungen für die Durchführung bestimmter beruflicher Weiterbildungen. Daneben gibt es jene, die schwerpunktmäßig formale, staatlich anerkannte Fortbildungsgänge anbieten, sowie eine kleinere Gruppe von Anbietern mit Anerkennungen für politische Weiterbildung.

### **In den neuen Ländern haben mehr Anbieter Anerkennungen**

Strukturelle Unterschiede zwischen den alten und den neuen Ländern führen offensichtlich für Weiterbildungsanbieter zu einer unterschiedlichen Bedeutung von Angeboten, die durch die Arbeitsagenturen finanziert werden. Für 35 % der Weiterbildungsanbieter in den neuen Ländern sind die

Arbeitsagenturen ein Hauptfinanzier, in den alten Ländern gilt dies nur für 13 % der Anbieter.<sup>244</sup> In der Folge spielen formale Anerkennungen insbesondere nach der AZWV bei Anbietern in den neuen Ländern eine deutlich größere Rolle: Rund zwei Drittel der Anbieter (65 %) verfügen hier über diese, in den alten Ländern nur etwas mehr als ein Drittel (38 %) → **Schaubild B2.1.2-2**. Ebenfalls wichtiger in den neuen Ländern sind Anerkennungen durch einen Berufs- oder Wirtschaftsverband. Dagegen scheint der Markt für Anbieter ohne formale Anerkennungen in den neuen Ländern nur eine randständige Bedeutung zu haben. So ist der Anteil der Anbieter ohne formale Anerkennung in den neuen Ländern mit 6 % nur fast ein Drittel so groß wie in den alten Ländern mit 17 %.

### **Aktuelle Verbreitung von Qualitätsmodellen bei Weiterbildungsanbietern**

Voraussetzung für eine Anerkennung ist häufig der Nachweis eines Qualitätsmanagementsystems. Nach der DIN EN ISO 9000 ff. zertifiziert ist den **wbmonitor**-Ergebnissen zufolge aktuell mehr als ein Drittel aller Weiterbildungsanbieter in Deutschland (36 %). Diese Norm ist damit – wie bereits die **wbmonitor** Umfrage 2004 zeigte<sup>245</sup> – das am häufigsten eingesetzte Qualitätsmodell in der Weiterbildung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005a, S. 237). Verfahren der Selbstevaluation praktiziert fast ein Viertel der Anbieter (24 %). Über verschiedene, speziell für die Weiterbildung entwickelte Qualitätssicherungs- bzw. -managementsysteme verfügt jeweils etwa jede zehnte Einrichtung. Hierzu zählen Zertifikate/Gütesiegel regionaler Zusammenschlüsse von Weiterbildungseinrichtungen (z. B. Weiterbildung Hessen e. V., Hamburger Prüfsiegel), die Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW) sowie Zertifikate von Weiterbildungsverbänden.

Ein Fünftel aller Weiterbildungsanbieter verfügt derzeit über kein Qualitätszertifikat, Qualitätssicherungsmodell oder Qualitätsmanagementsystem.

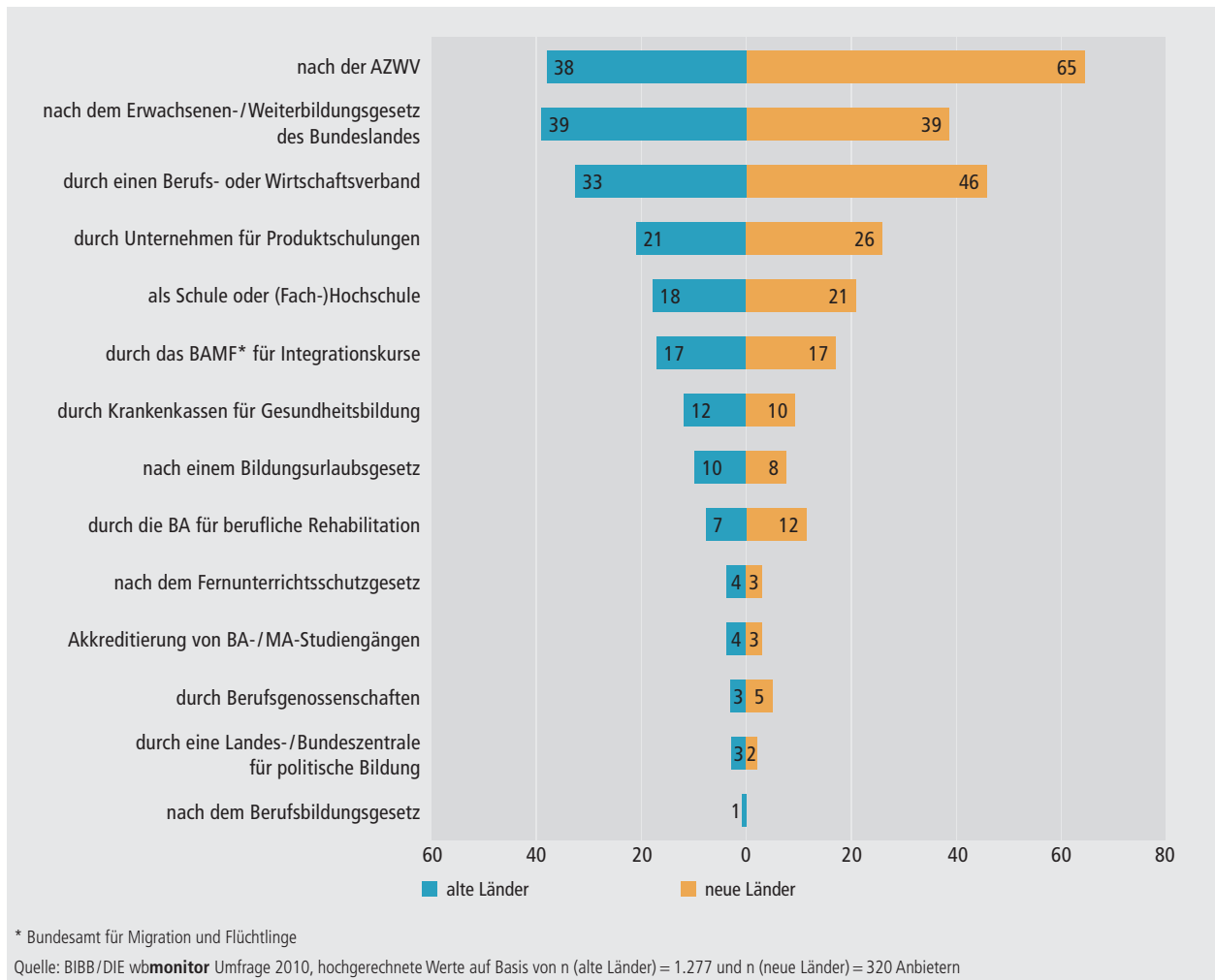
242 Die Werte beziehen sich ausschließlich auf Anbieter, die über mindestens eine Anerkennung verfügen.

243 Neben der Sprachförderung enthalten Integrationskurse für das BAMF auch Bestandteile beruflicher Qualifizierung. Schwerpunktmäßig lassen sie sich jedoch allgemeiner Weiterbildung zuordnen.

244 Als Hauptfinanzierungsquelle gilt ein Finanzier, auf den mindestens 50 % der Einnahmen entfallen.

245 Die **wbmonitor** Umfrage im Jahr 2004 betrachtet ausschließlich Anbieter beruflicher Weiterbildung, während sich die Umfrage von 2010 sowohl auf berufliche als auch auf allgemeine Weiterbildungsanbieter bezieht.

Schaubild B2.1.2-2: Verbreitung von Anerkennungen in den alten und neuen Ländern (in %, Mehrfachnennungen)

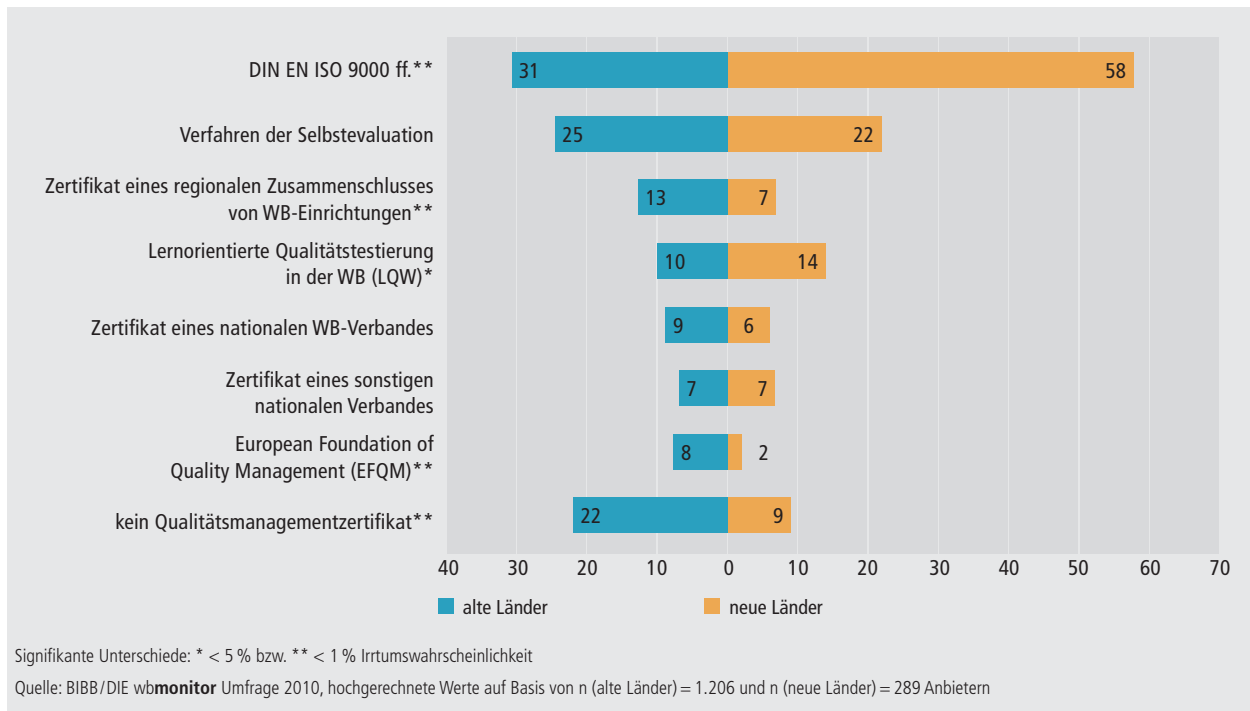


Gegenüber 2004 ist dies ein deutlicher Rückgang. Damals waren noch knapp 60 % der befragten Anbieter aus dem Segment der beruflichen Weiterbildung nicht zertifiziert, wobei jedoch über 30 % dieser Anbieter von Planungen für die Einführung eines Qualitätssicherungssystems berichteten, bei 18 % war hierüber noch keine Entscheidung gefallen, und 13 % der Anbieter beruflicher Weiterbildung wollten zu jener Zeit noch ganz darauf verzichten (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005a, S. 237).

Weiterbildungsanbieter nutzen je nach Einrichtungstyp unterschiedliche Verfahren zur Qualität-zertifizierung. Nach der ISO-Norm lassen sich häufi-

ger private, betriebliche und wirtschaftnahe Anbieter anerkennen (wirtschaftnahe Einrichtungen 66 %, gemeinnützig tätige private Einrichtungen 58 %, betriebliche Bildungseinrichtungen 55 %), öffentlich finanzierte dagegen deutlich seltener ([Fach-] Hochschulen und Akademien 4 %, VHS 17 %). Dafür findet die Selbstevaluation großen Zuspruch von (Fach-)Hochschulen und Akademien (64 %) sowie von beruflichen Schulen (49 %). Zertifikate regionaler Zusammenschlüsse von Weiterbildungseinrichtungen werden besonders häufig von Einrichtungen der Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen für das Qualitätsmanagement genutzt, während die Lernerorientierte Qualitätstestierung (LQW) sowie EFQM (European Foundation

Schaubild B2.1.2-3: Qualitätsmodelle von Weiterbildungsanbietern in den alten und neuen Ländern (in %, Mehrfachnennungen)



of Quality Management) überdurchschnittlich oft von Volkshochschulen genutzt werden (34 % bzw. 18 %). Über ein Zertifikat eines nationalen Weiterbildungsverbandes verfügen am häufigsten kommerziell tätige private Anbieter (13 %). Wirtschaftsnahe Anbieter sind öfter durch einen anderen nationalen Verband zertifiziert (12 %) und fallen ebenso wie gemeinnützig tätige private Einrichtungen durch einen überdurchschnittlich hohen Einsatz von Qualitätsmanagementsystemen (fast 90 %) ins Auge.

### Die Mehrheit der Anbieter in den neuen Ländern ist nach DIN EN ISO 9000 ff. qualitätszertifiziert

In den neuen Ländern betreiben fast alle Weiterbildungsanbieter Qualitätsmanagement, um die Leistung der Organisation zu standardisieren und zu optimieren. Dazu nutzen sie Verfahren der Selbstevaluation oder lassen sich dies durch anerkannte Zertifikate bestätigen. Nur 9 % der Anbieter verzichten darauf → **Schaubild B2.1.2-3**. In den alten Ländern ist der Anteil der Anbieter ohne QM-System

mehr als doppelt so groß (22 %). Dies dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass prozentual weniger Anbieter von öffentlichen Finanziers abhängig sind, bei denen die Mittelvergabe oft an einen Qualitätsnachweis gebunden ist (s. o.).

Auch die Nachfrage nach einzelnen Qualitätszertifikaten variiert zwischen den alten und den neuen Ländern. Die ursprünglich aus der Wirtschaft stammende DIN-Norm EN ISO 9000 ff. erreicht in den neuen Ländern eine doppelt so große Verbreitung wie in den alten Ländern und wird dort von der Mehrheit der Anbieter genutzt (58 % versus 31 % in den alten Ländern). Aber auch die speziell für Weiterbildungseinrichtungen entwickelte Lernerorientierte Qualitätstestierung (LQW) findet sich in den neuen Ländern mit 14 % häufiger als in den alten Ländern (10 %). Dagegen besitzen Zertifikate regionaler Zusammenschlüsse von Weiterbildungseinrichtungen (13 % versus 7 %) sowie das Verfahren der European Foundation of Quality Management (EFQM) (8 % versus 2 %) in den alten Ländern eine größere Verbreitung.



## Hohe Kosten und bürokratische Verfahren sind die häufigsten Gründe für den Verzicht auf Anerkennungen

Nur eine Minderheit von bundesweit 15 % aller Weiterbildungsanbieter setzt nicht auf Anerkennungen, um in einem bestimmten Marktsegment agieren zu können. Die Verzichtsgründe liegen häufig im Bereich der Kosten:<sup>246</sup> Zu hohe Gebühren bzw. Beiträge für eine Zulassung führen 82 % der betreffenden Anbieter als Verzichtsgrund an. Fast ebenso vielen (78 %) ist der Personalaufwand und mehr als zwei Dritteln (69 %) sind die sonstigen Kosten zu hoch. Aber auch die als kompliziert geltenden Antragsverfahren (75 %), eine Ausrichtung auf andere Marktsegmente (74 %) sowie eine fehlende regionale Nachfrage (68 %) werden häufig genannt. Für knapp die Hälfte der Anbieter (47 %) sind die Voraussetzungen für Anerkennungen nicht erfüllbar. Ein als zu groß angenommener Wettbewerb auf durch Anerkennungen geschützten Märkten spielt dagegen nur für eine Minderheit der Anbieter eine Rolle (29 %).

## Anbieter akzeptieren Anerkennungen als Instrumente der Qualitätssicherung

Gut drei Viertel der Anbieter (27 % stimmen voll zu, 50 % stimmen eher zu) sehen Anerkennungen als wichtige Instrumente zur Qualitätssicherung.<sup>247</sup> Und eine deutliche Mehrheit (40 % stimmen eher nicht zu, 43 % stimmen überhaupt nicht zu) spricht sich dagegen aus, Anerkennungen durch private Stellen vergeben zu lassen. Offenbar wird dieses Feld überwiegend als originär staatliche Aufgabe betrachtet, die nicht dem Markt bzw. kommerziellen Interessen überlassen werden sollte. Diese Einschätzungen sind unabhängig vom Einrichtungstyp, dem Standort sowie von Erfahrungen mit Anerkennungen.

## Die Auswirkungen von Anerkennungen für die Einrichtungen variieren erheblich

Welche Auswirkungen ergeben sich für die Qualität, die Angebote und Organisationsprozesse, das Personal, und wie wird der wirtschaftliche Nutzen von Anerkennungen bewertet? **wbmonitor** hat hierzu die Einschätzungen und Beobachtungen der Befragten eingeholt, die diese der Einführung einzelner Anerkennungen in ihrer Einrichtung zuschreiben.<sup>248</sup> Exemplarisch werden nachfolgend die Ergebnisse zu den bundesweit gültigen Anerkennungen nach der AZWV sowie durch das BAMF für Integrationskurse dargestellt.<sup>249</sup>

## Die meisten Anbieter mit Anerkennung nach der AZWV beobachten Verbesserungen der Organisations- sowie Lehr-/Lernprozesse

Die Einführung der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) löste im Jahr 2004 die Anerkennung der Anbieter durch die örtlichen Arbeitsämter ab. Zu diesem Zeitpunkt war der Markt durch erhebliche Einbrüche bei der Finanzierung von Weiterbildung für Arbeitslose gekennzeichnet (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2005). Die BA hatte die Anzahl der Förderfälle seit 2002 mehr als halbiert. Danach stabilisierte sich die Situation wieder. Auf eine moderate Steigerung der Förderfälle in den Jahren 2008 und 2009 folgte 2010 wieder ein Rückgang der Förderfälle um 7 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010g, S. 62 und 2010f, S. 83). Insgesamt hat sich die Wettbewerbssituation für die Anbieter verschärft, zunächst infolge der rückläufigen Zahl der Förderfälle und dann zusätzlich mit der Einführung der Bildungsgutscheine, die dem Interessenten die freie Wahl der Bildungseinrichtung ermöglichen (vgl. BIBB Datenreport 2010, Kapitel B2.1.2).

Unabhängig von ihrem Standort berichten Anbieter mit einer AZWV-Anerkennung mehrheitlich von Verbesserungen in den Bereichen Qualität (56 %)<sup>250</sup> und

246 Mehrfachnennungen möglich, vierstufige Skala, Zusammenfassung der Nennungen „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“.

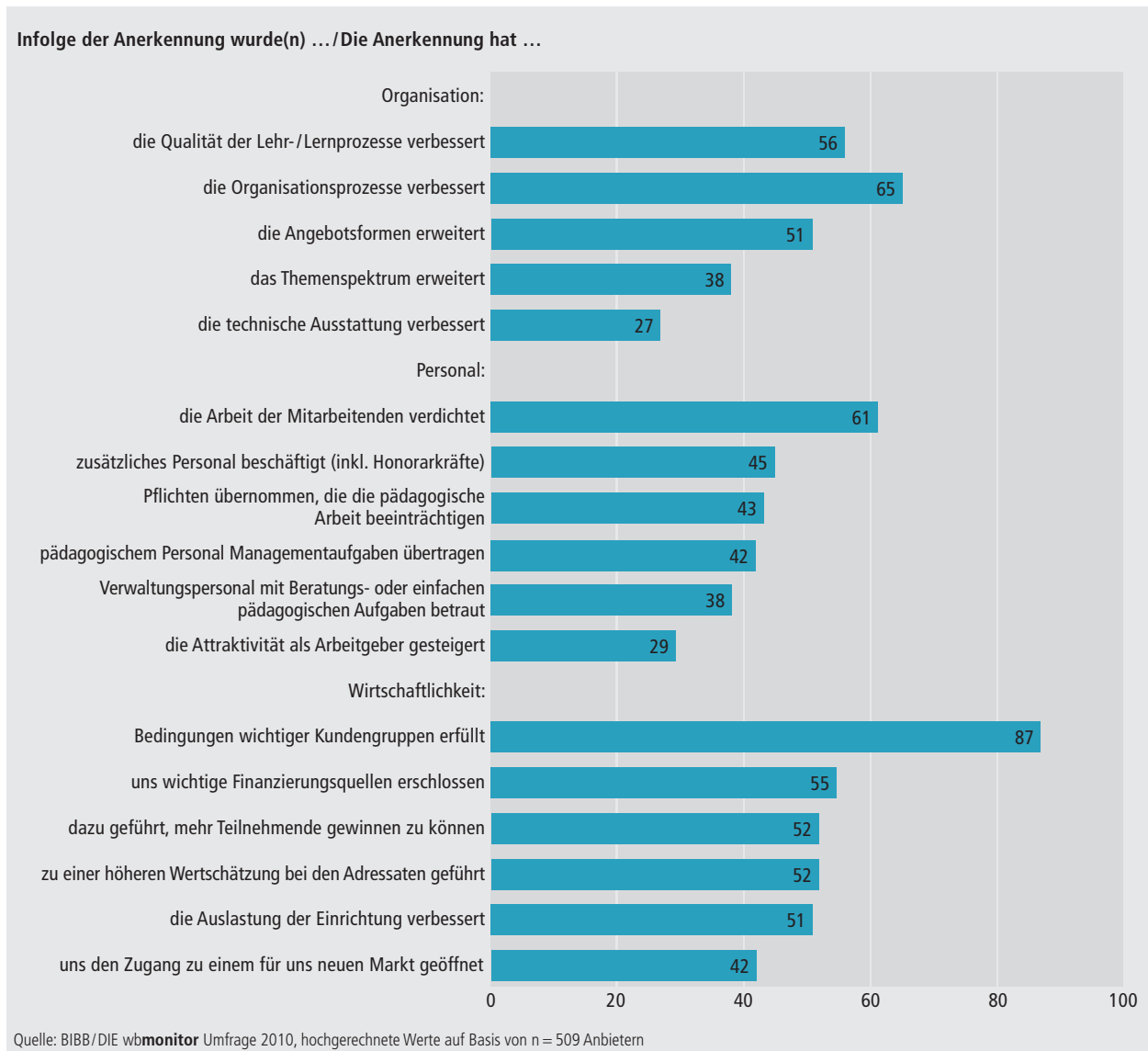
247 Aus befragungstechnischen Gründen kann nicht ausgeschlossen werden, dass formale Anerkennungen von Weiterbildungseinrichtungen, -personal oder -maßnahmen mit der Anerkennung eines Qualitätsmanagementsystems gleichgesetzt wurden.

248 Die Aussagen geben die subjektive Ansicht der Befragten wieder und dürfen nicht als Ursachenerklärung für die angegebenen Veränderungen interpretiert werden.

249 Andere Anerkennungen beziehen sich häufig auf einzelne Bundesländer oder wurden mithilfe von Sammelkategorien erfasst, sodass eine eindeutige Zuschreibung der Antworten zu einer einzelnen Anerkennung nicht möglich ist.

250 Zweistufige Skala: „Trifft zu“, „Trifft nicht zu“.

Schaubild B2.1.2-4: Auswirkungen der Anerkennung nach der AZWV (in %, Mehrfachnennungen)



Organisationsprozesse (65 %) → **Schaubild B2.1.2-4**. Positive Auswirkungen auf die Themenvielfalt oder die technische Ausstattung werden jeweils nur von etwas mehr als einem Drittel bzw. einem Viertel der Anbieter beobachtet.

Hinsichtlich der Wirkungen der AZWV auf das Personal sticht die zugenommene Arbeitsverdichtung der Mitarbeitenden hervor (61 %). Weniger als die Hälfte der Einrichtungen berichtet von der Beschäftigung zusätzlichen Personals infolge der

AZWV-Anerkennung (45 %). Eine Beeinträchtigung der pädagogischen Arbeit durch mit der Anerkennung verbundene Pflichten sehen 43 % der Anbieter. Aufgabenverschiebungen zwischen den Personalgruppen teilten rund 40 % der Anbieter mit. Wichtigstes wirtschaftliches Motiv für eine Beantragung der Anerkennung nach der AZWV ist die Erfüllung von Bedingungen wichtiger Kundengruppen (87 %), wobei hier nicht die Teilnehmenden selbst gemeint sind, sondern die Vorgaben des Finanziers der Weiterbildung.

## Wirtschaftliche Vorteile für Weiterbildungsanbieter infolge der Anerkennung durch das BAMF für Integrationskurse

Die Anerkennung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für Integrationskurse wurde im Jahr 2005 eingeführt und eröffnet den Anbietern Zugang zu einem expandierenden Markt mit zum Teil verpflichtenden Angeboten für Zuwanderer, die überwiegend staatlich finanziert werden. Im Jahr 2008 wurde ein Höchststand von 9.219 begonnenen Integrationskursen mit 121.000 neuen Teilnehmenden erreicht. Erst 2010 kam es zu deutlichen Rückgängen im Fördervolumen (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2010, S. 1). 17 % der befragten Anbieter sind in diesem Segment tätig.

Vor diesem Hintergrund sind auch die überwiegend positiven Bewertungen der wirtschaftlichen Auswirkungen der Anerkennung auf die Einrichtungen zu sehen → **Schaubild B2.1.2-5**: 80 % der Anbieter mit BAMF-Anerkennung konnten wichtige Finanzierungsquellen erschließen, und für 60 % eröffnete sie den Zugang zu einem neuen Markt. Fast alle gaben an, dass die Anerkennung eine Bedingung wichtiger Kundengruppen ist (93 %). Die überwiegende Mehrheit berichtet von mehr Teilnehmenden (83 %), einer höheren Wertschätzung bei den Adressaten (72 %) und einer verbesserten Auslastung (74 %).

Eine Ausweitung der Angebotsformen sowie des Themenspektrums wurde noch von 68 % bzw. 53 % der Anbieter beobachtet, andere Auswirkungen auf die Bereiche Qualität der Lehr-/Lernprozesse und Organisation beobachtete aber nur noch eine Minderheit (jeweils 41 %). Dagegen sind Konsequenzen für das Personal deutlich weiter verbreitet: Fast alle Einrichtungen nahmen eine Arbeitsverdichtung für die Mitarbeitenden wahr (91 %). 79 % der Anbieter stellten auch zusätzliches Personal ein. Auswirkungen auf die Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Beschäftigtengruppen berichtet eine Mehrheit der Anbieter: 60 % sehen mit der Anerkennung verbundene Pflichten, die die pädagogische Arbeit beeinträchtigen; viele sagen, dass es Aufgabenverschiebungen gibt und Verwaltungspersonal Beratungsaufgaben und einfache

pädagogische Tätigkeiten übernimmt (63 %) oder pädagogischem Personal Managementaufgaben übertragen werden (58 %).

## Die Relation von Aufwand und Nutzen erscheint häufig als unangemessen

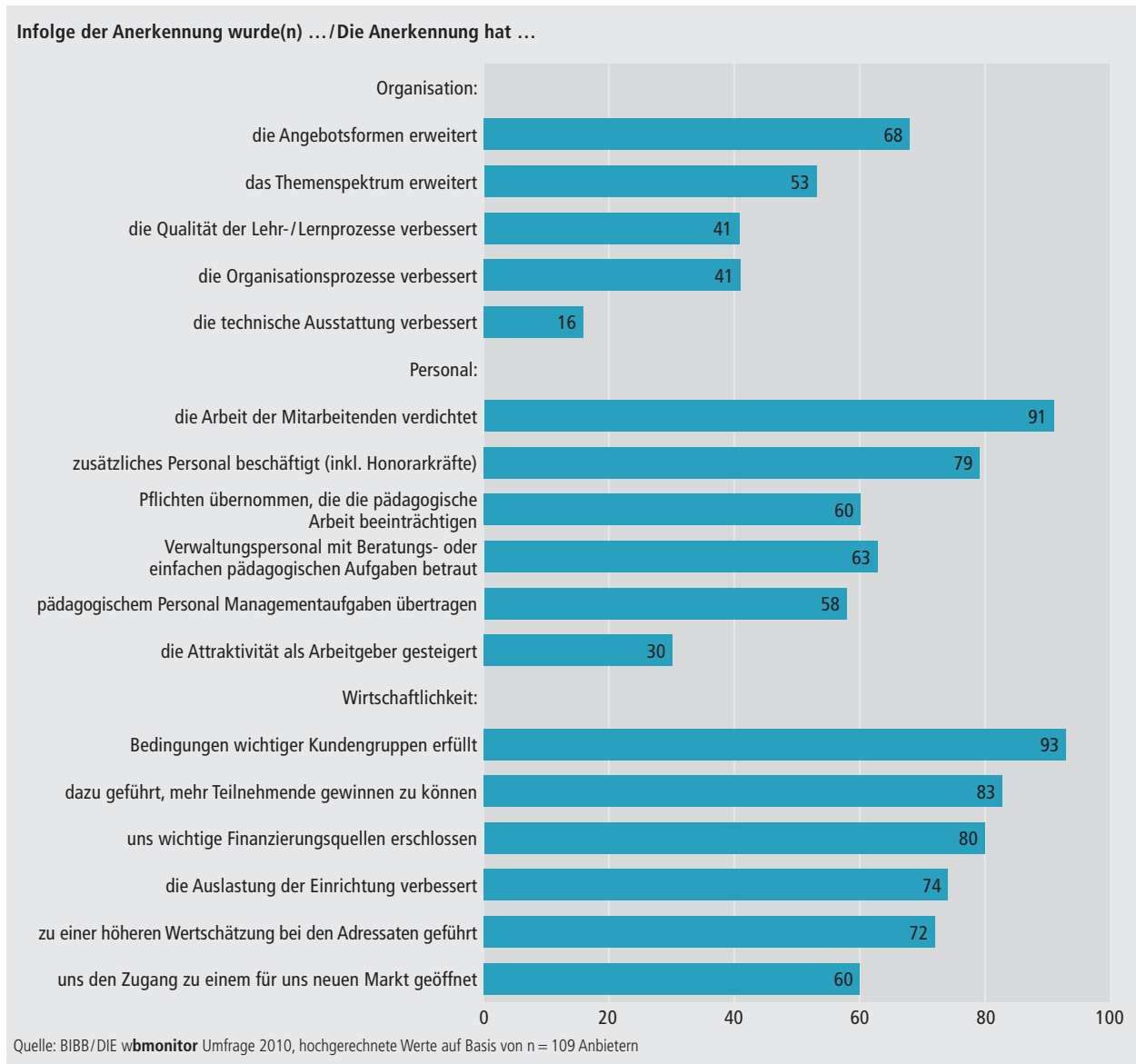
Für den Erwerb einer Anerkennung ist in der Regel ein Verfahren zu durchlaufen, das einen gewissen Personaleinsatz erfordert, zum Teil werden Gebühren fällig, und oft muss ein Qualitätsmanagementsystem nachgewiesen werden. Je nach Anerkennung sind für den Erhalt regelmäßige Reakkreditierungen erforderlich. **wbmonitor** fragte nach der Beurteilung des Ressourcenaufwandes für die Zulassung unter Berücksichtigung des Nutzens. Auch hier beziehen sich die Ergebnisse auf die Anerkennungen nach der AZWV und durch das BAMF.

Den Personalaufwand für den Erwerb ihrer Anerkennung nach AZWV beurteilen zwei Drittel (67 %) der betreffenden Anbieter als (eher) unangemessen, hinsichtlich der Beiträge bzw. Gebühren sind es sogar drei Viertel (78 %)<sup>251</sup>. Hierin dürfte sich widerspiegeln, dass nur rund die Hälfte der Anbieter wirtschaftliche Vorteile als Folge der Zulassung sieht. Dies korrespondiert mit Ergebnissen der letztjährigen Umfrage, wonach Anbieter, die Bildungsgutscheine akzeptieren, Aufwand und Kosten für die AZWV-Zertifizierung im Vergleich zum Ertrag teilweise als unverhältnismäßig hoch einschätzten (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.1.2). Nennenswerte Differenzen zwischen Anbietern unterschiedlicher Art oder Größe zeigen sich nicht, was auch damit zusammenhängen dürfte, dass die Gebühren mit der Einrichtungsgröße steigen.

Anbieter mit BAMF-Zulassung sehen eine deutlich bessere Aufwand-Nutzen-Relation: Die Gebühren/Beiträge werden „nur“ von 41 % der betreffenden Anbieter als (eher) unangemessen beurteilt. Dies ist dennoch ein hoher Anteil, wenn man berücksichtigt, dass nach vorliegenden Informationen für die Zulassung selbst keine Gebühren erhoben werden. Beim Personalaufwand bewerten mit 56 % mehr als

251 Vierstufige Skala, Zusammenfassung der Nennungen von „Eher unangemessen“ und „Unangemessen“.

Schaubild B2.1.2-5: **Auswirkungen der Anerkennung durch das BAMF für Integrationskurse (in %, Mehrfachnennungen)**



die Hälfte der Anbieter den Ressourcenaufwand als (eher) unangemessen, und zwar insbesondere diejenigen, die negative Auswirkungen auf das Personal beobachten.

(Meike Weiland, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

## 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 (VHS) 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 für die berufliche Weiterbildung verantwortlich ist, während die Länder die Verantwortung für allgemeine und politische Weiterbildung innehaben (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). Insgesamt sind die Volkshochschulen in allen Bundesländern als öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen vertreten und bieten ein thematisch breit gefächertes Bildungsangebot, das in großen Teilen ohne Zugangsbeschränkungen der gesamten Bevölkerung offensteht (vgl. Süsmuth/Sprink 2009, S. 473 ff.).

Die VHS-Statistik **E** erfasst als bundesweite Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen seit 1962 die personelle und finanzielle Ausstattung der VHS sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen; die statistische Erhebung wird jährlich vom Deutschen Institut für Erwachse-

nenbildung (DIE) durchgeführt.<sup>252</sup> Die thematische Zuordnung der Veranstaltungen der VHS 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 Hunte- mann/Weiß 2010, 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 angegebenen 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. Außer im Programmbereich Arbeit – Beruf findet berufliche Weiterbildung auch in anderen Programmbereichen 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 VHS zu interpretieren. Dargestellt sind jeweils die in den VHS tatsächlich durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der VHS öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Website) und allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnah-

252 Vgl. die online verfügbaren Jahressbände <http://www.die-bonn.de/publikationen/recherche.aspx?schlagwort=volkshochschul-statistik+arbeitsjahr> und Pehl/Reitz 1994–2002.

men sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die VHS im Auftrag eines Dritten (z. B. lokale ARGE, Bundesagentur für Arbeit, andere staatliche Instanz oder privatwirtschaftliches Unternehmen) durchführt. Diese werden erst seit 1998 getrennt erfasst. Vor 1998 sind diese Veranstaltungen in der Gesamtsumme enthalten. Neben den Kursen gibt es an den VHS 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 auf Länderebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene bis einschließlich Berichtsjahr 2008: 30. Juni des Berichtsjahres; ab Berichtsjahr 2009: 31. Dezember des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). 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 2009 83,4 % der Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf (86,4 % der Belegungen in Kursen an VHS insgesamt).

## Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS

Das Kursangebot der VHS an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2009 bundesweit knapp 72.500 Veranstaltungen → **Tabelle B2.2.1-1**. Die Gesamtzahl der Kurse ist damit, ebenso wie die Zahl der Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf insgesamt, gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Angestiegen ist hingegen die Zahl der Unterrichtsstunden im Programmbereich (zur Entwicklung in den Jahren seit 1991 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.1).

Auffällig ist, dass die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen im Gegensatz zur Gesamtentwicklung

bei Kursen und Belegungen zugenommen haben (+9,3 % bzw. +8,7 % im Vergleich zu 2008); bei den Unterrichtsstunden ist der Gesamtanstieg auf ein Anwachsen dieser Kategorie zurückzuführen (+5,0 %), während die Unterrichtsstunden im offenen Angebot schrumpften. Dies entspricht dem Trend der vergangenen Jahre, wonach sich der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den von VHS durchgeführten Maßnahmen in beruflicher Weiterbildung seit deren getrennter Erfassung stetig erhöht hat. Inzwischen sind 12,8 % der Kursveranstaltungen, 32,6 % der Unterrichtsstunden und 16,7 % der Belegungen diesem Angebotssegment zuzuordnen. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen dauern durchschnittlich deutlich länger als offene Angebote. 2009 beinhaltete eine Auftrags- und Vertragsmaßnahme in der beruflichen Weiterbildung 80,1 Unterrichtsstunden, ein Kurs im offenen Angebot hingegen nur 24,3 Unterrichtsstunden.

Im Jahr 2009 umfasste der Programmbereich Arbeit – Beruf 12,7 % der Kurse an VHS, mit 14,9 % der Unterrichtsstunden und 10,9 % der Belegungen (vgl. Huntemann/Weiß 2010, Tabelle 9).

Die in der → **Tabelle B2.2.1-1** dargestellten Werte für die Kurse stellen 99,4 % des Gesamtvolumens an Unterrichtsstunden dar, die im Programmbereich Arbeit – Beruf im Jahr 2009 erbracht wurden. Im Bereich der Einzelveranstaltungen sowie der Studienfahrten und -reisen wurden 2009 weitere knapp 14.000 Unterrichtsstunden erteilt (vgl. Huntemann/Weiß 2010, Tabelle 22).

## Weiterbildungsdichte beruflicher Weiterbildung an VHS

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, ist das Angebot an beruflicher Weiterbildung an VHS in den alten Ländern deutlich größer als in den neuen Ländern. 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 (vgl. für die Beschreibung der Entwicklung seit 1991 BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.1).



Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich Arbeit – Beruf an Volkshochschulen 1991 bis 2009<sup>1</sup>

Jahr	Kurse	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen <sup>2</sup>	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 <sup>3</sup>	74.248	8.499	2.260.828	708.435	713.115	106.312
2009	72.480	9.286	2.277.573	743.589	693.740	115.600

<sup>1</sup> 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, stoffgebietsübergreifenden und sonstigen Kursen und Haushaltsführung zusammengestellt.

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

<sup>3</sup> Zahlen nachträglich korrigiert.

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE)

Während die Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit – Beruf in den alten Ländern entgegen dem mehrjährigen Trend der vorhergehenden Jahre von 2008 auf 2009 leicht zunahm (+2,1 %), sank die Zahl der Unterrichtsstunden in den neuen Ländern weiter ab (-12,1 %). Damit verringerte sich die VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich Arbeit – Beruf insgesamt auf 11,5 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/Einwohnerinnen der neuen Länder. In den alten Ländern hat sich die VHS-Weiterbildungsdichte dagegen leicht erhöht. Dort entfiel 2009 mit über einem Drittel (34,4 %) ein deutlich höherer Anteil der Unterrichtsstunden auf Auftrags- und Vertragsmaßnahmen als in den neuen Ländern (13,5 %).

### Verteilung der Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung in VHS nach Geschlecht

Insgesamt besuchen seit vielen Jahren deutlich mehr Frauen als Männer die VHS. Der Frauenanteil liegt im Kursbereich insgesamt bei knapp drei Viertel der Teilnahmefälle (seit 1991 zwischen 73,1 % und 74,8 %; vgl. Huntemann/Weiß 2010; Pehl/Reitz 1994–2002; Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes 1991–1993). Im Programmbereich Arbeit – Beruf ist der Frauenanteil bei den Teilnahmefällen geringer als bei Betrachtung der Gesamtzahlen, wie → **Schaubild B2.2.1-1** verdeutlicht.

Im Jahr 2009 betrug der Frauenanteil im Programmbereich Arbeit – Beruf 63,1 % und unterschritt damit

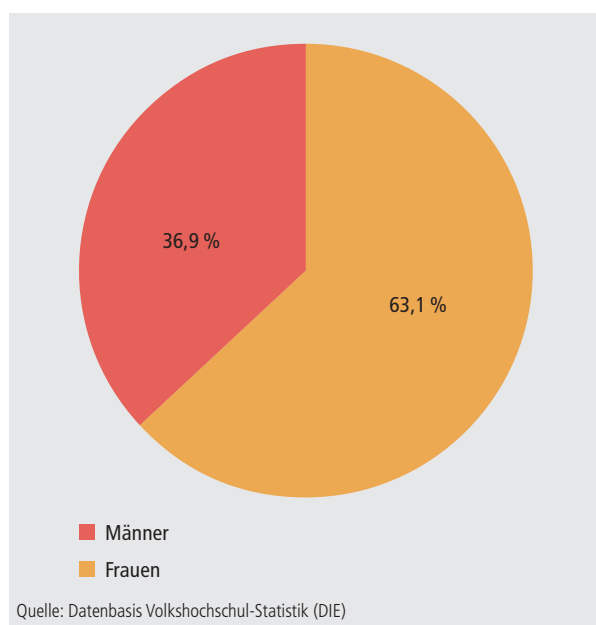
Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern 1991 bis 2009

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit – Beruf		VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich Arbeit – Beruf (durchgeführte Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner)	
	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	215.023	31,2	13,0
2009	2.088.543	189.030	31,8	11,5

\* Zahlen nachträglich korrigiert

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE)

Schaubild B2.2.1-1: Anteile von Männern und Frauen an den Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf 2009



geringfügig den bisherigen Höchstwert von 63,3 % (2008). Seit 1997 lag der Wert über der 60 %-Marke, mit seitdem bei leichten Schwankungen steigender Tendenz.

Insgesamt sind die VHS ein Anbieter, der niedrigschwellige berufsbildende Angebote für die breite Bevölkerung (z. B. im Bereich der EDV-Kenntnisse) vorhält, aber auch an berufsfachlichen Qualifizierungen beteiligt ist. Auch für Frauen, die durch ihre im Durchschnitt geringere Beteiligung am Erwerbsleben (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2010, S. 136 f.) seltener Gelegenheit zu beruflicher Weiterbildung haben, stellt die VHS eine günstige Weiterbildungsmöglichkeit dar. Darüber hinaus wird an den VHS im Rahmen von Auftrags- und Vertragsmaßnahmen zielgruppenspezifische Weiterbildung durchgeführt, etwa für Arbeitsuchende (vgl. Kapitel B3.1) oder für Beschäftigte von Betrieben (vgl. Kapitel B1.2).

(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 (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 %; vgl. Wirtschafts- und Sozialforschung 2005, S. 38). Aktuelle Daten der **wbmonitor** Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) bestätigen diese Größenordnung; demnach sind 7,8 % der Weiterbildungsanbieter „wirtschaftsnahe Einrichtungen“, die Gewerkschaften sind hier nicht als Einzelkategorie ausgewiesen.<sup>253</sup>

Bei der Betrachtung von Teilnahmefällen zeigt der Adult Education Survey (AES) aus dem Jahr 2007, dass sich in der betrieblichen Weiterbildung<sup>254</sup> 5 % der Teilnahmefälle auf eine Weiterbildungsveranstaltung bei einer Industrie- und Handelskammer bzw. einem Wirtschaftsverband bezogen (Gewerkschaften: 1 %), in der individuellen beruflichen Weiterbildung<sup>255</sup> betrug der Anteilswert 7 % (Gewerkschaften: nicht mehr messbar) (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 105). Dazu kommen weitere Teilnahmefälle bei Einrichtungen der Wirtschaft bzw. der Gewerkschaften, die unter dem Oberbegriff „Weiterbildungseinrichtung“ gezählt wurden, sowie Angebote im Auftrag des Arbeitgebers, die Einrichtungen von Kammern, Wirtschaftsverbänden oder Gewerkschaften im Rahmen von Firmenseminaren durchgeführt haben (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 107, 104). 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) (vgl. Wirtschafts- und Sozialforschung 2005, S. 39; vgl. auch den Unterschied zur nicht berufsbezogenen Weiterbildung bei Rosenblatt/Bilger 2008, S. 105).

### **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 für die Veröffentlichung im BIBB-Datenreport zusammengestellt. Es handelt sich um Angaben zur Anzahl der Veranstaltungen und Anzahl der Teilnehmenden; teilweise liegen auch Angaben zu den 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) von den Gewerkschaften selbst auf allen Ebenen durchgeführt werden (lokal, regional und bundesweit) und sowohl in Dach- als auch in Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) stattfindet<sup>256</sup>, ist die berufliche Weiterbildung bei eigenen gewerkschaftsnahen Anbietern nur auf Bundesebene angesiedelt (vgl. Derichs-Kunstmann 2009, S. 509). Das Berufsfortbildungswerk (bfw) des DGB (das in zwei rechtlich selbstständige GmbHs für die alten und die neuen Länder aufgeteilt ist) und die Deutsche Angestellten Akademie GmbH (DAA), die aus dem Bildungswerk der DAG e. V. hervorgegangen ist, sind mittlerweile Firmen, die bei öffentlichen Ausschreibungen mit freien Anbietern konkurrieren. Die Gewerkschaften sind über Arbeitnehmervertreter/-innen allerdings in den Kontrollgremien der Institute vertreten.

253 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Gewichtete Grundauszählung **wbmonitor** 2009, S. 33. URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor\\_umfrage-2009\\_grundauszaehlung\\_gew.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_umfrage-2009_grundauszaehlung_gew.pdf) (Stand 30.09.2010).

254 „Betriebliche Weiterbildung“ erfolgt nach Definition des AES während der Arbeitszeit oder auf betriebliche Anordnung, siehe Rosenblatt/Bilger 2008, S. 73.

255 Weiterbildung mit individueller beruflicher Zwecksetzung, die nicht im o. g. Sinne betrieblich ist, siehe Rosenblatt/Bilger 2008, S. 70 ff.

256 Daneben gibt es für die politische Jugend- und Erwachsenenbildung den Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, der vom DGB und den Volkshochschulen getragen wird.

Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen und Teilnehmende der Berufsbildungswerke des DGB, 2000 bis 2009

Jahr	Alte Länder		Neue Länder	
	Veranstaltungen	Teilnehmende	Veranstaltungen	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
2009	2.865	56.026	506	9.973

Quelle: Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)

→ **Tabelle B2.2.2-1** zeigt die Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmenden in den beiden Berufsbildungswerken des DGB. In beiden Landesteilen war das Angebot bis 2005 rückläufig, ab 2006 sind die Veranstaltungs- und Teilnehmendenzahlen kontinuierlich gestiegen. 2009 wurden bundesweit 3.371 Veranstaltungen mit 66.000 Teilnehmenden durchgeführt. Die weitere Zunahme des Angebots ist auch auf einen Anstieg der geförderten Weiterbildung zurückzuführen (vgl. Berufsbildungswerk 2010, S. 18).

Große Bedeutung hatten im Jahr 2009 während der Wirtschafts- und Finanzkrise Maßnahmen der Beschäftigungssicherung wie Qualifizierung in der Kurzarbeit sowie das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) der Bundesagentur für Arbeit (vgl. **Kapitel B3.1**). Besonders engagierten sich die Unternehmen der bfw-Gruppe dabei 2009 mit unternehmensspezifischen Angeboten in der Metall- und Elektroindustrie. Beispielsweise wurden für Mitarbeitende, die bisher ohne anerkannten Abschluss waren, in mehreren Firmen Qualifizierungen zum/zur Maschinen-/Anlagenführer/-in (IHK) durchgeführt (vgl. Berufsbildungswerk 2010, S. 20–23). Ein weiterer Schwerpunkt von Lehrgängen lag in den letzten Jahren bei Maßnahmen für die Branchen „Erneuerbare Energien“ und „Gesundheitswirtschaft“ (vgl. Berufsbildungswerk 2010, S. 11).

Die DAA 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<sup>257</sup> durch → **Tabelle B2.2.2-2**. Letztere erreichten im Jahr 2010 mehr als die Hälfte der Teilnehmenden und machten ein Drittel aller durchgeführten Aktivitäten aus. Ein weiterer Schwerpunkt des Angebots liegt entsprechend der Tradition der DAA im Bereich Wirtschaft und Verwaltung (2010: 39,5 % der Veranstaltungen, 27,2 % 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 Monaten 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 neben der Förderung durch deutsche Stellen über den Europäischen Sozialfonds kofinanziert. Mehr als 19.000 Teilnehmende schließen

<sup>257</sup> Dazu gehören z. B. Maßnahmen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder Maßnahmen zur Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit (§ 46 SGB III).

Tabelle B2.2.2-2: Maßnahmen und Teilnehmende der Deutschen Angestellten Akademie GmbH (DAA) nach Themenbereichen, 2004 bis 2010

Jahr	Informations- und Kommunikationstechnik	Fremdsprachen	Technik, Handwerk und Gewerbe	Gesundheit, Pflege und Soziales	Deutsch	Hotel- und Gastgewerbe	Sonstige berufliche Integration	Wirtschaft und Verwaltung	Insgesamt
<b>Maßnahmen nach Themenbereichen</b>									
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
2010	254	212	202	647	296	149	2.158	2.560	6.478
<b>Teilnehmende nach Themenbereichen</b>									
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
2010	2.771	2.322	2.133	8.629	5.325	689	73.594	35.687	131.150

Quelle: Mitteilung der Deutschen Angestellten Akademie GmbH (DAA)

eine Bildungsmaßnahme mit einem öffentlich-rechtlichen (z. B. IHK) oder staatlichen Abschluss ab.

Die Entwicklung der Zahlen im Zeitverlauf zeigt nach einem Minimum im Jahr 2005 einen stetigen Anstieg der Teilnehmezahlen, während die Anzahl der Veranstaltungen nach leichten Schwankungen in den letzten Jahren 2010 ein Minimum im beobachteten Zeitraum aufweist. Die gestiegenen Teilnehmezahlen bei sinkender Veranstaltungszahl deuten auf eine höhere Anzahl von Teilnehmenden pro Maßnahme hin; gleichzeitig wurden aber auch die Maßnahmen selbst verkürzt, wodurch sich das Verhältnis von Maßnahmen und Teilnehmenden verschoben hat. Betrug die durchschnittliche Dauer von FbW-Maßnahmen vor 2003 noch ca. 11 Monate, so ist sie aktuell auf unter 6 Monate abgesunken.<sup>258</sup>

Im Hintergrund steht bei öffentlich geförderten Maßnahmen das Bestreben, die Lehrgänge durch passgenaue Module individuell zuzuschneiden und damit eine schnellere Wiedereingliederung der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Zu dem im Verhältnis zu den Maßnehmezahlen immer noch sehr starken Anstieg der Teilnehmendenzahlen haben auch mehrere Projekte über den § 46 SGB III beigetragen, in denen pro Maßnahme mehrere Tausend Teilnehmende erfasst sein können.

### Angebot an beruflicher Weiterbildung in arbeitgebernahen Institutionen

Der „Wuppertaler Kreis e. V.“ – Bundesverband betriebliche Weiterbildung versteht sich als Zusammenschluss von großen Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Ziel des Verbandes ist es u. a., die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften der Wirtschaft durch Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit zu fördern. Der Wuppertaler Kreis hat derzeit 50 Mitglieder. Darunter sind neben

<sup>258</sup> Die durchschnittlich vorgesehene individuelle Teilnehmedauer der Eintritte in FbW insgesamt betrug im Durchschnitt der Monate Januar bis September 2010 5,6 Monate (ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010).

Tabelle B2.2.2-3: **Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2000 bis 2009**

Jahr	Veranstaltungen <sup>1</sup>	Teilnehmende	Standorte <sup>2</sup>	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
2009	121.000	1.100.000	849	50	50

<sup>1</sup> 2000 bis 2005: ca.-Angaben

<sup>2</sup> 2000 bis 2003: ca.-Angaben

Quelle: Wuppertaler Kreis e. V., Verbandsumfragen 2001 bis 2010, je S. 2

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.<sup>259</sup>

Die Daten in → **Tabelle B2.2.2-3** sind der jährlichen Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises „Trends der Weiterbildung“ entnommen.

Ab 2004 ist die Zahl der von den Mitgliedseinrichtungen durchgeführten Veranstaltungen auf zuletzt 121.000 kontinuierlich gestiegen; ab 2005 stieg auch die Zahl der unterschiedlichen Standorte, an denen die Veranstaltungen durchgeführt wurden (2009: 849). Die Anzahl der Teilnehmenden blieb seit Beginn der

Zählung (2006) in etwa stabil bei 1,1 bis 1,2 Millionen. Die meisten Mitgliedseinrichtungen des Wuppertaler Kreises bieten mehrere unterschiedliche Bildungsdienstleistungen an. Durchschnittlich wurde etwa ein Drittel des Umsatzes (33,2%) mit offenen Seminaren erzielt, die sich vor allem an Mitarbeitende mittelständischer Unternehmen richten. Dieser Bereich, der im Jahr 2000 noch mehr als die Hälfte des Umsatzes erzielte, hat seitdem an Bedeutung verloren, die jetzige Größenordnung wird vom Verband aber als stabil eingeschätzt. Daneben sind firmenintern durchgeführte Seminare mit 22,5% und öffentlich geförderte Maßnahmen mit 21,9% Umsatzanteil wichtige Geschäftsfelder. Zugenommen hat neben den firmeninternen Maßnahmen in den letzten Jahren der Anteil des Umsatzes, der mit Beratungs- und Coachingdienstleistungen für Fach- und Führungskräfte erzielt wird (2009: 7,9%) (Wuppertaler Kreis 2010, S. 3 f.).

### **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.

Bei den Veranstaltungen der Industrie- und Handels-

<sup>259</sup> Vgl. <http://www.wkr-ev.de/> (→ Ziele und Aufgaben; → Die Mitglieder, Stand 28.01.2011). Der Schwerpunkt der Aktivitäten der Mitglieder liegt auf der betrieblichen Weiterbildung in offenen und firmeninternen Veranstaltungen, die in enger Kooperation mit Unternehmen, teilweise bezogen auf deren spezifischen Bedarf, durchgeführt werden. Einzelne Mitglieder bieten auch andere Bildungsdienstleistungen an, z. B. als Träger der freien Jugendhilfe berufsorientierende Maßnahmen für Jugendliche oder Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitssuchende in Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen. Die hier verwendete Einordnung als „arbeitgebernahe Institutionen“ stützt sich einerseits auf die Geschichte vieler Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises, die von Arbeitgeberverbänden (mit-)gegründet wurden, andererseits auf die Tatsache der Mitgliedschaft im Wuppertaler Kreis, der sich laut Selbstdarstellung als Sprachrohr der Unternehmen in Fragen der Weiterbildung versteht.



**Tabelle B2.2.2-4: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern, 1995 bis 2009**

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
2009	24.360	1.912.196	342.163

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2008, S. 66–69; DIHK 2009, S. 70–73; DIHK 2010, S. 70–73

**Tabelle B2.2.2-5: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern nach Themenbereichen, 2009**

Themenbereich		2009					
		Veranstaltungen	Anteil (in %)	Unterrichtsstunden	Anteil (in %)	Teilnehmende	Anteil (in %)
Aufstiegsbildung	Kaufmännisch	2.244	9,2	504.424	26,4	36.887	10,8
	Industriell-technisch	1.040	4,3	358.439	18,7	20.555	6,0
	IT und Medien	83	0,3	23.357	1,2	1.106	0,3
	AEVO	1.036	4,3	85.846	4,5	18.830	5,5
	Querschnittsthemen	128	0,5	19.818	1,0	1.583	0,5
Zwischensumme		4.531	18,6	991.884	51,9	78.961	23,1
Anpassungs-bildung	Kaufmännisch	6.411	26,3	199.123	10,4	78.271	22,9
	Industriell-technisch	1.556	6,4	142.518	7,5	16.313	4,8
	IT und Medien	1.449	5,9	49.619	2,6	11.435	3,3
	Querschnittsthemen	5.004	20,5	182.028	9,5	63.699	18,6
Zwischensumme		14.420	59,2	573.288	30,0	169.718	49,6
Vorbereitung auf neue Berufstätigkeit		700	2,9	249.529	13,0	7.771	2,3
Firmenseminare		3.061	12,6	86.653	4,5	33.918	9,9
Sonstige <sup>1</sup>		1.648	6,8	10.842	0,6	51.795	15,1
<b>Insgesamt</b>		<b>24.360</b>	<b>–</b>	<b>1.912.196</b>	<b>–</b>	<b>342.163</b>	<b>–</b>

<sup>1</sup> Fachvorträge und -tagungen, Weiterbildungsseminare für Ausbilder, sonstige Vorträge und Tagungen sowie Dozenten- und Prüferseminare

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2010, S. 70–73

kammern handelt es sich in der Regel um berufsbe-gleitende Seminare und Lehrgänge, von denen ein Teil direkt auf IHK-Prüfungen vorbereitet. Das Themen-spektrum der Lehrgänge umfasst die Bereiche aller Wirtschaftsunternehmen, die Mitglied der jeweiligen IHK sind. Der Deutsche Industrie- und Handelskam-merntag veröffentlicht in seinem Bildungsbericht jähr-

lich Daten zur Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Unterrichtsstunden und Anzahl der Teilnehmenden, die in → **Tabelle B2.2.2-4** dargestellt sind.

Insgesamt ist im Jahr 2009 die Anzahl der Veran-staltungen und Teilnehmenden leicht zurückgegan-gen, die Zahl der Unterrichtsstunden ist jedoch, dem

Trend der letzten Jahre folgend, weiter angewachsen (+4,3 % im Vergleich zu 2008) (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.2). Zugenommen haben gegenüber dem Vorjahr vor allem die Maßnahmen, in denen kaufmännische Inhalte vermittelt werden, und hier wiederum die unterrichtsstundenintensiveren Lehrgänge der Aufstiegsbildung. Die Differenzierung nach den Kategorien Aufstiegsbildung und Anpassungsbildung sowie nach Themenbereichen für das Jahr 2009 zeigt → **Tabelle B2.2.2-5**.

Mehr als die Hälfte aller Unterrichtsstunden in Lehrgängen der Industrie- und Handelskammern entfielen 2009 auf den Bereich der Aufstiegsbildung (z. B. zum/zur Fachkaufmann/-frau oder zum/zur Industriemeister/-in; vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2010, S. 74 ff.; **vgl. Kapitel B1.3**). Gegenüber 2008 ist die Zahl der Veranstaltungen in allen Bereichen der Aufstiegsbildung gewachsen, mit Ausnahme des Themas IT und Medien. In der Anpassungsbildung sind die Veranstaltungen in allen Themenbereichen bis auf die kaufmännischen Lehrgänge zurückgegangen, dabei haben jedoch die Unterrichtsstunden in Lehrgängen zu Querschnittsthemen zugenommen (von 158.000 im Jahr 2008 auf 182.000 im Jahr 2009). Besonders stark sind in der Anpassungsbildung die Unterrichtsstunden im Bereich der industriell-technischen Lehrgänge gesunken, der Anteil an allen Unterrichtsstunden lag 2009 nur mehr bei 7,5 % (2008: 12,2 %). Firmenseminare, die nicht öffentlich zugänglich sind, haben im Jahresvergleich abgenommen; ihr Anteil betrug 2009 12,6 % aller Lehrgänge (2008: 15,7 %).

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 Kapitel dargestellten Angebote ist auch über die Förderstatistiken der Bundesagentur abgebildet (**vgl. Kapitel B3.1**). Ein anderer Teil, der mit Zertifikaten oder Fortbildungsprüfungen abschließt, findet sich in den Daten zu Prüfungsabschlüssen wieder (**vgl. Kapitel B1.3**).

Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

## B2.2.3 Weiterbildungsstatistik im Verbund

Seit dem Berichtsjahr 2002 werden in der Weiterbildungsstatistik im Verbund **E** jährlich Daten zu Personal, Finanzierung und Veranstaltungsprofilen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungsorganisationen veröffentlicht, die statistische Erhebung wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) durchgeführt. Zu den im Verbund zusammengeschlossenen Organisationen gehören der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). Der Deutsche Volkshochschul-Verband ist assoziiertes Mitglied im Verbund. Die Daten des Deutschen Volkshochschul-Verbandes werden in **Kapitel B2.2.1** gesondert aufgeführt, aus den folgenden Darstellungen sind sie ausgenommen.

Die im Verbund zusammengeschlossenen Einrichtungen bieten ein breites thematisches Spektrum an Weiterbildung an, die berufliche Weiterbildung stellt dabei neben der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung einen Teilbereich dar. Die thematische Zuordnung der durchgeführten Veranstaltungen erfolgt anhand der Systematik Politik – Gesellschaft, Familie – Gender – Generationen, Religion – Ethik, Umwelt, Kultur – Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Arbeit – Beruf, Grundbildung – Schulabschlüsse. Zwischen den einzelnen Bereichen gibt es thematische Überschneidungen, von den Teilnehmenden können auch die außerhalb des Bereichs Arbeit – Beruf durchgeführten Veranstaltungen für eine berufliche Weiterbildung genutzt werden. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die durchgeführten Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen aus dem Themenbereich Arbeit und Beruf.

## **E** Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik)

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf das jeweilige Kalenderjahr. Als Veranstaltung gezählt werden Kurse, Seminare und Lehrgänge, aber auch Studienfahrten und -reisen sowie Vorträge und andere Kurzformen mit bis zu 3 Unterrichtsstunden. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Eine Person, die mehrere Veranstaltungen belegt, wird mehrfach gezählt, die Anzahl der Belegungen ist daher höher als die Anzahl der Teilnehmenden.

Auch außerhalb des Bereichs Arbeit – Beruf findet berufliche Weiterbildung statt. Da jedoch die Veranstaltungen nach inhaltlichen Kriterien und nicht wie in der Befragung Adult Education Survey (vgl. Kapitel B1.1.1) die Motive der Teilnehmenden für Weiterbildung erfasst werden, können die dargestellten Daten als Mindestwerte für berufliche Weiterbildung interpretiert werden.

1.322 Einrichtungen bilden die Grundgesamtheit der Verbundstatistik. Die Erfassungsquoten fallen bei den an der Verbundstatistik beteiligten Verbänden unterschiedlich aus, sie variieren zwischen 38 % und 98 %. Erfasst wurden die Daten von 987 Einrichtungen. Die dargestellten Ergebnisse wurden auf Basis der Erfassungsquoten auf die Grundgesamtheit hochgerechnet (vgl. Weiß/Horn 2010).

Nicht für alle Teilnahmefälle liegen Informationen zum Geschlecht vor. Die in → **Tabelle B2.2.3-2** dargestellten Prozentangaben beziehen sich auf die jeweils gültigen Nennungen. Für insgesamt 75 % der Belegungen in Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden im Bereich Arbeit – Beruf wurden Angaben zum Geschlecht gemacht.

### **Angebot beruflicher Weiterbildung**

Das im Themenbereich Arbeit – Beruf abgebildete Angebot umfasst im Jahr 2008 mehr als 25.000 Veranstaltungen, die mit rund 970.000 Unterrichtsstunden durchgeführt werden und über 460.000 Belegungen verzeichnen können → **Tabelle B2.2.3-1**.

Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Anstieg beim Angebotsvolumen und den Teilnahmen. Die Veranstaltungen nehmen um 9 % zu, die Unterrichtsstunden um 15 %, die Teilnahmen steigen um 10 %. Trotz des Anstiegs im Angebotsvolumen und der Teilnahmen nimmt berufliche Weiterbildung bei den im Verbund zusammengeschlossenen Einrichtungen eine eher nachrangige Rolle ein. Der Bereich Arbeit – Beruf umfasst knapp 6 % der insgesamt durchgeführten Veranstaltungen, der Anteilswert der Teilnahmen liegt bei 4 %, lediglich bei den Unterrichtsstunden erreicht der Anteil am Gesamtvolumen 14 %. Dieser höhere Anteil ist erklärbar durch die im Rahmen beruflicher Weiterbildungsangebote durchgeführten Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, die durchschnittlich länger dauern als offene Angebote.

Die berufliche Weiterbildung prägt in unterschiedlichem Ausmaß das inhaltliche Programmprofil der einzelnen Verbände. Ein Vergleich zwischen den Organisationen des Verbundes zeigt deutliche Unterschiede in der thematischen Schwerpunktsetzung. Einen relevanten Teil des Angebots stellt die berufliche Weiterbildung bei den Verbänden AdB und AL. Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten bietet mehr als 4.000 Veranstaltungen mit fast 80.000 Unterrichtsstunden zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Management und Arbeitstechniken an. Der Anteil der Veranstaltungen mit beruflichen Themen am Gesamtprogramm liegt bei knapp 20 %, der Anteil der Unterrichtsstunden am Gesamtvolumen bei 18 %. Die Verbindung zwischen politischer und beruflicher Weiterbildung liegt im Fokus des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben. Zu den Themen Interessenvertretung, Mitbestimmung und Tarifrecht werden 4.500 Veranstaltungen und 370.000 Unterrichtsstunden durchgeführt. Der Anteil am Gesamtprogramm liegt bei 44 %, der Anteil am gesamten Unterrichtsstundenvolumen beträgt 64 %.

Bei den beiden konfessionellen Verbänden zeigt sich ein anderes Bild. Das inhaltliche Profil wird nicht durch berufliche Weiterbildung geprägt, das Angebotsvolumen an beruflicher Weiterbildung, gemessen an Unterrichtsstunden und Anzahl an Veranstaltungen, ist dennoch größer als bei den beiden anderen Verbänden. Die Katholische Bundesarbeits-

Tabelle B2.2.3-1: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ 2008**

Bundes-organisationen <sup>1</sup>	Themenbereich „Arbeit und Beruf“ (Hochrechnung)					
	Veranstaltungen	Anteil an allen Veranstaltungen in %	Unterrichtsstunden	Anteil an allen Unterrichtsstunden in %	Belegungen	Anteil an allen Belegungen in %
AdB	4.151	19,3	79.655	17,8	76.598	15,5
BAK AL	4.512	44,4	377.062	64,3	68.023	42,3
DEAE	4.780	2,8	67.586	4,2	82.628	2,1
KBE	12.231	4,9	447.612	10,7	232.927	3,9
<b>Insgesamt</b>	<b>25.674</b>	<b>5,7</b>	<b>971.915</b>	<b>14,20</b>	<b>460.176</b>	<b>4,4</b>

<sup>1</sup> In dem Verbund Weiterbildungsstatistik zusammengeschlossen sind die Organisationen Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE)

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2008

Tabelle B2.2.3-2: **Belegungen differenziert nach Geschlecht der Teilnehmenden im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ 2008**

Bundes-organisationen <sup>1</sup>	Themenbereich „Arbeit und Beruf“ (Hochrechnung)						
	Veranstaltungen	Unterrichtsstunden	Belegungen	davon Frauen	Anteil von Frauen in %	davon Männer	Anteil von Männern in %
AdB	4.076	79.343	75.306	30.601	47,2	34.244	52,8
BAK AL	4.413	376.790	66.380	23.613	35,9	42.114	64,1
DEAE	2.928	61.094	43.594	16.689	74,4	5.754	25,6
KBE	5.931	405.809	85.227	31.532	63,5	18.159	36,5
<b>Insgesamt</b>	<b>17.347</b>	<b>923.036</b>	<b>270.507</b>	<b>102.436</b>	<b>50,5</b>	<b>100.270</b>	<b>49,5</b>

<sup>1</sup> In dem Verbund Weiterbildungsstatistik zusammengeschlossen sind die Organisationen Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE).

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2008

gemeinschaft für Erwachsenenbildung ist der nach Anzahl der Unterrichtsstunden und durchgeführter Veranstaltungen größte Verband, er stellt mit über 12.000 Veranstaltungen und fast 450.000 Unterrichtsstunden auch das größte Angebotsvolumen im Bereich Arbeit – Beruf. Die KBE versteht sich primär als Anbieterin religiöser und kultureller Weiterbildung, im Vergleich zum Gesamtangebot der KBE spielt die berufliche Weiterbildung eine nachrangige Rolle, was an dem Anteil der Veranstaltungen im Themenbereich Arbeit – Beruf von unter 5 % deutlich sichtbar wird. Bei dem anderen konfessionellen Trägerverband, der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, werden rund 5.000 Veranstaltungen mit über 67.000 Unterrichtsstunden angeboten. Die inhaltlichen Schwerpunkte der DEAE liegen auf religiöser/theologischer Bildung, auf politischer Bildung sowie auf den The-

menbereichen Lebensformen, Geschlechter- und Generationsbeziehungen, sodass auch der Anteil der Veranstaltungen im Themenbereich Arbeit – Beruf unter 5 % liegt. Der Anteil am Unterrichtsstunden-volumen liegt bei den Einrichtungen KBE bei 11 %, bei der DEAE bei 4 %.

### Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

Bundesweit beteiligen sich Männer stärker an beruflicher Weiterbildung als Frauen (vgl. Kapitel B1.1.1). Bei den Mitgliedseinrichtungen des Verbundes zeigt sich dagegen ein ausgeglichenes Verhältnis. Der Anteil an Belegungen durch Männer im Bereich Arbeit – Beruf liegt bei 49 %. Deutliche Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Verbänden. Beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben ist der Anteil

der männlichen Teilnehmer mit 64 % am höchsten, auch im Gesamtprogramm des Verbandes überwiegen mit einem Anteil von 58 % die männlichen Teilnehmer. Beim Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten ist das Geschlechterverhältnis mit 53 % männlichen Teilnehmern ausgeglichen. Im Gesamtprogramm liegt der Anteil der Belegungen durch Männer mit 46 % etwas unter dieser Quote. Während die Verbände mit einem Fokus auf politisch orientierter beruflicher Weiterbildung eher männliche Teilnehmer erreichen, überwiegt bei den konfessionellen Trägern KBE und DEAE der Anteil der Frauen. Bei der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung werden 64 % der Belegungen von beruflicher Weiterbildung durch Teilnehmerinnen gebucht. Der Frauenanteil an den Belegungen im Bereich Arbeit – Beruf liegt damit über dem durchschnittlichen Anteil weiblicher Belegungen an beruflicher Weiterbildung im Verbund. Allerdings überwiegt mit 79 % auch der Frauenanteil an den Belegungen im Gesamtprogramm der KBE. Bei der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung liegt der Anteil der Frauen an beruflichen Veranstaltungen mit 74 % sogar über dem Frauenanteil von 71 % im Gesamtprogramm. Die Verteilung der Teilnahmen nach Geschlecht zeigt → **Tabelle B2.2.3-2.**

(Christina Weiß, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

## B2.3 Fernunterrichtsstatistik

Seit 1983 werden im Rahmen der Fernunterrichtsstatistik bei Anbietern staatlich zugelassener Fernlehrgänge auf freiwilliger Basis jährlich Daten zu Angebots-, Anbieter- und Teilnahmestrukturen im Bildungssegment Fernlernen erhoben. Der Berichtszeitraum umfasst dabei das jeweilige Vorjahr (1. Januar bis 31. Dezember). Bis 2007 erfolgten die Befragungen durch das Statistische Bundesamt (StBA), 2008 und 2009 durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE). 2010 wurde die Fernunterrichtsstatistik erstmals ausschließlich durch den Fachverband „Forum DistanCE-Learning“ (FDL) **E** erstellt. Das für die Onlinebefragung eingesetzte Erhebungsinstrument entspricht laut FDL dabei dem vom StBA bzw. vom DIE verwendeten Fragebogen, sodass hinsichtlich der erhobenen Daten eine Kontinuität in der Fernunterrichtsstatistik gesichert ist.

Neben den Befragungsergebnissen des FDL wird für die vorliegende Aufbereitung der Fernunterrichtsstatistik zusätzlich ergänzendes Datenmaterial der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) hinzugezogen. Damit steht – trotz der Diskontinuitäten im Hinblick auf die erhebende Stelle – für das Bildungssegment Fernlernen (d. h. für Bildungsangebote, die als Fernlehrgang bzw. Fernstudium absolviert werden) auch 2010 eine relativ breite empirische Datenbasis zur Verfügung.

### **E** „Forum DistanCE-Learning (FDL)“

Der Fachverband Forum DistanCE-Learning wurde 1969 als „Arbeitskreis Korrektes Fernlehrwesen“ gegründet. Die im Laufe der vergangenen vier Jahrzehnte erfolgten Umbenennungen (1980 in „Deutscher Fernschulverband e.V.“, 2003 in „Forum DistanCE-Learning“) bringen die verschiedenen Paradigmen, die Fernlernen als didaktische Methode seither geprägt haben, zum Ausdruck. Nach eigenen Angaben gehören dem Verband derzeit knapp 100 Mitglieder (Fernlehrinstitute, [Fern-]Hochschulen und sonstige Akteure) an. Damit stellt er die größte und einflussreichste Interessenvertretung im Bildungssegment Fernlernen dar.

Seit 2000 veröffentlicht der FDL ebenfalls jährlich eine Aufbereitung der Fernunterrichtsstatistik auf seiner Webpräsenz ([www.forum-distance-learning.de](http://www.forum-distance-learning.de)). Die in den vergangenen Jahren durch das StBA bzw. das DIE erhobenen Daten wurden dabei zusätzlich durch eigene erfahrungsbasierte Schätzungen ergänzt, die in den Darstellungen aber nicht explizit ausgewiesen werden. Daher finden sich in den Veröffentlichungen des FDL zum Teil beträchtliche Differenzen (z. B. in Bezug auf Teilnehmezahlen) zu den an anderer Stelle veröffentlichten Fernunterrichtsstatistiken.

Begründet wird die erfahrungsbasierte und durch eigene Markt- und Branchenkenntnisse gestützte Ergänzung der Fernunterrichtsstatistik durch Schätzungen damit, dass die jährlichen Erhebungen auf einer freiwilligen Teilnahme der Anbieter basieren. Deren Beteiligungsbereitschaft ist aber seit Jahren rückläufig, sodass die Befragungsergebnisse nach Ansicht des Verbandes die tatsächliche Marktentwicklung nur unzureichend spiegeln.

Erläuterungen zu den Begriffen „Fernunterricht“, „Fernstudium“ und „Fernlernen“ finden sich im BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.3.

## Teilnahme an Fernlehrgängen

2010 wurden vom FDL 316 Fernlehrinstitute angeschrieben, von denen sich 116 (36,7%) an der Befragung beteiligten. Die einbezogenen Institute weisen insgesamt 207.489 Teilnahmen aus.

Bei den übrigen Instituten, die sich nicht an der Befragung beteiligten, schätzt der FDL weitere 45.640 Teilnehmende und kommt somit auf insgesamt 253.129 Teilnahmen an *staatlich zugelassenen* Fernlehrgängen.

Das Schätzverfahren beschreibt der Verband wie folgt: Berücksichtigt „wurden hierzu alle verfügbaren Informationen zu den Anbietern (...) Hierzu zählen insbesondere Angaben zu Anzahl, Dauer, Abschluss und Preisniveau der angebotenen Fernlehrgänge. Die auf dieser Basis ermittelten Schätzungen wurden jedem einzelnen Anbieter zur Prüfung vorgelegt. Gemeldete Bestätigungen sowie Korrekturen dieser Schätzwerte wurden in der Statistik berücksichtigt, ansonsten wurden die ermittelten Werte als Schätzungen aufgenommen. Die Schätzwerte sind sehr vorsichtig angesetzt,

was daran zu erkennen ist, dass der Durchschnitt der geschätzten Anbieter mit 228 Teilnehmenden nur bei 13 % des von den beteiligten Anbietern gemeldeten Durchschnitts von 1.789 Teilnehmenden liegt. Der Schätzanteil von 18 % an der Gesamtzahl aller Teilnehmenden ist daher als Mindestvolumen anzusehen“ (Forum DistancE-Learning 2010).

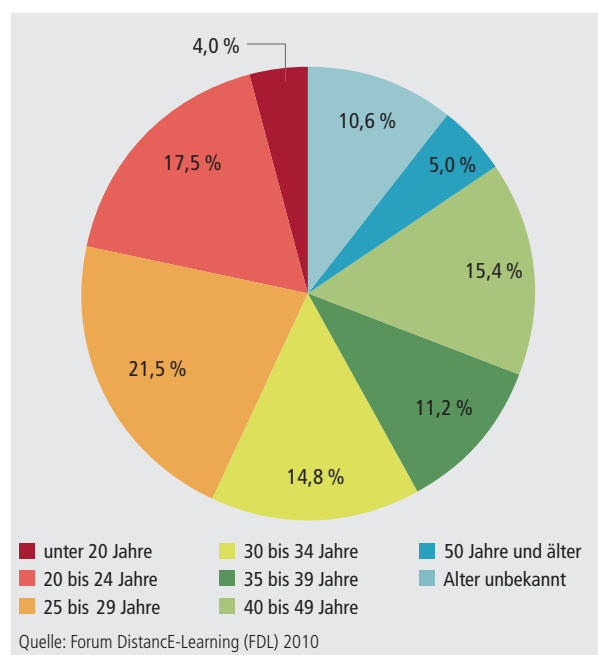
Zusätzlich werden weitere 25.235 Teilnehmende an *zulassungsfreien* Fernlehrgängen im Rahmen innerbetrieblicher Weiterbildung ausgewiesen.

In der vorliegenden Aufbereitung der Fernunterrichtsstatistik werden – sofern nicht anders ausgewiesen – ausschließlich die erhobenen Daten bei staatlich zugelassenen Fernlehrgängen (n = 207.489) als Bezugsgröße herangezogen.

Der Anteil von Frauen in Fernlehrgängen ist 2009 mit 53,1 % geringfügig höher als 2008 (52,2 %) und entspricht fast exakt dem 2007 ermittelten Anteil von 53,2 %.

Die Altersstruktur weist geringfügige Änderungen im Vergleich zum Vorjahr auf: Zunahmen gibt es bei

Schaubild B2.3-1: **Teilnehmende an Fernlehrgängen nach Altersklassen (in %)**



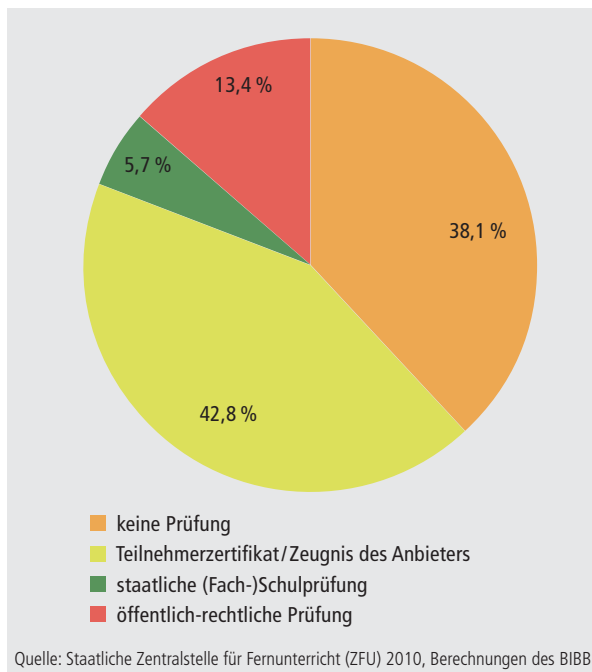


den unter 20-Jährigen (2008: 3,7%). Bei den übrigen Altersgruppen jedoch zeigen sich geringfügige Abnahmen, die aber im Wesentlichen darauf zurückzuführen sind, dass der Anteil der Personen, deren Alter unbekannt ist, im Vergleich zum Vorjahr (2008: 2,4%) deutlich höher ist. So betrug 2008 der Anteil der 20- bis 24-Jährigen 19,0%, der der 25- bis 29-Jährigen 23,0%. 30- bis 34-Jährige wurden 2008 mit 16,3% ausgewiesen, 35- bis 39-Jährige mit 13,6% und 40- bis 49-Jährige mit 16,8%. 5,2% waren 2008 mindestens 50 Jahre alt. Die Verteilung der Teilnehmenden nach Altersgruppen zeigt → **Schaubild B2.3-1**.

### Fernlehrgänge – Angebot

Wie in den Vorjahren ist auch im aktuellen Berichtszeitraum eine Zunahme von staatlich zugelassenen Fernlehrgängen zu beobachten: Wurden in der Fernunterrichtsstatistik 2008 2.087 von der ZFU zugelassene Fernlehrgänge ausgewiesen, waren es 2009 2.264 und 2010 2.470. Ein großer Teil der Neuzulassungen entfällt dabei auf berufsbildende Angebote; so können 1.728 Fernlehrgänge (ca. 70%; im Vorjahr: 1.470) dem berufsbildenden und 742

Schaubild B2.3-2: **Art der Abschlüsse bei Fernlehrgängen (in %)**



(gegenüber 794 im Vorjahr) dem allgemeinbildenden Bereich zugeordnet werden.

Von den 2.470 staatlich zugelassenen Lehrgängen bereiten 1.468 (59,4%) auf eine Prüfung vor; 1.002 Lehrgänge (40,6%) enden ohne Prüfung. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine deutliche Zunahme von Lehrgängen ohne Abschlussprüfung (2009: insgesamt 2.264 Lehrgänge, davon 1.442 [63,7%] mit und 822 Angebote [36,3%] ohne Prüfungsabschluss).

Einen Überblick über die Art der jeweiligen Prüfungsabschlüsse bietet → **Schaubild B2.3-2**.

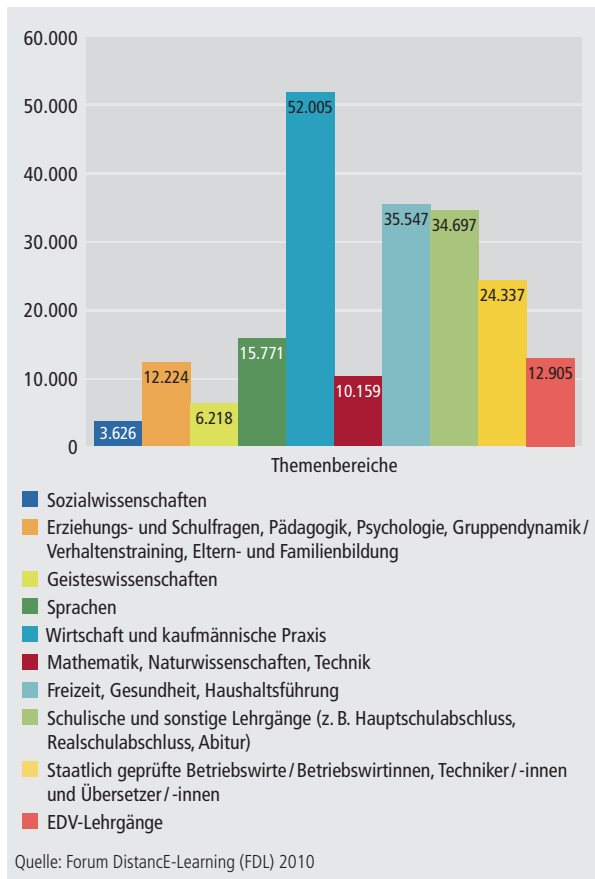
Die Laufzeit der einzelnen, staatlich zugelassenen Fernlehrgänge ist sehr unterschiedlich: 23,7% dauern bis zu 6 Monate, 43,0% zwischen 6 und 12 Monate, 25,6% zwischen 12 und 24 Monate und 7,7% länger als 24 Monate. Wie auch im Vorjahr haben somit zwei Drittel eine Laufzeit bis zu 12 Monaten, und es lassen sich hier kaum Änderungen feststellen.

In 2009 waren die Themenbereiche mit den meisten Teilnahmen Wirtschaft (25,1%), Freizeit/Gesundheit (17,1%) und schulische Lehrgänge (16,7%). Die Verteilung der Teilnahmen nach Themenbereichen zeigt → **Schaubild B2.3-3**.

Im Vergleich zu 2008 lassen sich bei den prozentualen Anteilen der einzelnen Themenbereiche am Gesamtvolumen leichte Zuwächse bei den Sozialwissenschaften (+1,5%), im Bereich Wirtschaft und kaufmännische Praxis (+1,3%) sowie bei Angeboten in den Bereichen Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (+0,3%) beobachten. Demgegenüber verzeichnen die anderen Themenbereiche geringfügige Einbußen gegenüber den prozentualen Anteilen des Vorjahres, hier am stärksten der Bereich Mathematik, Naturwissenschaften, Technik (-1,4%).

Bei Lehrgängen, die auf einen anerkannten Abschluss (öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung) vorbereiten, ließ sich mit 80.664 Teilnehmenden (38,9%) auch 2009 eine weitere prozentuale Belegungszunahme beobachten. 2008 wurden hier 37,4%, 2007 und 2006 jeweils 35,3% ausgewiesen.

Schaubild B2.3-3: Teilnehmende an Fernlehrgängen nach Themenbereichen (absolut)



### Fernlehrgänge – Anbieter

Deutlich verringert hat sich 2010 die Anzahl der bei der ZFU registrierten Anbieter: von 356 in 2009 auf 331 in 2010. Dies entspricht einem Rückgang von ca. 7 % im Vergleich zum Vorjahr → **Schaubild B2.3-4**.

Basierend auf den erhobenen Daten der 116 einbezogenen Anbieter stellt sich die Marktsituation folgendermaßen dar:

- 10 Anbieter (8,6 %) haben jeweils mehr als 5.000 Teilnahmen und decken mit 171.074 Einschreibungen 82,4 % des Marktangebotes bei *staatlich zugelassenen* Fernlehrgängen ab.
- 11 Institute (9,5 %) haben jeweils 1.001–5.000 Teilnehmende (insgesamt 23.609 Personen bzw. 11,4 %).
- Die restlichen 95 Institute (81,9 %) decken mit 12.806 Teilnahmen 6,2 % des Marktes ab.

Im Vergleich zum Vorjahr lassen sich damit hinsichtlich der Marktstruktur kaum Änderungen erkennen. Für die bei den nicht antwortenden 200 Anbietern geschätzten Teilnahmehzahlen ( $n = 45.640$ ) weist der FDL folgende Merkmale aus:

- 6 Anbieter (3 %) haben zwischen 1.001 und 5.000 Teilnehmende (vermutet werden 8.500 Teilnahmen, 18,6 %).
- 101 Anbieter (50,5 %) haben zwischen 101 und 1.000 Teilnehmende mit geschätzten 30.900 Teilnahmefällen (67,7 %).

Schaubild B2.3-4: Fernlehrinstitute Gesamtzahl 2001 bis 2010 (absolut)

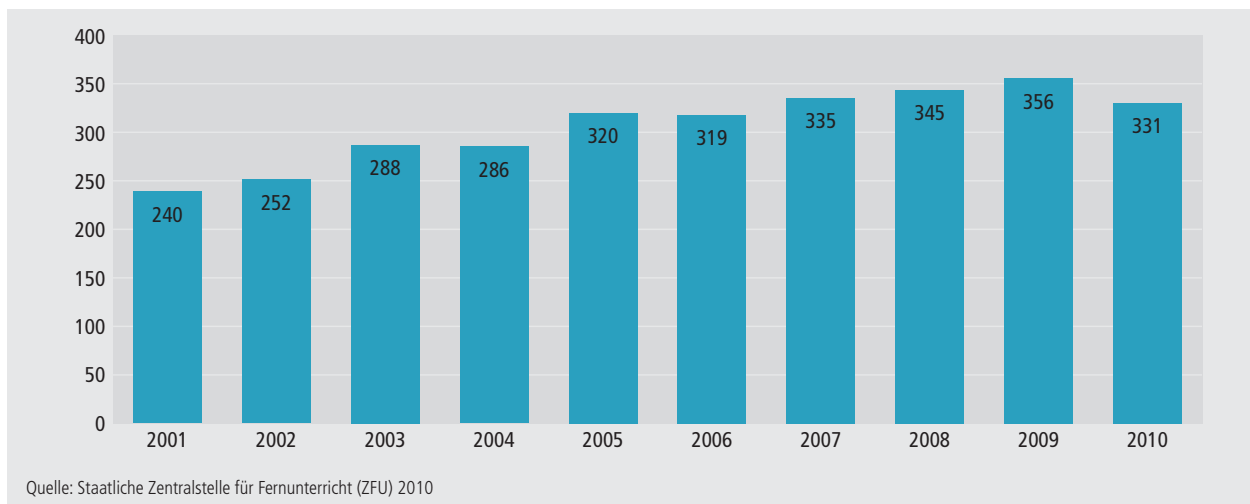
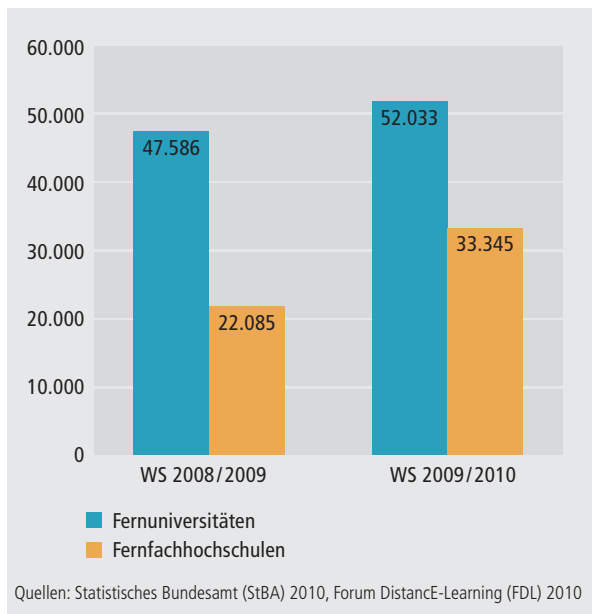


Schaubild B2.3-5: Studierende an Fernhochschulen (absolut)



- Die restlichen 6.240 der geschätzten 45.640 Teilnahmen entfallen auf 93 Institute (46,5 %) mit weniger als 100 Teilnehmenden.

Nicht in die Schätzung einbezogen wurden Institute, die jährlich mehr als 5.000 Teilnahmen verzeichnen.

### Teilnehmende an Fernstudiengängen

Im Wintersemester 2009/2010 gab es insgesamt 104.750 Fernstudierende an Fernuniversitäten (52.033, 49,7 %), Fernfachhochschulen (33.345, 31,8 %) und Präsenzhochschulen (19.372, 18,5 %). Bei einem Vergleich mit dem Vorjahr müssen Fernstudierende an Präsenzhochschulen unberücksichtigt bleiben, da sie damals nicht gesondert ausgewiesen worden sind. Somit verbleiben 85.378 Studierende an Fernuniversitäten und Fernfachhochschulen. Diese Zahl bedeutet gegenüber dem Vorjahr (69.671 Fernstudierende an diesen beiden Hochschultypen) einen Anstieg um 22,5 %. Differenziert man zwischen den beiden Hochschularten, so nahm – im Vergleich zum Wintersemester 2008/2009 – die Zahl der Fernstudierenden an Fernuniversitäten um insgesamt 8.846 (18,6 %) und die der an Fernfachhochschulen Immatrikulierten um 6.861 (31,1 %) zu → **Schaubild B2.3-5**.

Leicht zugenommen hat auch der Anteil der Fernstudentinnen an Fernuniversitäten und Fernfachhochschulen; inzwischen liegt er bei 43,1 % (Wintersemester 2008/2009: 41,8 %; Wintersemester 2007/2008: 39,7 %). Mit einem Anteil von 56,9 % sind Männer bei Fernstudierenden – wie auch in den vergangenen Jahren – überrepräsentiert.

### (Weiter-)Bildungsberatung im Fernlernen

Im Rahmen des laufenden BIBB-Forschungsprojektes „Personenbezogene (Weiter-)Bildungsberatung im Fernlernen“<sup>260</sup> wurde Ende 2009 eine Onlineerhebung durchgeführt. 95.891 Personen aus Datenpools von 14 ausgewählten Akteuren im Bildungssegment Fernlernen wurden dazu befragt, auf welcher (Beratungs-)Basis die Auswahlentscheidung bei der Belegung eines Fernlehrgangs bzw. Fernstudiums im Rahmen von beruflicher Bildung getroffen wurde. In die Auswertung konnten 8.611 Datensätze einbezogen werden (Rücklaufquote: ca. 9 %). Einen Überblick über das methodische Vorgehen und die deskriptive statistische Auswertung gibt Fogolin 2010.

(Angela Fogolin)

260 Siehe <http://www.bibb.de/de/wlk51067.htm>.

## B3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

### B3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen und die ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit → [Tabelle B3.1-1](#). Die Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen sind im Jahr 2009 ausgelaufen. Das mit § 46 SGB III zum 1. Januar 2009 eingeführte Instrument der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, das u. a. Elemente der bisherigen Trainingsmaßnahmen aufnimmt, gilt als vermittlungsunterstützende Leistung.

Neben der beruflichen Weiterbildung liegt in diesem Jahr der Schwerpunkt der Berichterstattung bei den aufgrund der Wirtschaftskrise initiierten bzw. ausgeweiteten Maßnahmen zur Förderung spezieller Zielgruppen wie z. B. Geringqualifizierte oder Personen in Kurzarbeit.

#### **E** Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

### Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

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. Sie soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Dazu können Qualifikationen an geänderte Anforderungen angepasst oder bislang fehlende Berufsabschlüsse erworben werden.

In den vergangenen 10 Jahren ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung zunächst zwischen 2000 und 2005 durch Umsteuerung des Mitteleinsatzes im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktprogramme reduziert worden. Innerhalb der Leistungen zur Verbesserung der Qualifikation wurden zudem verstärkt Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III eingesetzt. Der Rückgang von FbW-Maßnahmen setzte sich abgeschwächt bis zum Jahr 2005 fort. Ab 2006 erfolgte wieder eine verstärkte Förderung beruflicher Weiterbildung, die ihren Höhepunkt 2009 erreichte → [Schaubild B3.1-1](#) und → [Schaubild B3.1-2](#).

Im Jahr 2009 sind 618.436 Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu verzeichnen. Das ist ein Anstieg um 33,7 % gegenüber dem Vorjahr.

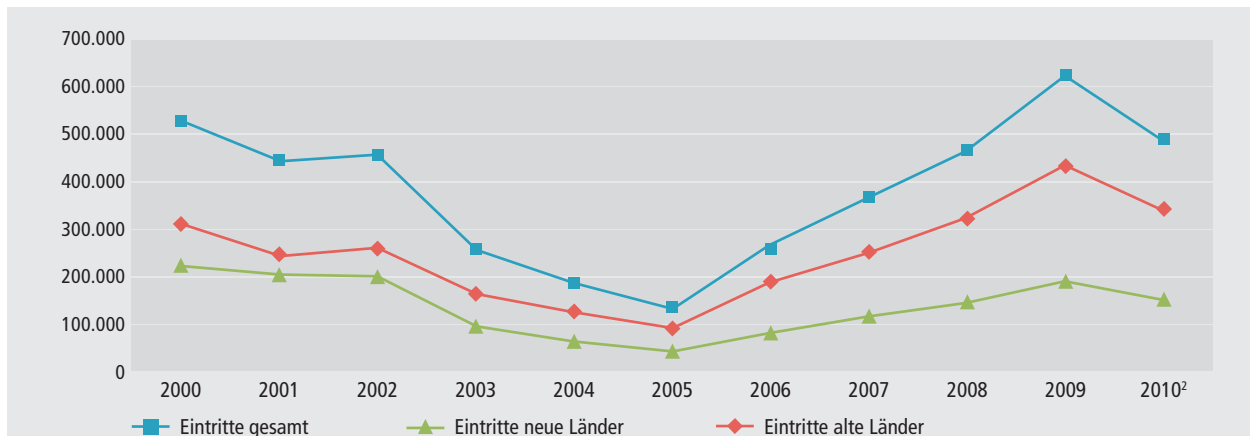
Tabelle B3.1-1: Teilnahmen an Qualifizierungsmaßnahmen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2009

	Teilnehmerbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
<b>Qualifizierung 2009</b>	<b>263.686</b>	<b>138.529</b>	<b>125.157</b>	<b>1.254.611</b>	<b>753.305</b>	<b>501.306</b>
Berufliche Weiterbildung	198.104	105.802	92.302	618.436	387.094	231.342
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	17.620	9.930	7.690	26.577	13.269	13.308
Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen (einschl. Reha) <sup>1</sup>	38.592	13.427	25.165	486.199	229.543	256.656
ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit	9.370	9.370	–	123.399	123.399	–

<sup>1</sup> Die individuelle Förderung der Teilnehmer mit Beginn ab 01.01.2009 erfolgt auf Grundlage des zum 01.01.2009 eingeführten § 46 SGB III Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2009. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummer 2, Nürnberg 2010j. Datenstand: Mai 2010; alle Maßnahmen einschließlich der Daten für zugelassene kommunale Träger

Schaubild B3.1-1: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2000 bis 2010<sup>1</sup>

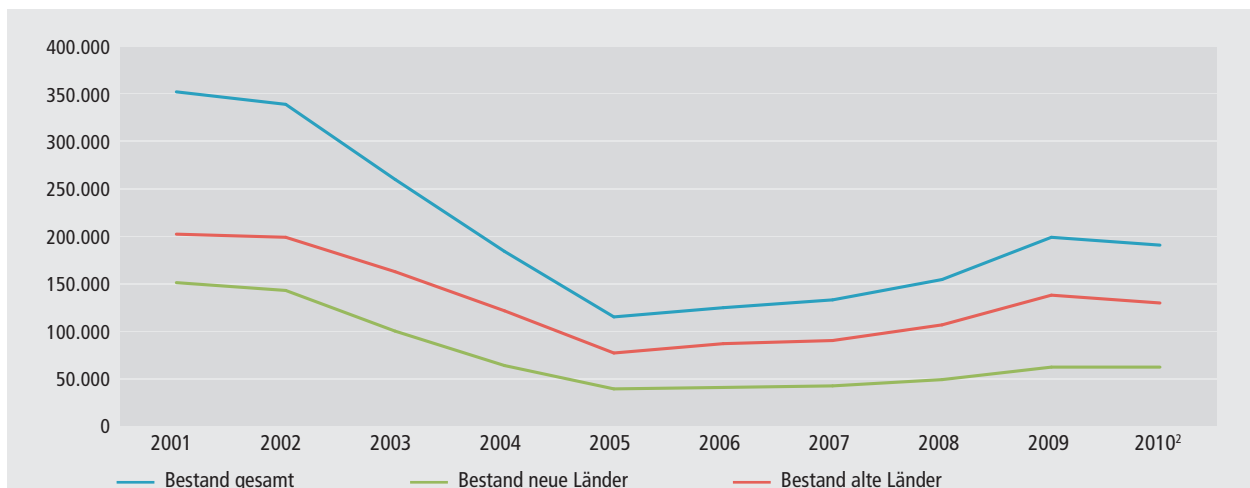


<sup>1</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zugang und Bestand in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Januar 2011, Erstellungsdatum 18.01.2011; mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (für 2010 mit Einschränkungen), ohne Reha.

<sup>2</sup> Die Daten für 2010 sind vorläufige hochgerechnete Werte (Datenstand: Januar 2011).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Nürnberg 2011

Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand<sup>1</sup> in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2001 bis 2010<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zugang und Bestand in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Januar 2011, Erstellungsdatum 18.01.2011; mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (für 2010 mit Einschränkungen), ohne Reha.

<sup>2</sup> Die Daten für 2010 sind vorläufige hochgerechnete Werte (Datenstand: Januar 2011).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Nürnberg 2011

Von den 618.436 Eintritten im Jahr 2009 entfielen 45.008 auf Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (das entspricht 7,3%; 2008: 6,9%). Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2009 12% (2008: 13,4%); der

Anteil der Ausländer/-innen lag bei 11% (2008: 11,3%). Langzeitarbeitslose waren mit einem Anteil von 7,8% (2008: 12,5%) an den Eintritten vertreten (Statistisches Bundesamt 2010i).

Tabelle B3.1-2: **Zugang und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB II (ab 2005) und SGB III in den Jahren 2005 bis 2010<sup>1</sup>**

Eintritte/Zugang		2005	2006	2007	2008	2009	2010 <sup>2</sup>
<b>Deutschland</b>	<b>Gesamt</b>	131.521	264.343	364.894	462.532	618.435	485.805
	davon Frauen	53.994	114.721	168.022	210.719	253.965	
<b>Alte Länder</b>	<b>Gesamt</b>	91.096	185.457	249.675	320.217	431.065	337.279
	davon Frauen	39.143	82.692	117.519	148.194	174.163	
<b>Neue Länder</b>	<b>Gesamt</b>	40.425	78.886	115.219	142.315	187.370	148.526
	davon Frauen	14.851	32.029	50.503	62.525	79.802	
<b>Jahresdurchschnittsbestand</b>		<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010<sup>2</sup></b>
<b>Deutschland</b>	<b>Gesamt</b>	114.350	124.800	131.714	154.088	198.104	189.528
	davon Frauen	59.743	60.175	63.419	73.734	89.820	
<b>Alte Länder</b>	<b>Gesamt</b>	76.157	85.535	90.056	105.508	137.049	128.970
	davon Frauen	40.792	41.756	43.845	51.168	61.199	
<b>Neue Länder</b>	<b>Gesamt</b>	38.193	39.264	41.568	48.579	61.054	60.559
	davon Frauen	18.951	18.420	19.574	22.566	28.621	

<sup>1</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zugang und Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Januar 2011; mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger, ohne Reha

<sup>2</sup> Am aktuellen Rand werden die Daten aufgrund von Erfahrungswerten hochgerechnet. Dies gilt jedoch nicht für die Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zKT), was den Vorjahresvergleich ebenso einschränkt wie die unterschiedliche Vollständigkeit der von den zKT übermittelten Daten. Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen sind im Jahr 2009 geringer gestiegen als die Gesamteintritte → **Tabelle B3.1-2**. Die Wirtschaftskrise führte 2009 zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit insbesondere von Männern. Nur 43 % der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III waren Frauen. Dies wirkte sich auch auf den Anteil der Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aus. Die Mindestbeteiligung von Frauen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III entsprechend ihrer absoluten und relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit wurde jedoch übertroffen (Bundesagentur für Arbeit – Eingliederungsbilanz 2009).

Die Gesamtausgabemittel im Rechtskreis SGB III für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung betragen 2009 2,3 Mrd. € (2008: 1,5 Mrd. €). Davon entfielen rund 1,3 Mrd. € (2008: 0,8 Mrd. €) aus dem Eingliederungstitel auf die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung). Dazu kommen

rund 1,1 Mrd. € (2008: 0,7 Mrd. €) für die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung (Bundesagentur für Arbeit 2010m).

Von der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die zum 1. Januar 2009 in Kraft getreten war, waren insbesondere Maßnahmen wie die Trainingsmaßnahmen betroffen, die im SGB II bis dahin stark genutzt waren und die durch die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ersetzt werden. Die Nutzung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II (ohne zugelassene kommunale Träger) stieg jedoch im Vergleich zum Vorjahr (Bundesagentur für Arbeit 2010l).

Um die Herausforderungen der Wirtschaftskrise zu bewältigen, wurden im Jahr 2009 zielgruppenspezifische FbW-Programme fortgeführt bzw. neu aufgelegt. Mit dem Konjunkturpaket II der Bundesregierung wurden die Fördermöglichkeiten im Programm WeGebAU auf qualifizierte Beschäftigte ausgeweitet



Tabelle B3.1-3: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2007 bis 2009<sup>1</sup>

Zugang	Gesamt	FbW			davon: Geringqualifizierte § 77 Abs. 2 SGB III			davon: Ältere in KMU § 417 SGB III			davon: Qualifizierte § 421t Abs. 4 SGB III			Arbeitsentgelt- zuschuss (AEZ) § 235c SGB III
		Gesamt	Mit Abschluss <sup>2</sup>	Anteil in %	Gesamt	Mit Abschluss	Anteil in %	Gesamt	Mit Abschluss	Anteil in %	Gesamt	Mit Abschluss	Anteil in %	Gesamt
2007	29.100	14.573	926	6,4	10.458	774	7,4	4.115	152	3,7				14.527
2008	66.106	33.397	1.529	4,6	23.007	1.272	5,5	10.390	257	2,5				28.571
2009	101.890	65.311	2.964	4,5	38.441	2.578	6,7	11.108	210	1,9	15.762	176	1,1	36.579
<b>Bestand</b>														
2007	4.138	1.960	225	11,5	1.397	202	14,5	564	23	4,1				2.178
2008	16.341	8.787	1.227	14,0	6.294	1.091	17,3	2.493	136	5,4				7.544
2009	29.077	17.347	2.492	14,4	11.573	2.257	19,5	3.495	196	5,6	2.279	39	1,7	11.730

<sup>1</sup> Wird die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sowohl mit der Übernahme der Weiterbildungskosten nach §§ 77 ff. SGB III als auch mit der Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses an den Arbeitgeber nach § 235c SGB III gefördert, wird sie hier je Förderung und damit doppelt ausgewiesen.

<sup>2</sup> Mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Qualifizierungsförderung 03.2010; Daten ohne zKT

und ein Zuschuss zu den Weiterbildungskosten bei Wiedereinstellung von Leiharbeitnehmern eingeführt. Qualifizierungsangebote für nicht aus SGB-Mitteln förderbare Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld wurden darüber hinaus aus ESF-Mitteln finanziert.

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

Im Fokus des erstmals 2006 aufgelegten Programms steht eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und von beschäftigten Älteren, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, um ihnen zusätzlich Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern. Im Rahmen des Konjunkturpakets II wurde der förderbare Personenkreis für einen befristeten Zeitraum erweitert.

Die Mittel für WeGebAU wurden im Rahmen des Konjunkturpaketes II finanziell aufgestockt, um einen Beitrag zum Ausbau der Weiterbildung Beschäftigter zu leisten. Im Jahr 2009 wurden 95.402 (2008:

61.982) Förderungen mit einem Gesamtvolumen von 332,3 Mio. € (2008: 167 Mio. €) finanziert (Bundesagentur für Arbeit 2010m).

Das Sonderprogramm WeGebAU bietet zwei Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

- *Zuschüsse zu Weiterbildungskosten (WK)*  
Gering qualifizierten oder älteren Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, erstatten die Agenturen für Arbeit bzw. die JobCenter die Lehrgangskosten und geben einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten. Insbesondere Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen soll damit die Aufnahme einer Weiterbildung ermöglicht werden. Sie erhalten einen Bildungsgutschein und können damit zwischen Weiterbildungsmaßnahmen wählen, in denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen (Rechtsgrundlagen: § 77 Abs. 2 SGB III, § 417 SGB III).

Im Rahmen des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Konjunkturpaket II) wurden die Förderungsmöglichkeiten zum 01.02.2009 und befristet bis 31.12.2010 um die Personengruppe der Arbeitnehmer/-innen erweitert, deren Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren mindestens 4 Jahre zurück liegt und die in den letzten 4 Jahren nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Rechtsgrundlage: § 421t Abs. 4 SGB III) → [Tabelle B3.1-3](#).

- *Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ):* Für die Qualifizierung ungelernter oder gering qualifizierter Arbeitnehmer/-innen erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Zuschüsse können bis zur Höhe des Betrages erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Die Höhe des AEZ kann für Zeiten ohne Arbeitsleistung bis zu 100 % betragen (Rechtsgrundlage: § 235c SGB III).

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

Aufgrund der längeren Verbleibs bei abschlussorientierten Maßnahmen ist der Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit 14,4 % im Jahr 2009 (2008: 14 %) im Bestand deutlich höher als bei den Zugängen mit 4,6 % (2008: 4,5 %). Der höchste Anteil abschlussorientierter Maßnahmen entfällt 2009 mit 19,5 % im Bestand auf die Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter.

Untersuchungen des IAB haben gezeigt, dass WeGeBAU-Mittel vor allem von Betrieben mit gemischten Qualifikationsgruppen beantragt werden, während die Nachfrage sowohl von Betrieben mit einem hohen Anteil von ungelernten Beschäftigten als auch

mit nur Qualifizierten geringer ist. Auch werden Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten mit der Förderung nicht gut erreicht (vgl. Lott/Spitznagel 2010).

### **FbW- und ESF-geförderte Qualifizierung während der Kurzarbeit**

Während einer Qualifizierung in der Kurzarbeit gab es 2009 folgende Fördermöglichkeiten → [Tabelle B3.1-4](#):

- FbW-Förderung für gering qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld
- ESF-BA-Programm für qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld

### **Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld (KuG)**

Im Programm „Fbw während KuG“ wird seit 2009 die Weiterbildung von gering qualifizierten Bezieherinnen und Beziehern von Kurzarbeitergeld gefördert. Im Jahr 2009 wurden dafür ca. 31,6 Mio € ausgegeben (Bundesagentur für Arbeit 2010m).

### **ESF-finanzierte Qualifizierung für Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld**

Der Personenkreis der förderungsfähigen Teilnehmer/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen, die Kurzarbeitergeld (KuG) beziehen, wurde 2009 ausgeweitet. Seit 01.01.2009 sind neben den Bezieherinnen und Beziehern von Transferkurzarbeitergeld auch die von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld in die ESF-Förderung einbezogen. Die Förderung ist befristet bis 31.03.2011. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und dem förderungsfähigen Personenkreis. Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitgeber, die Maßnahmen müssen für das Bildungsgutscheinverfahren zertifiziert sein. Eine Förderung ist nur im KuG-Zeitraum möglich.

Laut Geschäftsbericht der BA wurden im Jahr 2009 Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung in Höhe von 3,6 Mrd. € aus dem Eingliederungs-

Tabelle B3.1-4: FbW- und ESF-geförderte Qualifizierung während der Kurzarbeit 2009

	Förderung für gering qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld	ESF-BA-Programm für qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld
Zugang	24.633	112.360
Bestand	3.701	8.336

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Qualifizierungsförderung, 03/2010

titel geleistet (0,7 Mrd. € mehr als 2008). Dennoch blieben fast 600 Mio. € verfügbare Mittel des Eingliederungstitels ungenutzt, weil insbesondere die Weiterbildungsförderung für Kurzarbeiter und Leiharbeiternehmer in geringerem Umfang als veranschlagt in Anspruch genommen wurde (Bundesagentur für Arbeit 2010m).

Für die Weiterbildung während Kurzarbeit werden Gründe für die geringere Nutzung sowohl in der rechtlichen Komplexität als auch in organisatorischen Herausforderungen aufseiten der Betriebe und Bildungsträger gesehen. Die Kurzfristigkeit bei der Identifizierung des Weiterbildungsbedarfs und bei der Zulassung und dem Angebot passender, AZWV-zertifizierter Maßnahmen und die Durchführung des Bildungsgutscheinverfahrens stellen Hürden für eine größere Inanspruchnahme dar.

2010 werden die Eintritte in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung nach bisherigem Datenstand um ca. 25 % auf rund 485.800 zurückgehen → **Schaubild B3.1-1**, in den neuen Ländern geringfügiger als in den alten Ländern. Beim Jahresdurchschnittsbestand (2009: 198.104; 2010: 189.528) → **Schaubild B3.1-2** fallen die Veränderungen geringer aus. Insbesondere in den neuen Ländern wird der Bestand 2010 kaum zurückgehen. Wie sich Veränderungen bei den Eintritten auf die Bestandszahlen auswirken, hängt von der Dauer der bewilligten Maßnahmen ab.

Da auch weiterhin Geringqualifizierte schlechtere Arbeitsmarktchancen haben und gleichzeitig ein Fachkräftemangel prognostiziert wird, wird ab 2010 mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) der in einzelnen Bereichen und

Regionen erkennbare Strukturwandel durch geeignete, auch längerfristige Qualifizierungen unterstützt. IFlaS führt die Zielsetzung der Initiative zur Qualifizierung Geringqualifizierter in modifizierter Form fort. Dafür stehen 2010 350 Mio. € aus dem Eingliederungstitel zur Verfügung (Bundesagentur für Arbeit 2010a). In IFlaS sollen Maßnahmen gefördert werden, die den Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen bzw. von Teilqualifikationen ermöglichen.

(Katrin Gutschow)

## B3.2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)<sup>261</sup> **E** – sog. „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierungen. Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument in grundsätzlich allen Berufsbereichen – unabhängig davon, in welcher Form die Fortbildung durchgeführt wird (Vollzeit/Teilzeit/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Nicht gefördert werden Fortbildungsabschlüsse, die oberhalb der Meisterebene liegen, wie z. B. ein Hochschulabschluss.

Bereits zum 1. Januar 2002 wurden mit dem 1. AFBG-Änderungsgesetz die Leistungen deutlich verbessert; ein weiterer Ausbau erfolgte mit dem 2. AFBG-Änderungsgesetz.

### **E** 2. Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes

Durch das „Zweite Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes (2. AFBGÄndG) zum 1. Juli 2009 hat das AFBG für Fortbildungswillige eine Vielzahl von weiteren Verbesserungen gebracht. Künftig werden Fortbildungen in der Altenpflege und die Aufstiegsfortbildung zum/zur Erzieher/-in finanziell vom Staat unterstützt. Fortbildungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege mit Aufstiegscharakter werden auch in dem Land gefördert, in dem keine landesrechtlichen Regelungen vorliegen, sofern bestätigt wird, dass die Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Landes in diesem Bereich entspricht. Des Weiteren wird nunmehr eine und nicht mehr nur die erste Aufstiegsfortbildung gefördert. Eine selbst oder anderweitig finanzierte vorher absolvierte

Aufstiegsfortbildung ist nicht mehr förderschädlich. Das Bestehen der Prüfung wird mit einer Senkung des Darlehensanteils an Lehrgangs- und Prüfungskosten von 25 % belohnt. Auch die unmittelbare Prüfungsvorbereitungsphase kann gefördert werden. Angehörige aus Nicht-EU-Staaten werden bei einer dauerhaften Bleibeperspektive gefördert. Bei der Einstellung einer neuen Mitarbeiterin bzw. eines neuen Mitarbeiters oder einer/eines Auszubildenden erhalten Existenzgründer einen Darlehenserlass in Höhe von 33 %. Bisher mussten mindestens zwei Personen eingestellt werden, um einen Teilerlass zu erhalten. Erhöht wurden auch der Unterhaltsbetrag und der Betreuungszuschuss für Kinder.

Für beginnende Maßnahmen und Maßnahmenabschnitte ab dem 1. Juli 2010 wird – auch zur Sicherheit für Fortbildungsinteressierte – von den Trägern der Maßnahmen die Anwendung eines Qualitätssystems verlangt.

In der Regel werden Aufstiegsfortbildungen gefördert, die im Inland stattfinden. Die Teilnahme an Maßnahmen, die vollständig oder teilweise in anderen Mitgliedstaaten der EU durchgeführt werden, wird dann gefördert, wenn sie auf der Grundlage von Kooperationsvereinbarungen zwischen den in den jeweiligen Mitgliedstaaten zuständigen Stellen durchgeführt wird.

Generell sind die Förderungsanträge schriftlich an die nach Landesrecht zuständige Behörde zu richten. Die Förderung erfolgt ab Maßnahmenbeginn, frühestens jedoch ab dem Antragsmonat. Eine rückwirkende Förderung ist nicht möglich. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24, bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmenabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten).

Nach der im September 2010 erschienenen AFBG-Statistik (Statistisches Bundesamt 2010) erhöhte sich im Jahr 2009 die Förderung um 12,9 % auf 157.543 Personen. Eine Vollzeitmaßnahme absolvierten 58.687 (37,3 %), eine Teilzeitmaßnahme 98.856 (62,7 %) Personen → **Schaubild B3.2-1**. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Veränderungsrate bei den geförderten Personen in Vollzeit +18,4 %, in Teilzeit +9,9 %.

261 Siehe <http://www.bmbf.de/pub/afbg.pdf> und [www.meister-bafog.info](http://www.meister-bafog.info).

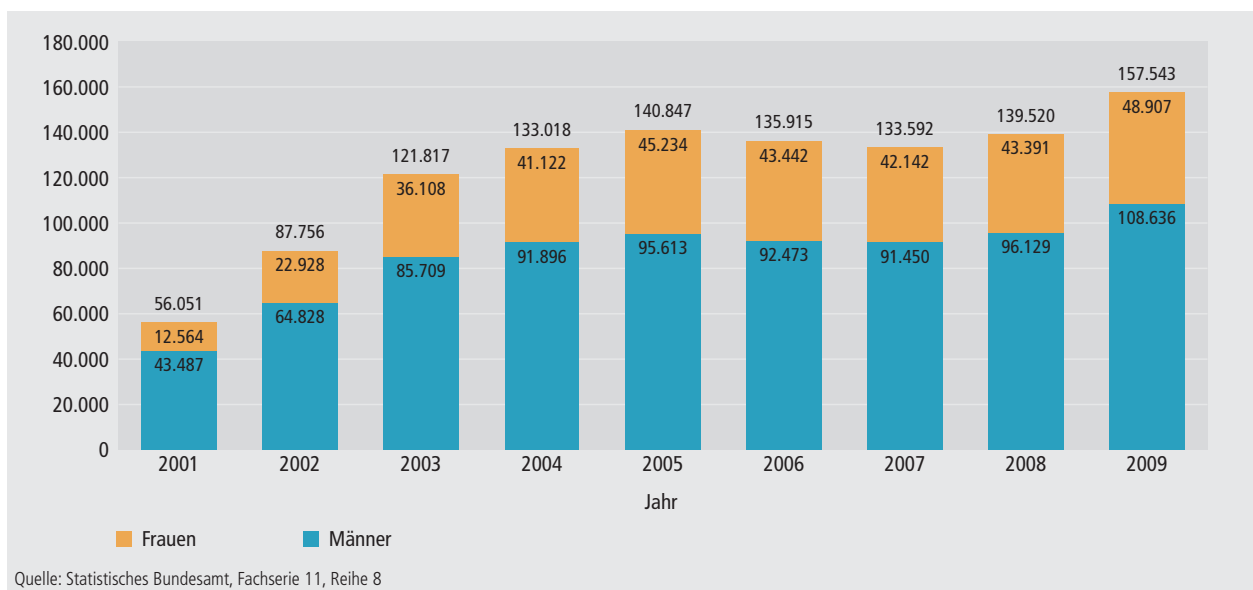
Der Frauenanteil an den insgesamt geförderten Personen lag bei 31 % (48.907) → **Schaubild B3.2-2**. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 25,6 % weiblich; in Teilzeitmaßnahmen lag der Frauenanteil bei 34,3 %. 82,2 % der Geförderten waren von 20 bis unter

35 Jahre alt. Den größten Anteil stellten Teilnehmende von 25 bis unter 30 Jahren (34,5 %), danach folgten die 20- bis unter 25-Jährigen (32,8 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (14,8 %) lag an dritter Stelle, gefolgt von den 35- bis unter

**Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Vollzeit und Teilzeit von 2001 bis 2009**



**Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2001 bis 2009**



40-Jährigen (8,4 %). Differenziert man nach Frauen und Männern, lag bei den Frauen die Gruppe der Teilnehmenden von 20 bis unter 25 Jahren an erster Stelle, danach folgten die 25- bis unter 30-Jährigen. Die Förderungen im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 80.268 (50,9 %) wie im Vorjahr die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 46.914 Förderbewilligungen (29,8 %).

An Förderleistungen wurden im Jahr 2009 insgesamt 455.691 Mio. € bewilligt (Statistisches Bundesamt 2010, S. 31). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 140.621 Mio. € und Darlehen mit 315.070 Mio. €. Die Veränderungsrate beim finanziellen Aufwand gegenüber dem Vorjahr betrug +19,4 %. In Anspruch genommen wurden von 152.075 Förderungswilligen insgesamt 356.751 Mio. € (Zuschüsse 134.239 Mio. €, Darlehensanteil 222.512 Mio. €). Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2009 lag bei 745 €.

Im Jahr 2010 bewilligte die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) im Rahmen des AFBG 55.921 Darlehen in Höhe von 259.763 Mio. €. Dies ist eine Steigerung von 7,2 % gegenüber dem Vorjahr mit einem Fördervolumen von 242.309.249 €. Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach § 14 Abs. 2, übernehmen der Bund zu 78 % und die Länder zu 22 %. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen.

(Brigitte Seyfried)

## B3.3 Begabtenförderung berufliche Bildung

### Förderungsfähiger Personenkreis und förderfähige Weiterbildungen

Die Begabtenförderung berufliche Bildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung **E** bietet seit 1991 besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen mit einer dualen Berufsausbildung und seit 1999 auch Absolventinnen und Absolventen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen einen finanziellen Anreiz zur Weiterbildung.

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

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

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

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

Die Begleitforschung zum Förderprogramm führt Adressatenanalysen (Stipendiatenstrukturanalysen) durch und kann kontinuierlich Auskunft darüber



geben, wen die Begabtenförderung erreicht und ob die sektorale, soziale sowie regionale Zusammensetzung der Geförderten mit den Zielsetzungen des Programms übereinstimmt. In einem zweiten Untersuchungsschwerpunkt werden die Lernthemen analysiert, die Stipendiatinnen und Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung in einem bestimmten Programmjahr wählen (Maßnahmenanalysen).

### **E** Angaben zur Begabtenförderung berufliche Bildung

Grundlage für die Analysen zur Stipendiatenstruktur sind jedes Jahr die Stammbblätter von neu in die Förderung aufgenommenen Personen (2009: n = 6.111). Diese geben Auskunft über den erlernten Beruf und Ausbildungsbereich, die schulische Vorbildung, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit und die Länderzugehörigkeit der Neustipendiatinnen und -stipendiaten. Die Maßnahmenanalysen basieren auf den jährlichen Förderanträgen (2009: n = 11.312). Diesen sind die Themen der Kurse, für die Fördermittel beantragt werden, sowie die Kosten jeder einzelnen Maßnahme zu entnehmen.

## **Ausgewählte Untersuchungsergebnisse**

### **→ Wer wird gefördert?**

Im Startjahr 1991 wurden über 1.700 dual ausgebildete besonders leistungsfähige junge Menschen durch knapp 130 für die Berufsbildung zuständige Stellen in die „Begabtenförderung berufliche Bildung“ aufgenommen. Für diese Stipendiatinnen und Stipendiaten der ersten Stunde standen Fördermittel in Höhe von (umgerechnet) rd. 5,1 Mio. € für eine berufliche und persönliche Weiterbildung bereit. Knapp 20 Jahre später, im Jahr 2009, haben mehr als 6.100 talentierte berufstätige Personen von beinahe 280 Kammern und zuständigen Stellen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Der Haushaltsansatz dafür belief sich auf 20 Mio. €, hatte sich also gegenüber dem Anfangsbetrag vervierfacht. Rund 10 % der Neuaufnahmen 2009 haben eine Ausbildung in einem bundesgesetzlich geregelten Fachberuf des Gesundheitswesens besonders erfolgreich abgeschlossen.

Im Jahr 2009 gelangten 6.111 Stipendiatinnen und Stipendiaten aus 233 dualen Ausbildungsberufen und aus 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen neu in die Begabtenförderung. Von allen 348 dualen Ausbildungsberufen (Stand Oktober 2008) sind damit zwar nur zwei Drittel im Förderprogramm vertreten. Allerdings haben 95,6 % der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer/-innen des Jahres 2008 einen dieser 233 Berufe erlernt. Nur 18 der im Jahr 2009 nicht in der Begabtenförderung vorkommenden dualen Ausbildungsberufe hatten 2008 mehr als 200, 60 Ausbildungsberufe hingegen weniger als 50 Absolventinnen und Absolventen. Bei den meisten der im Jahr 2009 nicht im Förderprogramm erscheinenden Berufe handelt es sich also um sogenannte Splitterberufe. Aus 16 von 17 förderfähigen bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen wurden im Jahr 2009 – in unterschiedlicher Stärke – Stipendiatinnen und Stipendiaten für die Begabtenförderung rekrutiert.

Frauen waren – bezogen auf ihren Anteil bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden – in der Begabtenförderung bisher stets überrepräsentiert. Von den 2009 Aufgenommenen waren insgesamt 52,0 % weiblich, von den Absolvierenden 2008 (mit einer dualen Berufsausbildung – ohne externe Prüfungsteilnahmen – und einem Gesundheitsfachberuf zusammengenommen) jedoch nur 45,6 %. Dieses Verhältnis variiert zwischen den Ausbildungsbereichen. So ist etwa in Industrie und Handel mit 49,9 % die Hälfte der Neuaufnahmen weiblich, bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden 2008 aber nur 41,4 %; im Handwerk steht einer Frauenquote von 32,9 % bei den in 2009 erstmals Geförderten eine solche von nur 24,5 % bei den Ausbildungsabsolventen des Vorjahres gegenüber.

Die allgemeinbildenden Schulabschlüsse der 2009 in die Begabtenförderung aufgenommenen Stipendiatinnen und Stipendiaten sind kein Spiegelbild der schulischen Vorbildung aller Ausbildungsanfänger/-innen des Jahres 2008. Von den Neuaufnahmen 2009 mit einer dualen Berufsausbildung verfügten 6,5 % über einen Hauptschulabschluss, von den Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern 2008 jedoch 33,0 %. 48,8 % der Neustipendiatinnen und -stipendiaten hatten einen mittleren Bildungsab-

Schaubild B3.3-1: **Schulische Vorbildung von Stipendiatinnen und Stipendiaten der Aufnahmejahrgänge 2000 bis 2009 (einschließlich bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen: Angaben in %)**

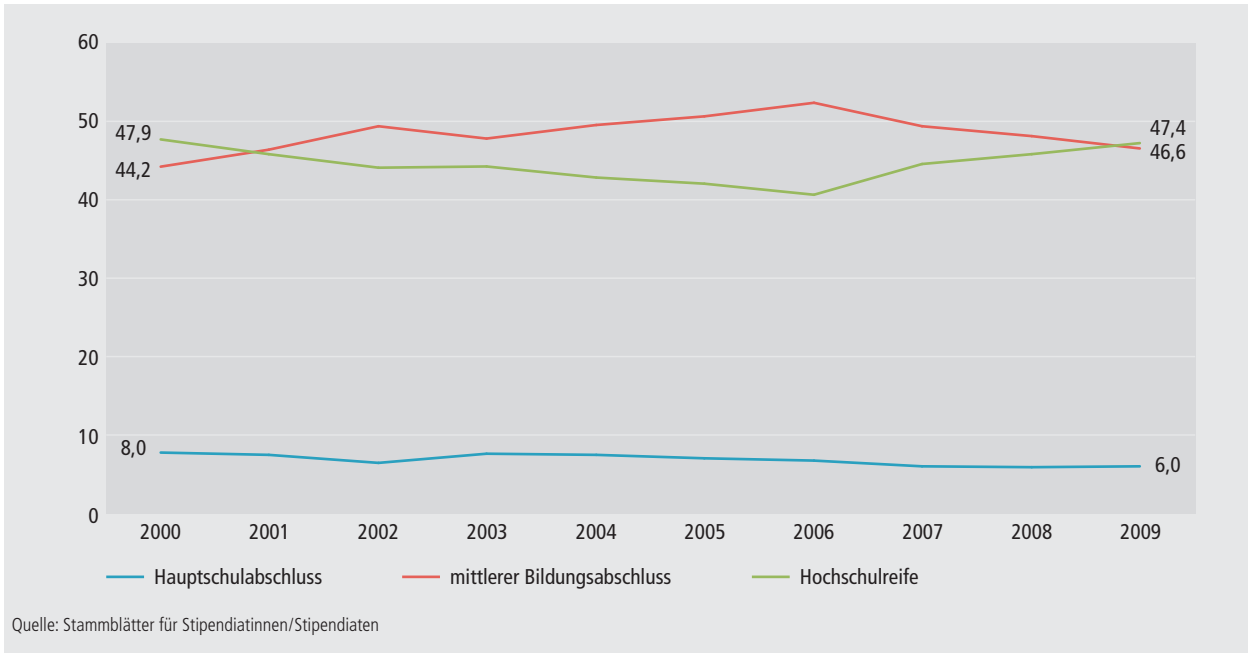
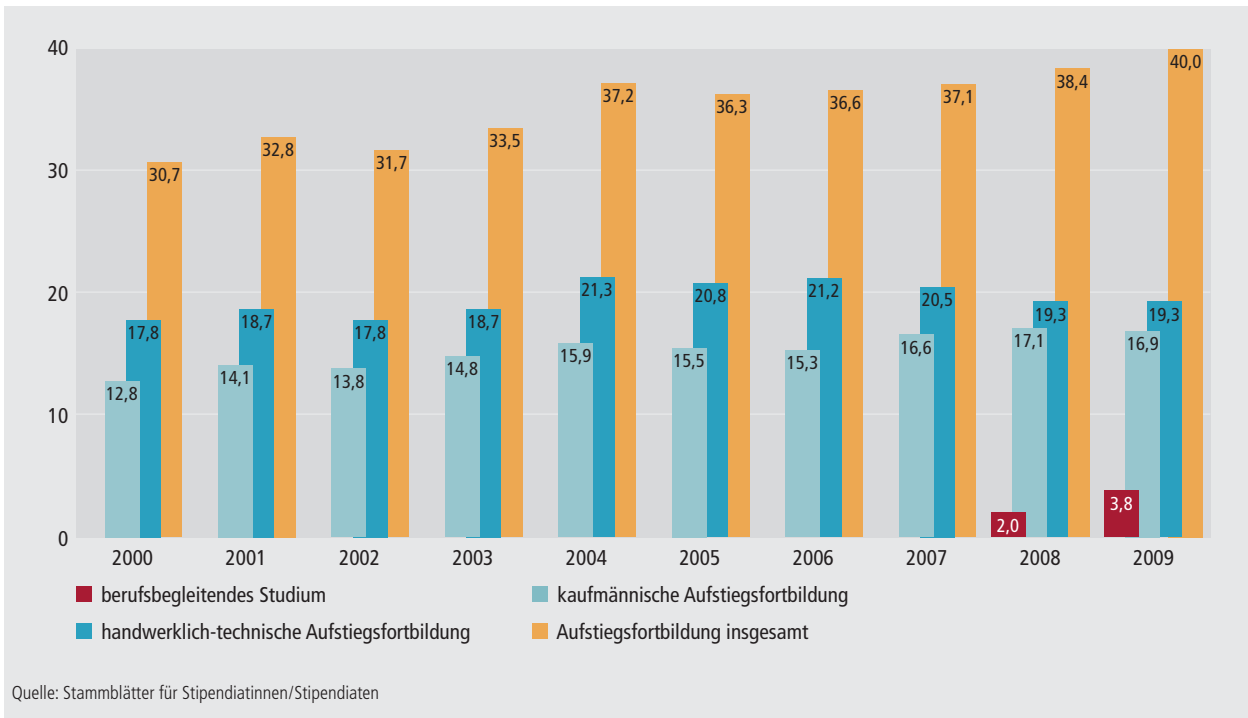


Schaubild B3.3-2: **Aufstiegsfortbildung 2000 bis 2009 und (seit 2008) berufsbegleitendes Studium (Angaben in %)**



schluss erworben, in der Bezugsgruppe 42,9%. Über eine (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung schließlich verfügten von den 2009 in die Förderung Aufgenommenen 44,7%, von allen Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr 2008 jedoch nur 20,7%. Hauptschulabsolventinnen und -absolventen sind in der Förderung schon immer ebenso stark unterrepräsentiert, wie die Gruppe der Hochschulzugangsberechtigten überrepräsentiert ist → **Schaubild B3.3-1**.

### → Was wird gefördert?

Fast zwei Drittel aller im Jahr 2009 beantragten Maßnahmen konzentrierten sich auf drei Themenbereiche: handwerklich-technische (24,4%) und kaufmännische (20,7%) Weiterbildungen sowie Lehrgänge zum Thema Gesundheit (18,9%). Es folgten Sprachkurse (überwiegend im muttersprachlichen Ausland) mit einem Anteil von 10,3%.

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

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

Zur Aufstiegsfortbildung zählt im Förderprogramm die Fortbildung zu Meistern, Technikern (= handwerklich-technische Aufstiegsfortbildung), Betriebswirten, Fachkaufleuten und Fachwirten (= kaufmännische Aufstiegsfortbildung). Im Programmjahr 2009 ist der Anteil von Maßnahmen, die auf Prüfungen dieser Fortbildungsvarianten vorbereiten, mit 36,2% praktisch ebenso hoch wie im Vorjahr → **Schaubild B3.3-2**.

Seit 2008 sind neu im Ensemble förderfähiger Maßnahmen berufsbegleitende Studiengänge. Mit 3,8% aller Anträge war 2009 der Anteil dieser Weiterbildungsvariante bereits fast doppelt so hoch wie im Jahr davor. Ein berufsbegleitendes Studium mithilfe der Begabtenförderung berufliche Bildung wurde allerdings fast ausschließlich von Stipendiatinnen und Stipendiaten mit (Fach-)Hochschulreife nachgefragt. 9 von 10 Förderanträgen für diese Form der Fortbildung stammen von dieser Bildungsgruppe. Ein Studium ohne „klassische“ Studienberechtigung hat also auch in der Begabtenförderung berufliche Bildung, Sparte Weiterbildungsstipendium, immer noch Seltenheitswert.

(Richard Fauser, Forschungsstelle für Informationstechnische Bildung, Konstanz)

### B3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

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

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

Die sogenannte **Externenprüfung** richtet sich hingegen insbesondere an Personen, die für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben wollen. Auf die Teilnahme an der Abschlussprüfung können sich extern zugelassene Teilnehmende auf unterschiedliche Arten vorbereiten: Sie können sich die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten parallel zu ihrer Berufstätigkeit autodidaktisch aneignen, dabei auf betriebliche Weiterbildungsangebote zurückgreifen oder sich in einem speziellen Kurs auf die Prüfungsteilnahme vorbereiten. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der Bundesagentur für Arbeit (BA) in der Regel in einem zeitlichen Umfang von 6 Monaten gefördert.

Weil eine große Anzahl junger Erwachsener noch keine abgeschlossene Berufsausbildung hat (vgl. **Kapitel A8**) und die Einmündungs- und Erfolgsaussichten bei – gegenüber der normalen Ausbildungszeit verkürzten – Umschulungen gering sind, wurde Mitte der 1990er-Jahre das Konzept der abschlussorientierten **Nachqualifizierung** entwickelt. Darunter werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und die sich insbesondere an Personen richten, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist. Das Konzept der abschlussorientierten Nachqualifizierung sieht eine Qualifizierung vor, die, wie in der dualen Ausbildung, Arbeiten und Lernen verknüpft und deren Dauer sich an der Ausbildungszeit orientiert. Durch einen

modularen Aufbau soll es in der Nachqualifizierung auch möglich sein, erworbene Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrung oder absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder aus abgebrochenen Ausbildungen, zu berücksichtigen. Der Berufsabschluss wird dabei im Allgemeinen über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO (sogenannte Externenprüfung) erreicht. Die Datenlage **E** bezüglich des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ist sowohl heterogen als auch unvollständig.

#### **E** Datenlage zu abschlussorientierten Nachqualifizierungen

Erfasst wird die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG geordneten Berufen (vgl. **Kapitel A4.7**). Die Daten zu externen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern enthalten weder Angaben zur Vorbildung der extern zugelassenen Personen noch darüber, wie sie sich auf die Prüfungsteilnahme vorbereitet haben und inwieweit sie beruflich integriert sind.

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

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

#### Ansätze zur Förderung abschlussorientierter Nachqualifizierung

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

- Das vom BMBF mit der Laufzeit 2008 bis 2013 in 2 Förderrunden aufgelegte Programm „**Perpektive Berufsabschluss**“ zielt in der För-

derinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ darauf, nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung zu schaffen und damit zur Verringerung des Anteils an- und ungelernter junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beizutragen. Dazu werden im Zusammenwirken mit den regional tätigen Arbeitsmarktakteuren Konzepte für bedarfsge- rechte Nachqualifizierung regional angepasst implementiert, bestehende Fördermöglichkeiten transparent gemacht und gebündelt und Ber- atungs- und Unterstützungsstrukturen aufge- baut.<sup>262</sup>

- Eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundes- einheitlicher Ausbildungsbausteine ist Ziel des ebenfalls vom BMBF geförderten Programms **JOBSTARTER CONNECT**.<sup>263</sup> Der Fokus des Pro- gramms liegt auf den Teilsystemen der berufli- chen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Mit bundeseinheitlichen Ausbildungsba- steinen sollen die unterschiedlichen Möglichkei- ten des „Übergangssystems“ stärker auf die du- ale Berufsausbildung ausgerichtet werden. Einer der vier Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine ist die Nachqualifizierung.
- Für gering qualifizierte Beschäftigte können Maßnahmen, die auf den nachträglichen Er- werb eines Berufsabschlusses zielen, aus dem BA-Sonderprogramm **WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) finanziert werden (vgl. **Kapitel B3.1**). Des Weiteren fördert die Bundesagentur für Arbeit den Erwerb von anerkannten Berufs- abschlüssen bzw. Teilqualifikationen ab dem Jahr 2010 im Rahmen der Initiative zur Flankie- rung des Strukturwandels, die an die Stelle der im Jahr 2009 durchgeführten Initiative zur Qua- lifizierung Geringqualifizierter getreten ist.<sup>264</sup>

(Katrin Gutschow)

262 Für weitere Informationen siehe <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/105.php>.

263 Für weitere Informationen siehe <http://www.jobstarter.de/de/1208.php> und BIBB-Datenreport 2009, Kapitel C.

264 Siehe E-Mail-Info SGB III vom 08.12.2009/Geschäftsanweisung SGB II Nr. 45 vom 08.12.2009, [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27098/zentraler-Content/E-Mail-Infos/Dokument/E-Mail-Info-2009-12-08.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27098/zentraler-Content/E-Mail-Infos/Dokument/E-Mail-Info-2009-12-08.html) (Abrufdatum: 16.09.2010).

## B3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung

→ **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus öffentlichen Haushalten für Weiterbildung in den Jahren 2006 bis 2010, verglichen mit dem Jahr 2001. Der größte Teil der Aufwendungen steht in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung. Teilweise sind aber auch Ausgaben für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiter- bildung erfasst, da diese nicht immer eindeutig von den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung getrennt werden können.

Der Bund beteiligt sich an der Weiterbildungsfinan- zierung durch die Förderprogramme verschiedener Ministerien. Die Ausgaben für diese Programme wer- den in den Haushalten zu Titeln zusammengefasst. Gemäß Funktionenplan nach § 14 Bundeshaushalts- ordnung (BHO) kennzeichnen die Funktionskennzif- fern 151, 152, 153 und 155 die Titel, welche in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundes- amtes (StBA) dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet werden. Einige dieser Titel stehen allerdings schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgaben für Programme, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Aus- bildung aufweisen (vgl. **Kapitel A9.2**). Umgekehrt gibt es Titel, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet sind, aber dennoch eindeutig der Weiterbildungsförderung dienen. Dies betrifft etwa die „Förderung der berufli- chen Aufstiegsfortbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und die Leistun- gen für Menschen mit Behinderung sowie die spe- ziellen Maßnahmen für Jüngere des Bundesminis- teriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bereich des SGB II. Daher greift → **Tabelle B3.5-1** nicht auf die Jahresrechnungsstatistik zurück, sondern weist die nach sachlichen Gesichtspunkten der Weiterbil- dung zuzurechnenden Haushaltstitel aus. Titel, die in bedeutendem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind durch ein Kreuz am Ende der Zeile gekennzeichnet.

Ähnlich wie der Bund sind auch die Länder durch Programme verschiedener Ministerien an der Weiterbildungsförderung beteiligt. Die Jahresrechnungsstatistik des StBA weist für die Förderung der Weiterbildung (Funktionskennziffer 151) einen Beitrag der Länder in Höhe von 56 Mio. € aus. Allerdings sind dort – wie zuvor beschrieben – die Länderprogramme nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug zählen beispielsweise zum Bereich Arbeitsmarktpolitik, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung vermutlich unterschätzt wird. Eine noch unveröffentlichte BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in den entsprechenden Programmen kommt zu dem Ergebnis, dass die Ausgaben der Länder größenordnungsmäßig im Bereich von 0,5 Mrd. € liegen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine sehr grobe Schätzung, die mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist.

Weiterhin finanzieren die Länder – teilweise gemeinsam mit Gemeinden und Zweckverbänden – die Volkshochschulen (VHS), Einrichtungen der Lehrerfortbildung und andere Einrichtungen der Weiterbildung. Die entsprechenden Ausgaben können ebenfalls der Jahresrechnungsstatistik entnommen werden. Da die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist bei der Nutzung der Jahresrechnungsstatistik das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand – wie etwa Teilnehmergebühren bei VHS-Kursen – verrechnet. Die Ausgaben für VHS sind jedoch anhand der Jahresrechnungsstatistik nicht nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung differenzierbar. Näherungsweise wurde daher der Anteil des VHS-Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ aus den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für VHS sowie dem Anteil des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Es sei aber darauf hingewiesen, dass auch die anderen Programmbereiche „Politik – Gesellschaft – Umwelt“, „Kultur – Gestalten“, „Gesundheit“, „Sprachen“ und „Grundbildung – Schulabschlüsse“ in weiten Teilen berufsrelevante Qualifikationen vermitteln.

Darüber hinaus sind die Länder an der AFBG-Förderung beteiligt (vgl. Kapitel B3.1). Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22 % festgelegt und kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78 % trägt.

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

Die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist aufgrund einer Verschlechterung ihrer arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume im Vergleich zu 2001 stark gesunken, in den letzten Jahren war jedoch wieder eine leicht steigende Tendenz zu erkennen. Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis des SGB III (vgl. Kapitel B3.1) zählen die Kosten der Weiterbildung, Unterhaltsgeld sowie Teilunterhaltsgeld, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung sowie Einstellungszuschüsse bei Vertretung. Arbeitslosengeld wird nach Auskunft der BA als „Arbeitslosengeld bei Weiterbildung“ ausgewiesen, sobald es während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt wird. In der Regel besteht aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund von Arbeitslosigkeit, sodass die Ausgaben genau genommen nicht in voller Höhe als Bildungsausgaben interpretiert werden dürfen. Da sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Arbeitslosigkeit bei Teilnahme an einer Weiterbildung um die Hälfte der Weiterbildungsdauer erhöht, dürfte der als Bildungsausgaben anrechenbare Anteil bei mindestens 50 % liegen.

Das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) (vgl. Kapitel B3.1) sowie weiterbildungsbezogene Teile des Integrationsfortschrittsprogramms für Betreuungskunden sind in den Angaben der BA bereits erfasst. Hinzuzurechnen sind teilweise noch die Leistungen für Menschen mit Behinderung. Die genaue Zuordnung ist jedoch laut Angaben der BA le-



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

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	Aus- bildung <sup>1</sup>
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
<b>BMBF<sup>2</sup></b>							
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,005	0,005	0,007	0,012	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,044	0,037	0,035	0,044	0,088	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,027	0,026	0,028	0,029	0,029	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,016	0,019	0,024	0,035	X
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG	0,045	0,122	0,120	0,122	0,140	0,182	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,036	0,035	0,040	0,039	0,044	
<b>BMWi<sup>2</sup></b>							
Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen	0,027	0,023	0,035	0,024	0,026	0,025	
<b>BMAS<sup>2</sup></b>							
Leistungen für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis SGB II <sup>3</sup>							X
• Zuschüsse zu den Kosten beruflicher Weiterbildung für behinderte Menschen	k.A.	0,022	0,023	0,026	0,027	k.A.	
• Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	k.A.	0,076	0,076	0,077	0,082	k.A.	
Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II <sup>3</sup>	k.A.	k.A.	0,504	0,670	0,802	k.A.	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	k.A.	0,000	0,001	0,001	k.A.	X
<b>Länder<sup>4</sup></b>							
Fachschulen <sup>5</sup>	k.A.	0,510	0,491	0,513	0,567	0,619	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	0,013	0,034	0,034	0,034	0,039	0,051	
Förderung der Weiterbildung <sup>6</sup>	0,126	0,088	0,062	0,058	0,058	0,056	X
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	0,306	0,187	0,184	0,179	0,205	0,233	X
Einrichtungen der Lehrerfortbildung	0,130	0,097	0,090	0,081	0,081	0,094	
Volkshochschulen	0,176	0,139	0,137	0,139	0,140	0,144	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ <sup>7</sup>	0,038	0,022	0,021	0,021	0,021	k.A.	
Weiterbildungsprogramme der Länder <sup>6</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
• Westdeutschland <sup>8</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
• Ostdeutschland <sup>8</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ca. 0,5	
<b>Gemeinden und Zweckverbände<sup>4</sup></b>							
Förderung der Weiterbildung <sup>6</sup>	0,053	–	–	–	–	–	X
Volkshochschulen	0,229	0,213	0,216	0,227	0,238	0,242	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ <sup>7</sup>	0,050	0,033	0,033	0,034	0,035	k.A.	
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	–	0,046	0,035	0,037	0,039	0,039	X

Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die Weiterbildung (Teil 2)

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	Aus- bildung <sup>1</sup>
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
<b>Bundesagentur für Arbeit<sup>3</sup></b>							
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte							
• für Weiterbildungsmaßnahmen	k.A.	0,272	0,179	0,163	0,169	0,179	
• nicht auf berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung aufteilbare Bildungsausgaben	k.A.	1,690	1,690	1,822	1,892	1,871	X
Förderung der beruflichen Weiterbildung <sup>9</sup>	6,982	1,341	1,413	1,618	2,584	2,026	
davon: Weiterbildungskosten	k.A.	0,527	0,619	0,788	1,262	0,958	
Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld	k.A.	0,083	0,014	-0,001	–	–	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung <sup>6</sup>	k.A.	0,714	0,748	0,739	1,136	0,962	
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	k.A.	0,014	0,029	0,088	0,182	0,106	
Einstellungszuschüsse bei Vertretung	k.A.	0,004	0,003	0,004	0,002	–	
Beauftragung externer Weiterbildungsberater (i. R. v. WeGebAU – Projektförderung nach § 10 SGB III)	–	–	–	0,007	0,003	–	
Institutionelle Förderung <sup>10</sup>	0,044	0,004	0,002	0,000	–	–	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transfer-Kurzarbeitergeld	–	–	–	0,037	0,036	0,033	

<sup>1</sup> Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

<sup>2</sup> Ist-Werte für 2001 und 2006 bis 2009. Haushaltsansätze für 2010.

<sup>3</sup> Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.

<sup>4</sup> Ist-Werte für 2001, 2006 und 2007. Vorläufige Ist-Werte für 2008 und 2009, Haushaltsansätze für 2010.

<sup>5</sup> Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2006 bis 2009: Schülerzahlen der im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahre sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2010: Schülerzahlen des Schuljahres 2009/2010 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Rückwirkend für die Jahre ab 2007 wurde das Ausgabenkonzept von Nettoausgaben auf Grundmittel umgestellt, sodass sich die Angaben für die Jahre 2007 bis 2010 leicht von den Angaben im letztjährigen Datenreport unterscheiden.

<sup>6</sup> Siehe Anmerkungen im Text.

<sup>7</sup> Geschätzt auf Grundlage des Anteils des Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ am Gesamtvolumen der Unterrichtsstunden (2006: 15,7 %, 2007: 15,5 %, 2008: 14,9 %, 2009: 14,9 %).

<sup>8</sup> Der angegebene Wert basiert auf einer bislang nicht veröffentlichten BIBB-Studie.

<sup>9</sup> Enthalten sind Teile des Integrationsfortschrittsprogramms sowie das Sonderprogramm WeGebAU.

<sup>10</sup> Die institutionelle Förderung beinhaltet z. B. Zuschüsse für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen sowie Zuschüsse für die Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der beruflichen Rehabilitation.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspäne

Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung und Vermögensrechnung des Bundes

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen

Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungserg GesamtHH

Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte

Bundesagentur für Arbeit, Statistiken zu Einnahmen und Ausgaben in den Rechtskreisen SGB II und SGB III

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik

Auskünfte des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit im Oktober 2010 und Februar 2011

diglich bei einem kleinen Volumen möglich. Der größte Teil der Leistungen für Menschen mit Behinderung kann nicht auf Erstausbildung oder Weiterbildung aufgeteilt werden. Ähnlich wie beim Arbeitslosengeld ist es durchaus fragwürdig, ob es sachgerecht ist, die Ausgaben in voller Höhe als Bildungsausgaben zu interpretieren.

Neben der Aus- und Weiterbildungsförderung im Rechtskreis des SGB III ist die BA auch für die Durchführung der durch das BMAS finanzierten Maßnahmen im Rechtskreis des SGB II zuständig. Das Kriterium für die Förderung nach SGB II ist eine Phase der Arbeitslosigkeit, die länger als ein Jahr andauert; deshalb finden sich im Rechtskreis SGB III ähnliche berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung und Jüngere wie im Rechtskreis SGB II. Außer Kraft gesetzt wurde zum 1. Januar 2009 die Maßnahme zur institutionellen Förderung. Neu im Förderspektrum der BA ist hingegen die Förderung der Qualifizierung während der Kurzarbeit (**vgl. Kapitel B3.1**). Gefördert werden gering qualifizierte Arbeitnehmer, die keine berufliche Ausbildung vorweisen können oder seit mindestens 4 Jahren anstatt der gelernten Tätigkeit einer anderen an- oder ungelerten Tätigkeit nachgehen.

Die von Bundesministerien, BA und Ländern bereitgestellten Mittel werden in einigen Fällen durch EU-Mittel ergänzt. Die entsprechenden Programme werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Je nach Zielgebiet liegt der Kofinanzierungssatz bei bis zu 50 % oder 75 %. In der Förderperiode 2007 bis 2013 stehen insgesamt ca. 9,4 Mrd. € für Bund und Länder zur Verfügung. Allerdings ist laut ESF derzeit keine Auskunft darüber möglich, in welcher Höhe in den einzelnen Jahren tatsächlich Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung aus ESF-Mitteln getätigt wurden. Die unter Prioritätsachse B der Programmstruktur zu subsumierenden Ausgaben dienen fast vollständig der Weiterbildung.<sup>265</sup> Über die gesamte Förderperiode stehen Bund und Ländern hierfür insgesamt 2,84 Mrd. € zur Verfügung. Aber auch die übrigen

Prioritätsachsen können Ausgaben mit Bezug zur beruflichen Aus- und Weiterbildung enthalten, sodass sich die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel größenordnungsmäßig zwischen 0,5 und 1 Mrd. € bewegen dürften. Die ESF-Mittel für Weiterbildung sollten den in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführten aber nicht in voller Höhe zugeschlagen werden, da sie in den Haushaltstiteln der Ministerien bereits berücksichtigt sein können. Nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Eine Aussage darüber, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zur → **Tabelle B3.5-1** noch erhöht, ist daher nicht ohne Weiteres möglich.

(Normann Müller, Miriam Schütte)

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

## B4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse

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

„Berufliche Fortbildung dient der Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten und bereitet darauf vor, den sich verändernden beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können oder beruflich aufzusteigen. Sie setzt eine angemessene Berufspraxis sowie in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder stattdessen eine entsprechende einschlägige Berufspraxis voraus. Fortbildungsordnungen kommen in erster Linie für Maßnahmen der beruflichen Fortbildung in Betracht, die auf einen qualifizierten Abschluss vorbereiten“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010).

Rechtsgrundlagen für Fortbildungs- und Umschulungsverordnungen **E** sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO), das Seemannsgesetz<sup>266</sup> und das Bundesbeamtengesetz. Durch die Absolvierung der darin geregelten Prüfungen werden staatlich anerkannte Fortbildungs- und Umschulungsabschlüsse erworben.

#### **E** Fortbildungsordnungen

Im Gegensatz zu Ausbildungsordnungen, in denen u. a. die zu vermittelnden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sachlich und zeitlich gegliedert festgeschrieben werden, definieren die als Rechtsverordnungen erlassenen Fortbildungsregelungen im Wesentlichen die Prüfungsanforderungen. Nach den Regelungen des BBiG und der HwO sind darüber hinaus in den Fortbildungsordnungen festzulegen (§ 53 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 Abs. 2 HwO):

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

#### Umschulungsordnungen

Bei den Umschulungsordnungen (§ 58 BBiG bzw. § 42e HwO) wird eine geordnete und einheitliche Regelung festgelegt. Bestandteil der Rechtsverordnungen sind folgende Sachverhalte:

- die Bezeichnung des Umschulungsabschlusses,
- das Ziel, der Inhalt, die Art und Dauer der Umschulung,
- die Anforderungen der Umschulungsprüfung und die Zulassungsvoraussetzungen sowie
- das Prüfungsverfahren der Umschulung.

Insgesamt gibt es 213 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung. Es sind folgende bundesweit geltende Rechtsverordnungen bzw. Regelungen zu unterscheiden (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010):

- 91 Rechtsverordnungen über handwerkliche Meisterprüfungen → **Tabelle B4.1-1 Internet**
- 14 fortgeltende Regelungen (Erlasse vor BBiG 1969) bei handwerklichen Meisterprüfungen → **Tabelle B4.1-2 Internet**
- 47 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen → **Tabelle B4.1-3 Internet**
- 59 Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung → **Tabelle B4.1-4 Internet**
- 1 Rechtsverordnung zur Regelung der beruflichen Umschulung → **Tabelle B4.1-5 Internet**
- 1 Rechtsverordnung über die Eignung der Ausbilder → **Tabelle B4.1-6 Internet**

In den Jahren 2009 und 2010 wurden insgesamt 19 Rechtsverordnungen des Bundes für die berufliche Fortbildung erlassen. 2 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in der Meisterprüfung (Handwerksordnung) wurden modernisiert, eine weitere Rechtsverordnung wurde neu geschaffen. 3 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen (nach BBiG) wurden erlassen. 1 Rechtsverordnung über die Meisterprüfung zu einem anerkannten Fortbildungsabschluss (Landwirtschaft) wurde erlassen. 3 Verordnungen über die Prüfung zu einem anerkannten Fortbildungsabschluss wurden modernisiert. Von 8 weiteren Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung, bei denen es sich nicht um Meisterprüfungen handelt, sind 5 neu, und 3 wurden modernisiert.

266 Es liegen keine Rechtsverordnungen vor.

Darüber hinaus ist eine Rechtsverordnung über die Eignung der Ausbilder modernisiert worden.

### Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung

Rechtsvorschriften für Fortbildungsprüfungsregelungen (§ 54 BBiG bzw. § 42a HwO) und Umschulungsprüfungsregelungen (§ 59 BBiG bzw. § 42f HwO) können von zuständigen Stellen erlassen werden. Dabei sind dieselben Sachverhalte zu regeln wie in den entsprechenden Rechtsverordnungen des Bundes. Gegenwärtig gibt es 3.125 Rechtsvorschriften zu 728 Fortbildungsberufen und 37 Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu 23 Umschulungsregelungen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010).

Die landesrechtlichen Weiterbildungsregelungen für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen können → **Tabelle B4.1-7 Internet** entnommen werden.

(Joachim von Hagen, Andreas Stöhr)

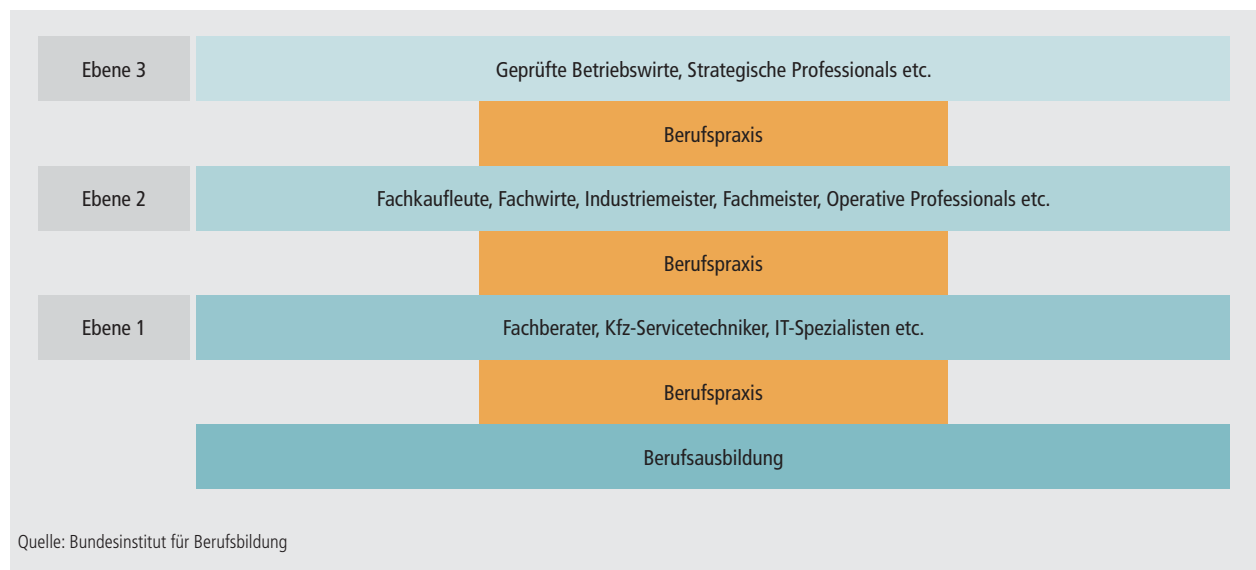
## B4.2 Neuere strukturelle Entwicklungen: Weiterbildungssysteme

In der Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung vom 20. Dezember 1996 haben sich die Spitzenorganisation der Sozial- und Wirtschaftspartner auf folgende Positionen verständigt:

- In den nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelten Aufstiegsfortbildungen erfolgt eine Systematisierung der Abschlüsse in drei inhaltlich aufeinanderfolgenden Ebenen (Qualifikationsebenen),
- die Qualifikationsebenen orientieren sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes,
- der Schwerpunkt der geregelten Aufstiegsfortbildungen ist auf der Ebene 2 angesiedelt.

Zu den einzelnen Ebenen → **Schaubild B4.2-1**: Geregelte Weiterbildungsabschlüsse der 1. Ebene folgen in der Regel nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Diese Qualifizierung wird z. B. in der IT-Weiterbildung mit einem anerkannten Zertifikat nach den internationalen Normen der Personenzertifizierung abgeschlossen. Die Abschlussbezeichnungen orientieren sich an branchen- bzw. arbeitsmarktüblichen Berufs- und Funktionsbezeichnungen.

Schaubild B4.2-1: Ebenenmodell in der beruflichen Fortbildung



Auf der 2. Ebene werden öffentlich-rechtliche Fortbildungsabschlüsse geregelt, die in erster Linie

- auf die Übernahme beruflicher Positionen zielen, die dem Nachwuchs aus der betrieblichen Praxis für die mittlere Führungsebene in den Unternehmen durch Berufspraktiker dienen, oder
- auf die Wahrnehmung von Funktionen vorbereiten, die gegenüber Qualifikationen der Ebene 1 einen deutlich erweiterten Verantwortungsbereich umfassen.

In der Regel sind auf dieser Ebene Fachwirte/ Fachwirtinnen, Fachkaufmann/-frau und Meister/-innen<sup>267</sup> angesiedelt.

Die 3. Ebene der Aufstiegsfortbildung stellt eine Alternative zu Hochschulabschlüssen<sup>268</sup> und zur wissenschaftlichen Weiterbildung dar. Zulassungsvoraussetzung ist in der Regel der erfolgreiche Abschluss auf der 2. Ebene (Fachwirt/-in, Fachkaufmann/-frau; Meister/-in). Mit der Fortbildung können berufserfahrene Praktiker/-innen Führungskompetenzen erwerben, verbunden mit der Perspektive, Aufgaben wahrzunehmen und Funktionen auszuüben, die in erster Linie Hochschulabsolventen und -absolventinnen vorbehalten sind. Die Aufstiegsfortbildung der Ebene 3 richtet sich in erster Linie an Personen, die aus unterschiedlichen Gründen von der Möglichkeit eines akademischen Studiums nicht oder nicht mehr Gebrauch machen können oder wollen, bzw. Berufspraktiker/-innen, die eine Erweiterung ihrer Kompetenzen für die individuelle Karriereplanung anstreben.

Das 3-Ebenen-Modell kam bei der Entwicklung der Weiterbildungssysteme in den Bereichen

- IuK-Technologie (IT),
  - Elektrotechnik/Elektronik (ET),
  - Produktionstechnologie (PT) und
  - Mikrosystemtechnologie (MST)
- zur Anwendung.

<sup>267</sup> Neben den klassischen Abschlüssen der 2. Ebene (Fachwirte, Fachkaufleute, Meister und andere Abschlüsse vergleichbaren Niveaus) gibt es z. B. im IT-Weiterbildungssystem die „operativen Professionals“. Bei diesem Systemkonzept gibt es keine grundlegende Unterscheidung zwischen Führungs- und Fachfunktionen. Diese sind nicht an festen Hierarchiestufen, sondern an (flexiblen) Projektstrukturen orientiert.

<sup>268</sup> Dies gilt auch eingeschränkt für die Ebene 2. Der Zugang zu Fortbildungsregelungen der Ebene 3 ist in der Regel über die Ebene 2 bzw. für Quereinsteiger möglich.

Gegenwärtig sind den einzelnen Ebenen die Fortbildungsregelungen in den genannten Berufen folgendermaßen zugeordnet:

Ebene 1: 14 Spezialistenprofile IT, 4 Spezialistenprofile ET, 2 Spezialistenprofile PT und 2 Spezialistenprofile MST,

Ebene 2: 4 operative Professionals IT, jeweils ein operativer Professional ET, PT und MST,

Ebene 3: 2 strategische Professionals IT.

### **Beispiel: Das IT-Weiterbildungssystem**

Das 3-Stufen-Weiterbildungsmodell für die IT-Berufe standardisiert die IT-Weiterbildung und regelt diese bundeseinheitlich. Mit dem Weiterbildungssystem, das inzwischen auf andere Branchen übertragen wurde, wird das Ziel einer durchgängigen Qualifizierung nach Abschluss der dualen Ausbildung über die Spezialisten und operativen Professionals bis zu den strategischen Professionals verfolgt. Für Fachkräfte und berufliche Quereinsteiger/-innen wird damit eine durchgängige und anschlussfähige Weiterbildung ermöglicht, die einerseits eine konsequente Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen im Arbeitsprozess vorsieht und zum anderen attraktive berufliche Beschäftigungs- und Karrierechancen eröffnet. Das Lernen in Projekten, integriert in betriebliche Arbeitsprozesse, steht im Fokus der Weiterbildungen.

In einer 1. Stufe haben Absolventen/Absolventinnen nach der Ausbildung in einem der IT-Berufe im dualen System und einer anschließenden Tätigkeit als Fachkraft die Möglichkeit, eine Qualifikation in einer der insgesamt 14 Spezialistenprofile zu erreichen. Die Qualifizierung auf der Spezialistenebene wird mit einem anerkannten Zertifikat nach den internationalen Normen der Personenzertifizierung abgeschlossen.

Auf der Ebene 2 erfolgt eine Qualifizierung zum operativen IT-Professional. Diese Qualifizierung schließt mit einer Prüfung vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer ab. Operative Professionals

- besitzen fortgeschrittene Kompetenzen zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeitsbereich,
- sind qualifiziert für die Leitung komplexer Projekte und übernehmen Verantwortung in ihren Arbeitskontexten,



- übernehmen die Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (Personalverantwortung).

Auf der 3. Ebene ist die Qualifizierung zum strategischen IT-Professional angesiedelt. Die Weiterbildung wird ebenfalls mit einer IHK-Prüfung abgeschlossen. Die Weiterbildungsprofile sind so konzipiert, dass zumindest auf der Ebene der Professionals (operativ und strategisch) die Vergleichbarkeit mit Studienabschlüssen wie Bachelor oder Master gegeben ist. Dadurch soll erreicht werden, dass berufliche Kompetenzen und Weiterbildungsleistungen von Berufspraktikern auch von Fachhochschulen und Hochschulen anerkannt werden und diese z. B. nach einem Abschluss als operativer Professional ein berufsbegleitendes Masterstudium in der Informatik aufnehmen können.

Die strategischen Professionals

- besitzen (spezialisierte) Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Innovation, um neue Verfahren zu entwickeln und um Wissen und Erfahrung aus verschiedenen Bereichen zu integrieren,
- leiten und gestalten komplexe, sich verändernde betriebliche Arbeitskontexte, die insbesondere neue strategische Ansätze erfordern,
- übernehmen Verantwortung für die Überprüfung der strategischen Leistungen von Teams.

(Herbert Tutschner)