

## 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/Grünewald 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).