

## B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

### Das Wichtigste in Kürze

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

- Daten des AES zu einem Vergleich der **Weiterbildung von Erwerbstätigen** für die Erhebungsjahre 2007 und 2010 zeigen einen Rückgang der Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung für Deutschland insgesamt sowie für West- und Ostdeutschland. Die Rückgänge bezogen sich dabei sowohl auf die betriebliche als auch die individuelle berufsbezogene Weiterbildung.
- **Frauen** hatten mit 33 % eine geringere Weiterbildungsquote als **Männer** (38 %). Die unterschiedliche Beteiligung von Männern und Frauen lässt sich dabei nur für die betriebliche Weiterbildung, nicht aber für die individuelle Weiterbildung beobachten.
- Vergleicht man die Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen ohne und mit **Migrationshintergrund** und von Ausländern, so ist festzustellen, dass die Teilnahmequoten für Deutsche mit Migrationshintergrund und für Ausländer deutlich niedriger liegen.
- Hinsichtlich des **Schulabschlusses** bleibt es auch für die jüngsten Daten dabei, dass sich die Wahrscheinlichkeit für eine Weiterbildungsteilnahme mit höheren Schulabschlüssen deutlich erhöht.
- Auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels beteiligten sich 2010 44 % der Betriebe an der Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Die **Weiterbildungsbeteiligung** hängt dabei deutlich von der Betriebsgröße ab und ist in Großbetrieben traditionell deutlich höher als in kleinen und mittleren Betrieben. Nach den Ergebnissen des IAB hat die betriebliche Weiterbildungsaktivität im vergangenen Jahr leicht abgenommen.
- Nach Daten des BIBB-Qualifizierungspanels ist die **Weiterbildungsbeteiligung** von Ausbildungsbetrieben deutlich höher als die von Nichtausbildungsbetrieben. Dieser Unterschied bleibt auch bei der Differenzierung der Betriebe nach mehreren ausgewählten Strukturmerkmalen bestehen.
- Die Anzahl der **Fortbildungsprüfungen** betrug 2010 rund 110.000. Im Handwerk hat sich die Zahl der Prüfungen gegenüber dem Vorjahr um rund 8.500 erhöht, während sie sich im Bereich Industrie und Handel um ca. 5.300 verringert hat.
- Die WB-Monitor-Umfrage 2011 zeigt, dass das **Geschäftsklima** in der Weiterbildung stark vom Finanzier abhängig ist. Während bei Weiterbildungsanbietern, welche vor allem durch die Arbeitsagenturen finanziert werden, das Geschäftsklima deutlich gefallen ist und negative Werte erreicht hat, entwickelt sich das Geschäftsklima bei von Betrieben finanzierten Anbietern positiv.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2010 bundesweit 70.800 Veranstaltungen und ist im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Der Programmbereich Arbeit-Beruf umfasste dabei 12,3 % der Kurse an Volkshochschulen insgesamt.
- Für 2010 werden insgesamt 203.083 Teilnahmen an staatlich zugelassenen **Fernlehrgängen** ausgewiesen.
- Im Jahr 2010 gab es rund 486.000 Eintritte in **Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB III und SGB II. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Rückgang von mehr als einem Fünftel zu verzeichnen. Der Jahresdurchschnittsbestand betrug 188.782 und ist gegenüber dem Vorjahr dagegen nur um knapp 5 % zurückgegangen.
- Im Jahr 2009 wurden im Rahmen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes** 166.395 Personen gefördert. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies eine Steigerung um 5,6 % dar. Eine Vollzeitmaßnahme absolvierten 39 % und eine Teilzeitmaßnahme 61 % der Personen.
- Insgesamt gibt es zurzeit 218 **Regelungen des Bundes** für die berufliche Fortbildung und Umschulung. 91 Rechtsverordnungen entfallen dabei auf handwerkliche Meisterprüfungen.
- Im Schuljahr 2008/2009 gab es an **Fachschulen** 47.757 Absolventen mit bestandener Abschlussprüfung.

(Günter Walden)

## B1 Beteiligungsstrukturen

### B1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Weiterbildung hat in der politischen Diskussion einen hohen Stellenwert für den Aufbau und Erhalt von Qualifikationen und Kompetenzen einer alternierenden Erwerbsbevölkerung in Zeiten eines raschen Wandels der Arbeitswelt und ihrer Anforderungen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 135). Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit „Employability“ der Bevölkerung ist eines der zentralen Ziele des europäischen Aktionsprogramms zum lebenslangen Lernen (Education and Training – ET 2020) (Europäische Kommission 2001, S. 9; Bundesinstitut für Berufsbildung 2009b, S. 3). Mit dem Adult Education Survey (AES) wurde eine umfangreiche Datengrundlage geschaffen, auf deren Basis differenzierte Analysen der Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen, Berufsbezug, Lernformen und vielen weiteren Kriterien möglich sind **E**. Die Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung kann anhand der Daten des Mikrozensus (MZ) dargestellt werden (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.1.2).<sup>251</sup>

#### **E** Messung der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung im Adult Education Survey (AES) und in anderen Berichtssystemen

Der AES ist als Erhebung zur Erwachsenenbildung aufgrund einer Verordnung (EG) Nr. 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates nunmehr verpflichtend für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Er ist die thematisch umfangreichste Erhebung zum lebenslangen Lernen. Die Piloterhebung zum AES wurde auf freiwilliger Basis in 29 Ländern zwischen 2006 und 2008 durchgeführt, die Regelerhebung soll ab 2012 regelmäßig alle 5 Jahre in den Mitgliedstaaten stattfinden.

In den beteiligten Ländern werden jeweils repräsentative Stichproben der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung zu ihren Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten befragt. Die

Erfassung der Lernaktivitäten erfolgt nach der Classification of Learning Activities (CLA; Eurostat 2006) getrennt nach formaler Bildung, non-formaler Bildung und informellem Lernen (siehe unten). Zusätzlich werden Informationen zum soziodemografischen Hintergrund, zur Bildungsbiografie, zu den Themen und zu den Anbietern von Bildungsmaßnahmen, zu Weiterbildungsbarrieren, Teilnahmemotiven, Kostenübernahme, neuen Lernformen (E-Learning) und Kompetenzen im Bereich der PC-Kenntnisse und Fremdsprachen erfragt.

Die Erhebung erfolgt „gestützt“, d. h., es werden den Befragten verschiedene mögliche Maßnahmetypen beispielhaft genannt, um die Erinnerung an die Teilnahme anzuregen. Daher liegen die mit dem AES gemessenen Teilnahmequoten deutlich über denen anderer Erhebungen (z. B. dem Mikrozensus), in denen die Weiterbildungsteilnahme ungestützt erfragt wird und bei denen die Weiterbildungsteilnahme nur eine unter vielen Fragen zu anderen Themen ist. Der Berufsbezug der non-formalen Maßnahmen wird im AES über die Frage nach dem subjektiven Zweck der Bildungsteilnahme dargestellt, ob hauptsächlich aus beruflichen Gründen oder mehr aus privatem Interesse teilgenommen wurde. Weiter ausdifferenziert wird nach betrieblicher, individueller berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung (siehe unten).

Von 1979 bis 2007 wurde in Deutschland im dreijährigen Turnus das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) erstellt. Hier erfolgte die Erhebung beruflicher Weiterbildung noch nach einem anderen Konzept, wonach berufliche und allgemeine Weiterbildung von vornherein in der Befragung getrennt wurden (vgl. für die entsprechende Zeitreihe und Erläuterungen zu methodischen Details BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B1.1). In Deutschland soll der AES in Anknüpfung an diese Tradition jeweils zusätzlich zum fünfjährigen Turnus der europäischen Erhebung einmal dazwischen durchgeführt werden. Dies ist erstmalig mit dem AES 2010 geschehen. Befragt wurden 2007 und 2010 je etwa 7.000 Personen im Alter von 19 bis 64 (2007) bzw. 18 bis 64 (2010) Jahren.

Für eine differenzierte Bildungsberichterstattung ist es von Interesse, die Beteiligung an berufsbezogener von nicht berufsbezogener Weiterbildung zu trennen, um die Teilnahme an Lernaktivitäten mit beruflichem Kontext und Arbeitsplatzbezug separat beschreiben zu können. In der Tradition der deutschen Bildungsberichterstattung wurde lange Zeit

<sup>251</sup> Vorbehaltlich der Verfügbarkeit der MZ-Daten werden diese Analysen in einem 2-jährigen Turnus durchgeführt. Für den BIBB-Datenreport 2013 ist dementsprechend eine Aktualisierung der Ergebnisse auf Basis des MZ 2010 geplant.

nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterschieden, die im Berichtssystem Weiterbildung nach einer je eigenen Systematik abgefragt wurden (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B1.1). Diese Unterscheidung lässt sich mit der neuen Datengrundlage des AES nicht mehr in der gleichen Weise abbilden. Der AES unterscheidet sich vom BSW einerseits durch die Zuordnung der abgefragten Lernaktivitäten (formal – non-formal – informell) **E** und andererseits durch die Abbildung des beruflichen Bezugs der Lernaktivität (vgl. für nähere Erläuterungen BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.1.1 und von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 25 ff. und S. 70 ff.).

### **E** Formale – non-formale – informelle Bildung

Unter die formale Bildung fallen alle sogenannten „regulären Bildungsgänge“, also Schulbesuch, duale Berufsausbildung, Studium, aber auch Lehrgänge der IHK, die zu einem anerkannten Abschluss führen (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 49). Non-formale Bildung sind demgegenüber Kurse, Seminare, Vorträge, Einzelunterricht am Arbeitsplatz oder in der Freizeit sowie Fernunterricht und E-Learning, die nicht unter die regulären Bildungsgänge fallen (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 20). Informelles Lernen sind schließlich alle Lernaktivitäten, die vom Individuum bewusst und zielgerichtet (intentional) unternommen werden und ohne institutionalisierte Lehrer-Lerner-Beziehungen stattfinden.

Im AES wird anhand der vorliegenden Informationen eine Dreigliederung der Weiterbildungsaktivitäten nach den Sektoren betriebliche, individuelle berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung vorgenommen, die erstmals mit den Daten von 2007 dargestellt wurde (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 75) und mit den Daten von 2010 mit einer leicht modifizierten Definition fortgeführt wurde (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011a, S. 35 ff.) **E**.

### **E** Betriebliche – individuelle berufsbezogene – nicht berufsbezogene Weiterbildung

Als betriebliche Weiterbildung gelten im deutschen AES Lernaktivitäten, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden und/oder für die der Arbeitgeber mindestens einen Teil der Kosten getragen hat (z. B. Spanisch-

Kurs für Mitarbeiter, die ins Ausland gehen sollen, während der Arbeitszeit).<sup>252</sup> Als individuelle berufsbezogene Weiterbildung werden solche Lernaktivitäten eingeordnet, die nicht unter die betriebliche Weiterbildung fallen, aber von den Individuen „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ wahrgenommen wurden (z. B. Spanisch-Kurs in der Freizeit ohne relevante Kostenbeteiligung des Arbeitgebers, wenn der/die Teilnehmende damit einen beruflichen Zweck verbindet). Nicht berufsbezogene Weiterbildung sind solche Aktivitäten, die nicht betrieblich in o. g. Sinne sind und nach Auskunft des/der Befragten „mehr aus privatem Interesse“ belegt wurden (z. B. Spanisch-Kurs in der Freizeit, wenn der/die Teilnehmende dies aus privaten Gründen, z. B. Urlaub, lernt). Gemäß dieser Definition sind im AES 2010 59 % aller non-formalen Lernaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung, 23 % der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung und 18 % der nicht berufsbezogenen Weiterbildung zuzuordnen (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011a, S. 38). Damit verschiebt sich im Vergleich zum BSW der Schwerpunkt hin zu im weitesten Sinne beruflichen Bildungsmaßnahmen (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 72).<sup>253</sup>

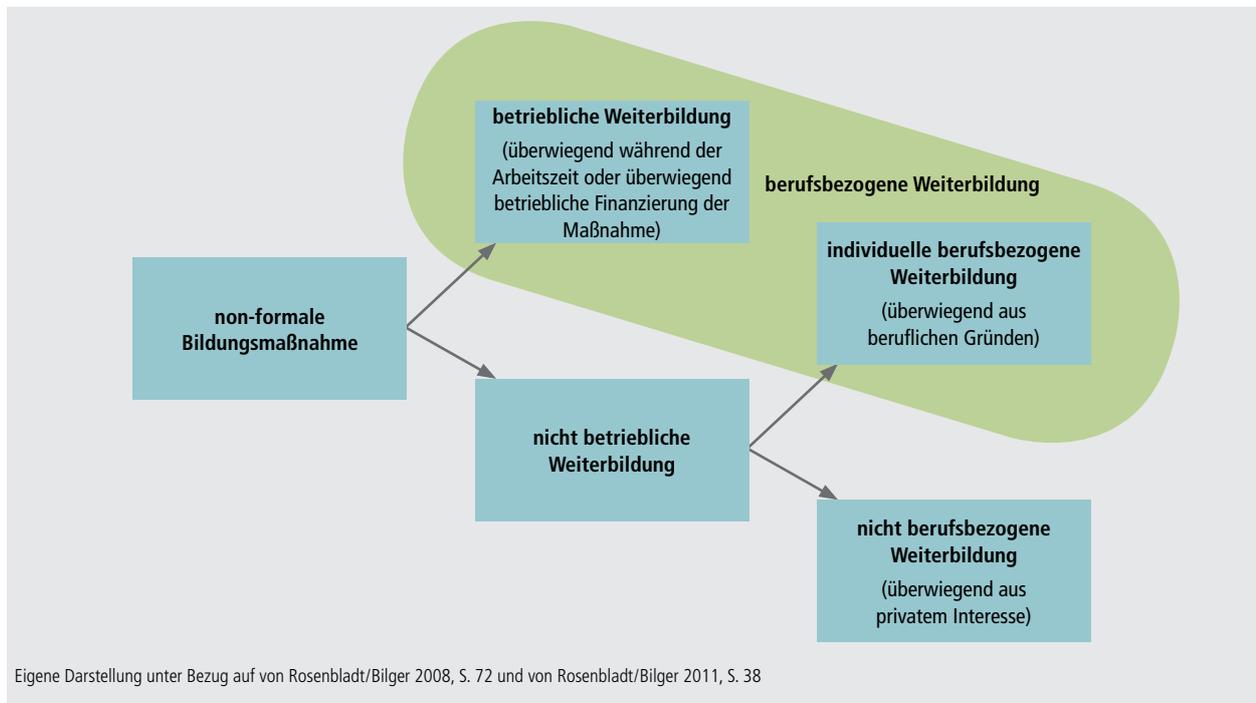
Im Kontext dieses Datenreports wird anhand der vorliegenden Informationen die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung berichtet. Als berufsbezogene Weiterbildung werden hier die betriebliche und die individuelle berufsbezogene non-formale Bildung verstanden → **Schaubild B1.1-1**. Diese Wahl des Begriffs „berufsbezogen“ soll deutlich machen, dass hier nunmehr ein anderer Ausschnitt des Lernens Erwachsener dargestellt wird als bei der beruflichen Weiterbildung nach BSW.

Unter dem Begriff „Weiterbildung“ werden in der Berichterstattung zum deutschen AES nunmehr alle Maßnahmen der *non-formalen* Bildung gefasst, also organisierte und didaktisierte Lernaktivitäten

252 Im AES 2007 ist das Zusatzkriterium für die Abgrenzung der betrieblichen Weiterbildung nicht die betriebliche Finanzierung, sondern die betriebliche Anordnung der Maßnahme (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 74 f.). Die in den folgenden Schaubildern dargestellten Werte nutzen die jeweils jahresspezifische Definition, da eine einheitliche Berechnung nach der Definition von 2010 aufgrund von Unterschieden in der Erhebungstechnik nicht möglich ist.

253 Das Beispiel „Spanisch-Kurs“ wurde bewusst gewählt, um die Wirkung der neuen Definitionskriterien zu zeigen. Wie bei jeder Definition gibt es auch hier Unschärfenbereiche (z. B. Bildungsurlaub, vgl. von Rosenblatt/Gnahn 2011, S. 125 f.). Zudem muss beachtet werden, dass die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung möglicherweise überschätzt wird, weil die Individuen bei Unsicherheit aus Gründen sozialer Erwünschtheit vermutlich eher einen beruflichen Zweck angeben.

Schaubild B1.1-1: Definition von berufsbezogener Weiterbildung für Daten des Adult Education Survey (AES)



außerhalb regulärer Bildungsgänge (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 30). Die Annäherung an Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten Ausbildungsphase“ im Anschluss an eine Erwerbstätigkeit (Deutscher Bildungsrat 1970) wird vor allem über die Wahl der Altersgruppe hergestellt (siehe unten). Damit wird ein Teil dessen, was traditionell mit dem Begriff der beruflichen Weiterbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes verbunden wird (z. B. Aufstiegsfortbildung, Umschulung), nicht mehr als „Weiterbildung“ dargestellt, weil diese Formen der beruflichen Bildung normalerweise in einem regulären Bildungsgang stattfinden (z. B. Meisterkurs, duale Berufsausbildung) und daher im AES unter die *formale Bildung* fallen. Auch weiterbildende Studiengänge sind in dieser Abgrenzung von Weiterbildung damit nicht mehr berücksichtigt. Andere Formen der beruflichen Weiterbildung gemäß Berufsbildungsgesetz (z. B. Anpassungsfortbildung) können hier mit gefasst sein, je nachdem, welcher Art der Bildungsgang ist.

Ein Hintergrund für diese Abgrenzung ist, dass es im AES schwierig ist, zwischen wiederaufgenom-

mener formaler Bildung und formaler Erstausbildung zu unterscheiden, die ja auch erst später im Erwachsenenalter stattfinden kann. Da zudem die non-formalen Aktivitäten das Gros aller Weiterbildungsmaßnahmen darstellen und die quantitativen Effekte einer Einrechnung der formalen Bildung in die Teilnahmequoten für Weiterbildung gering sind (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011b, S. 210 ff.), erscheint die Beschränkung auf non-formale Bildung hier vertretbar (vgl. auch Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 136 ff.).

### Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung

Die Teilnahmequote **E** ist der zentrale Indikator für die Beteiligung der erwerbsfähigen Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung. In den folgenden Schaubildern werden die Teilnahmequoten jeweils für die 25- bis 64-jährige Bevölkerung ausgewiesen. Auch in der europäischen Berichterstattung und der internationalen Berichterstattung der OECD wird auf diese Altersgruppe Bezug genommen, mit dem Ziel, damit näherungsweise die Weiterbildungsaktivitäten und nicht die Erstausbildung zu erfassen.

## E Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung

Die Teilnahmequote gibt den Anteil der Teilnehmer/-innen an allen befragten Personen wieder, die in den zurückliegenden 12 Monaten mindestens an einer Maßnahme teilgenommen haben, die der berufsbezogenen Weiterbildung im oben definierten Sinne zuzurechnen ist: Dies sind non-formale Bildungsmaßnahmen der betrieblichen oder individuellen berufsbezogenen Bildung.

Im Jahr 2007 nahmen insgesamt fast zwei Fünftel der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung mindestens an einer berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahme teil (39%) → **Schaubild B1.1-2**. Die Teilnahmequote war mit 42% in den neuen Ländern höher als in den alten Ländern mit 38%. Dabei lag die Teilnahmequote in den neuen Ländern sowohl in der betrieblichen Weiterbildung als auch in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung über der Beteiligung in den alten Ländern.

Das Niveau der Beteiligung ist in der betrieblichen Weiterbildung mit insgesamt 30% Teilnahmequote deutlich höher als in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (13%): Der Zugang zu berufs-

bezogener Weiterbildung erfolgt also in vielen Fällen über den Betrieb. Damit dient ein großer Teil der berufsbezogenen Weiterbildung der Weiterqualifizierung bzw. Kompetenzerweiterung zur Deckung eines Bedarfs im aktuellen Arbeitszusammenhang und wird deshalb vom Betrieb gefördert. Dies impliziert jedoch auch, dass Erwerbstätige von vornherein deutlich größere Chancen haben, sich beruflich weiterzubilden, als Personen, die aktuell nicht erwerbstätig sind → **Schaubild B1.1-3**.

Die Teilnahmequote im Sektor der nicht berufsbezogenen Weiterbildung lag 2010 deutschlandweit bei 10% (2007: 9%; eigene Berechnungen, ohne Schaubild) und ist damit im Gegensatz zur berufsbezogenen Weiterbildung leicht angestiegen. Ein Vergleich der Teilnahmequote in der allgemeinen Weiterbildung in weiter zurückliegenden Jahren ist aufgrund der unterschiedlichen Messkonzepte nicht möglich (für die Darstellung der Kategorien beruflicher Weiterbildung und allgemeiner Weiterbildung im BSW vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 36 und S. 39; zu den Themenprofilen der 3 Weiterbildungssektoren mit dem AES 2010 vgl. von Rosenblatt/Gnahn 2011, S. 127, Bilger/Gnahn 2011, S. 144 und Gnahn/Bilger 2011, S. 151).

Schaubild B1.1-2: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach Regionen 2007 und 2010 (in %)



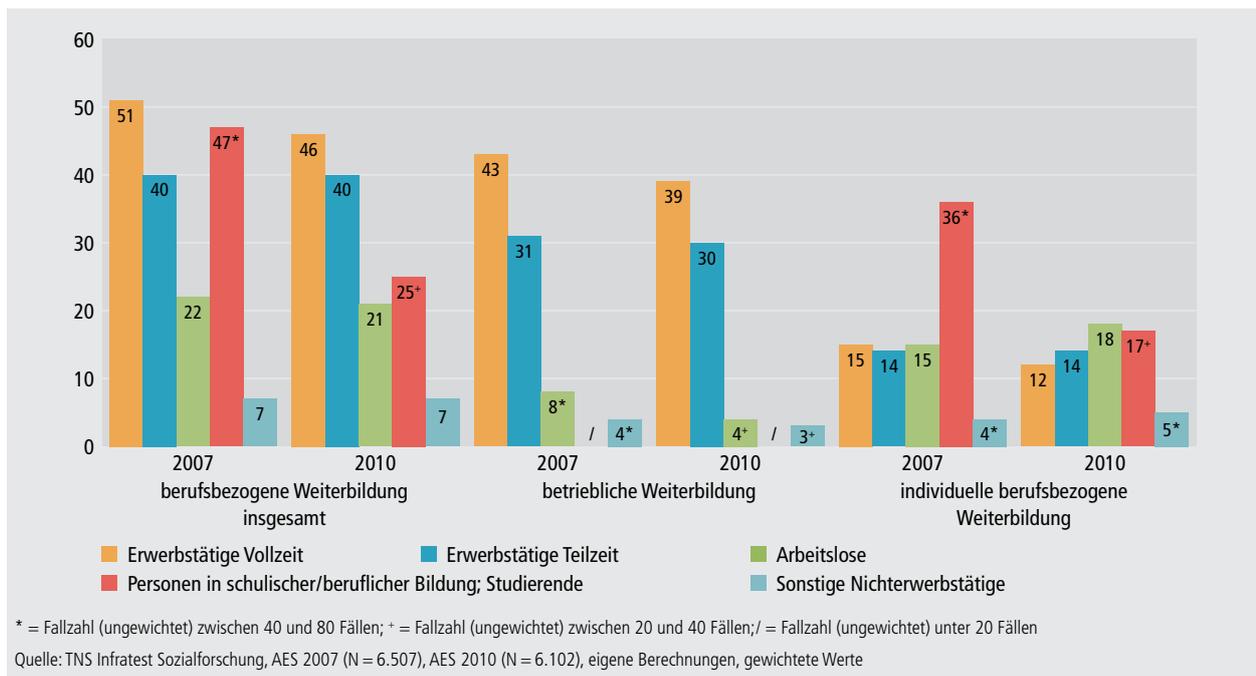
Zum Jahr 2010 hin ging die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt in beiden Landesteilen zurück auf 36 %. Eine mögliche Erklärung für diesen Rückgang ist in der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 zu suchen, auf das sich die Beteiligungsinformationen des AES 2010 hauptsächlich beziehen (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011a, S. 27 f.). Für diese Begründung spricht auch, dass sich der Rückgang in der betrieblichen Weiterbildung stärker auswirkt als in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung: Während die Teilnahmequote in der betrieblichen Weiterbildung bundesweit um 2 Prozentpunkte zurückging, betrug der Rückgang dort nur 1 Prozentpunkt. Auffällig ist, dass 2010 so gut wie keine Unterschiede in den Teilnahmequoten zwischen alten und neuen Ländern zu beobachten waren, d. h., in den neuen Ländern hat ein verhältnismäßig starker Rückgang der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung stattgefunden, und zwar um 5 Prozentpunkte in der betrieblichen Weiterbildung und um 3 Prozentpunkte in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Dies hat vermutlich mit der spezifischen wirtschaftlichen Lage in Ostdeutschland und der dortigen Betriebe zu tun (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011a, S. 30).

### Unterschiede in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach Erwerbsstatus

→ **Schaubild B1.1-3** zeigt die Unterschiede in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach Erwerbsstatus. Die höchste Beteiligungsquote in der betrieblichen Weiterbildung weisen aktuell Vollzeitbeschäftigte auf, von denen 2007 51 % und 2010 46 % in den 12 Monaten vor der Befragung wenigstens an einer Maßnahme der berufsbezogenen Weiterbildung teilgenommen hatten. In Teilzeit Erwerbstätige haben sich in beiden Jahren jeweils zu 40 % an berufsbezogener Weiterbildung beteiligt. Die Werte für Personen in Ausbildung sind aufgrund der Fallzahlen mit einer Unsicherheit behaftet, sodass der beobachtete Unterschied nicht qualitativ interpretierbar ist. Arbeitslose sind zu 22 % (2007) bzw. 21 % (2010) an berufsbezogener Weiterbildung beteiligt, sonstige Nichterwerbstätige (Hausfrauen/-männer, Rentner/-innen, Wehr-/Zivildienstleistende, Personen in Elternzeit und Sonstige) zu jeweils 7 %.

Die Niveauunterschiede der Beteiligung der einzelnen Erwerbsstatusgruppen zeigen sich in der

Schaubild B1.1-3: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach Erwerbsstatus 2007 und 2010 (in %)



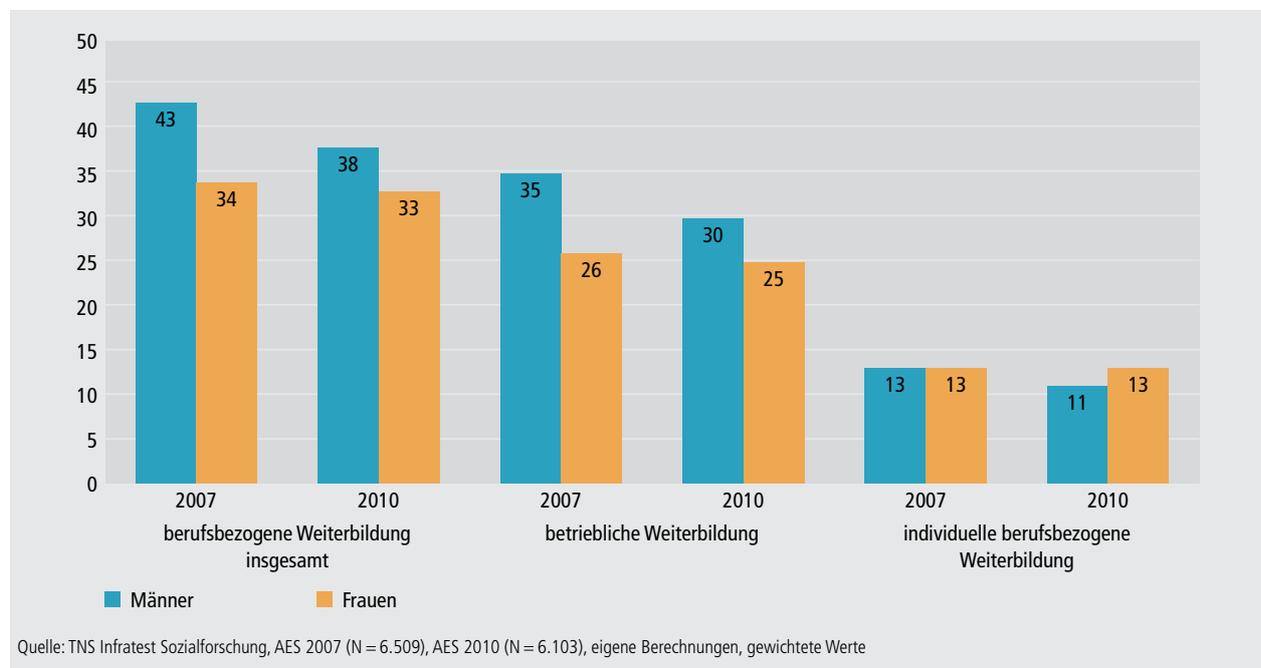
betrieblichen Weiterbildung ähnlich wie in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt. Dass Arbeitslose und sonstige Nichterwerbstätige auch vereinzelt an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, ist überwiegend der Tatsache geschuldet, dass hier der aktuelle Erwerbsstatus berichtet wird, die Weiterbildungsaktivitäten aber bis zu 12 Monate vorher und damit ggf. in Erwerbstätigkeit stattgefunden haben können. In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung verschieben sich jedoch die Gewichte: Arbeitslose weisen hier 2010 die höchste Teilnahmequote auf (18%). Die Teilnahmequote Vollzeitbeschäftigter liegt in diesem Jahr mit 12% unter der Quote der Teilzeitarbeitnehmer (15%). 2007 war die Beteiligung Vollzeitbeschäftigter, Teilzeitarbeitnehmer und Arbeitsloser an individueller berufsbezogener Weiterbildung hingegen annähernd gleich.<sup>254</sup> Die Gruppe „sonstiger Nichterwerbstätiger“ erreicht in beiden Weiterbildungssektoren Beteiligungsquoten von ca. 4%.

### Unterschiede in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach Geschlecht

Frauen beteiligen sich weniger an berufsbezogener Weiterbildung als Männer → **Schaubild B1.1-4**. Dabei hat sich der Unterschied in der Teilnahme in den zurückliegenden Jahren stetig verringert, wenn man die Daten des BSW zur beruflichen Weiterbildung betrachtet (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B1.1).

Die Daten des AES zeigen zwischen 2007 und 2010 einerseits einen Rückgang des Unterschieds zwischen den Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt von 9 auf 5 Prozentpunkte. Andererseits belegt die neue Differenzierung zwischen betrieblicher und individueller berufsbezogener Weiterbildung, dass die unterschiedliche Beteiligung von Männern und Frauen auf eine unterschiedliche Teilnahme in der betrieblichen Weiterbildung zurückgeht; dagegen lagen schon 2007

Schaubild B1.1-4: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach Geschlecht 2007 und 2010 (in %)



254 Der Stundenumfang von Maßnahmen der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt jedoch bei Arbeitslosen deutlich über dem Erwerbstätiger (vgl. Bilger/Gnahn 2011, S. 142).

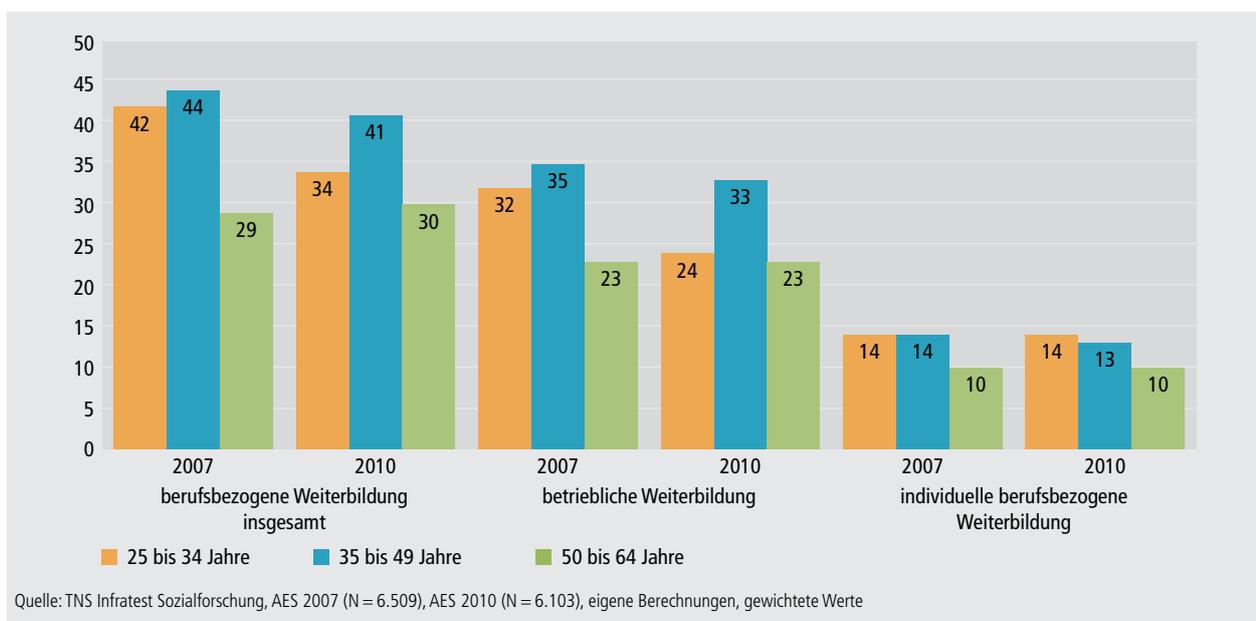
Frauen und Männer in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung gleichauf, 2010 nahmen mehr Frauen als Männer an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil.

Der entscheidende Faktor für die Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegt in der Erwerbstätigkeit. Vergleicht man die Weiterbildungsteilnahme nur von vollzeiterwerbstätigen Frauen und Männern, so liegt die Teilnahmequote von Frauen an betrieblicher Weiterbildung mit 40 % über der Teilnahmequote der Männer (39%; eigene Berechnungen mit Daten des AES 2010, ohne Schaubild). Die insgesamt geringere Teilnahmequote der Frauen an berufsbezogener Weiterbildung ist also vermittelt über den Unterschied in der Erwerbsbeteiligung (in multivariaten Analysen verschwindet der Geschlechtseffekt, wenn der Erwerbsstatus kontrolliert wird, vgl. Kuwan/Eckert/Wieck 2008, S. 165). Die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern hängt damit auch stark von der familiären Situation ab (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2008, S. 35).

### Unterschiede in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach Altersgruppen

Wie auch mit Daten des BSW für die berufliche Weiterbildung gezeigt wurde, sind die 35- bis 49-Jährigen die weiterbildungsaktivste Altersgruppe; dies gilt auch für die hier dargestellte berufsbezogene Weiterbildung → **Schaubild B1.1-5**. Während das Gesamtniveau der Beteiligung von 2007 auf 2010 sinkt, zeigen sich jedoch 2 besondere altersgruppen-spezifische Entwicklungen: Die Teilnahmequote der 25- bis 34-Jährigen sinkt deutlich stärker ab als die der 35- bis 49-Jährigen, während die Teilnahmequote der ab 50-Jährigen entgegen dem Gesamttrend um 1 Prozentpunkt ansteigt. In den Einzelsektoren betriebliche und individuelle berufsbezogene Weiterbildung äußert sich diese Entwicklung als Stabilität der Teilnahmequote zwischen den Beobachtungszeitpunkten.<sup>255</sup> Dagegen sinken die Teilnahmequoten der beiden anderen Altersgruppen in der betrieblichen Weiterbildung ab.

Schaubild B1.1-5: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach Altersgruppen 2007 und 2010 (in %)



255 Die Unterschiede sind durch Rundungseffekte bedingt.

Insgesamt ist die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren, vor allem der Altersgruppen ab 55 Jahren, zwischen 2007 und 2010 stark gestiegen, betrachtet man die gesamte Weiterbildung unter Einschluss der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011a, S. 64).

### Unterschiede in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach Migrationshintergrund

Migrantinnen und Migranten sind eine wichtige Zielgruppe der Bildungspolitik, was auch durch den Themenschwerpunkt im nationalen Bildungsbericht 2006 deutlich wurde (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2006). Allerdings ist die Datengrundlage zur Beteiligung an Weiterbildung noch unzureichend; die Aussagekraft der Daten der weiterbildungsspezifischen Berichtssysteme BSW und AES ist dadurch begrenzt, dass nur Migrantinnen und Migranten befragt wurden, die an einem

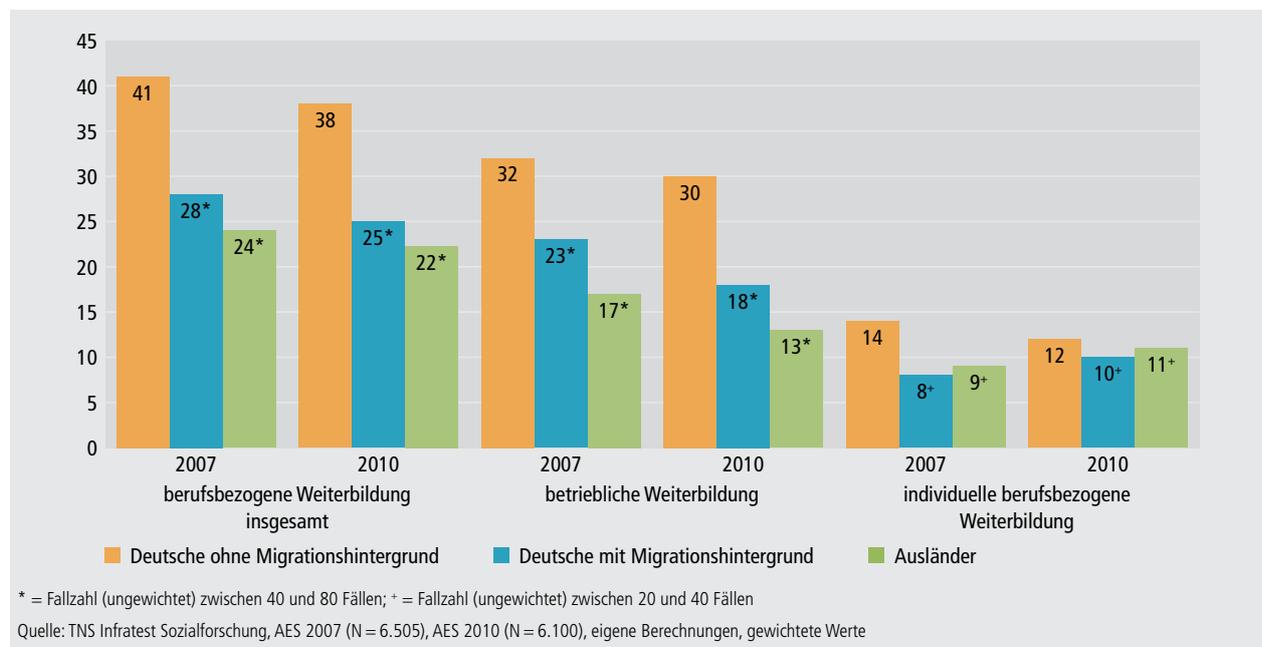
Interview in deutscher Sprache teilnehmen konnten (vgl. Bilger/Hartmann 2011, S. 97). **E**

#### **E** Definition des Migrationshintergrundes

Die Einteilung der Befragten nach Migrationshintergrund erfolgt im AES 2010 anhand der Kriterien Staatsangehörigkeit und Muttersprache. Deutsche Staatsbürger mit deutscher Muttersprache werden als Deutsche ohne Migrationshintergrund,<sup>256</sup> deutsche Staatsbürger mit nicht deutscher Muttersprache als Deutsche mit Migrationshintergrund und ausländische Staatsbürger als Ausländer bezeichnet.

In der publizierten Auswertung des AES 2007 wurde eine andere Einteilung nach Staatsangehörigkeit und Herkunftsland vorgenommen (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2007); die hier dargestellten Auswertungen benutzen für beide Erhebungsjahre einheitlich die AES-Definition von 2010.

Schaubild B1.1-6: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach Migrationshintergrund 2007 und 2010 (in %)



256 Dies gilt auch dann, wenn neben dem Deutschen eine zweite Sprache als Muttersprache gesprochen wird (vgl. Bilger/Hartmann 2011, S. 97).

→ **Schaubild B1.1-6** zeigt die Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung von Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund und Ausländern/Ausländerinnen im Vergleich. Die Befunde machen deutlich, dass die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung bei den Ausländern niedriger liegt als bei den Deutschen, wobei die Deutschen ohne Migrationshintergrund wiederum eine sehr viel höhere Teilnahmequote aufweisen als die Deutschen mit Migrationshintergrund. Zwischen den Jahren 2007 und 2010 zeigt sich in der betrieblichen Weiterbildung ein leichter Rückgang des Gesamtniveaus, aber keine deutlichen Verschiebungen zwischen den Betrachtungsgruppen. In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt die Teilnahmequote der Ausländer/-innen 1 Prozentpunkt über der der Deutschen mit Migrationshintergrund; hier haben sich die Beteiligungsquoten zwischen den Vergleichsgruppen im Jahr 2010 der Tendenz nach angenähert.<sup>257</sup>

### Unterschiede in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach Schulabschluss

Neben der Erwerbssituation ist der Schulabschluss **E** einer Person einer der wichtigsten Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Weiterbildung (vgl. Kuwan/Eckert/Wieck 2008, S. 165): Je höher der Schulabschluss einer Person, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich auch an Weiterbildung beteiligt. Dieses Bild zeigt sich auch für die berufsbezogene Weiterbildung mit den aktuellen Daten des AES → **Schaubild B1.1-7**.

#### **E** Kategorisierung der Schulabschlüsse

Die Bildungsabschlüsse werden im AES in 3 Kategorien unterteilt. Schulabschlüsse, die noch nach DDR-Recht erworben wurden, werden entsprechend berücksichtigt. Gibt eine Befragungsperson an, sie hätte keinen Abschluss,

einen POS-8.-Klasse-Abschluss oder einen Volksschul- oder Hauptschulabschluss, wird sie der Kategorie niedriger Schulabschluss zugewiesen. Unter die Kategorie mittlerer Schulabschluss fallen alle Personen, die angeben, die mittlere Reife oder einen POS-10.-Klasse-Abschluss zu haben. Abitur und ein EOS-12.-Klasse-Abschluss werden unter hohem Schulabschluss zusammengefasst.

Im Vergleich zwischen 2007 und 2010 lassen sich leichte Niveauunterschiede für alle Sektoren der Weiterbildung beobachten; die Teilnahmequoten liegen 2010 tendenziell unter denen von 2007. Ansonsten ist jeweils ein deutlicher Abstand zwischen den niedrigsten Teilnahmequoten der Personen mit niedriger Schulbildung zu solchen mit mittlerer und von dort wieder zu Personen mit Abitur, Fachhochschulreife oder einem gleichwertigen Abschluss gegeben. Dabei lassen sich Unterschiede in der Entwicklung der Sektoren betriebliche und individuelle berufsbezogene Weiterbildung beobachten: Während Personen mit niedriger Schulbildung gegenüber den Personen mit hoher Schulbildung in der individuellen beruflichen Weiterbildung aufgeholt haben (Unterschied zwischen den Teilnahmequoten 2010: 10 Prozentpunkte, 2007: 16 Prozentpunkte), haben sich in der betrieblichen Weiterbildung die Weiterbildungsbedingungen für Personen mit niedriger Schulbildung relativ zu solchen mit hoher Schulbildung tendenziell verschlechtert; der Abstand der Teilnahmequoten beträgt 2010 24 Prozentpunkte, 2007 waren es noch 23 Prozentpunkte.

### Unterschiede in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach beruflichem Abschluss

Ähnlich wie beim Schulabschluss unterscheiden sich die Teilnahmequoten auch nach dem höchsten beruflichen Abschluss. Hier schlägt sich der Umstand nieder, dass in Deutschland generell ein enger Zusammenhang zwischen allgemeinen und beruflichen Bildungsabschlüssen besteht. → **Schaubild B1.1-8** illustriert, wie mit zunehmender Qualifikation die Teilnahmequote steigt. Zwischen 2007 und 2010 lassen sich gemäß dem allgemeinen Trend für alle Berufsabschlüsse leicht rückläufige Teilnahmequoten beobachten, mit einer Ausnahme: 2010 nahmen mit 10 % relativ etwas mehr Personen ohne Berufsaus-

<sup>257</sup> Bei der Interpretation der Werte für Deutsche mit Migrationshintergrund und Ausländer/-innen sind die geringen Fallzahlen zu beachten → **Schaubild B1.1.6**. Die berichteten Prozentwerte sind daher nur als Näherungen zu verstehen.

Schaubild B1.1-7: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach Schulabschluss 2007 und 2010 (in %)

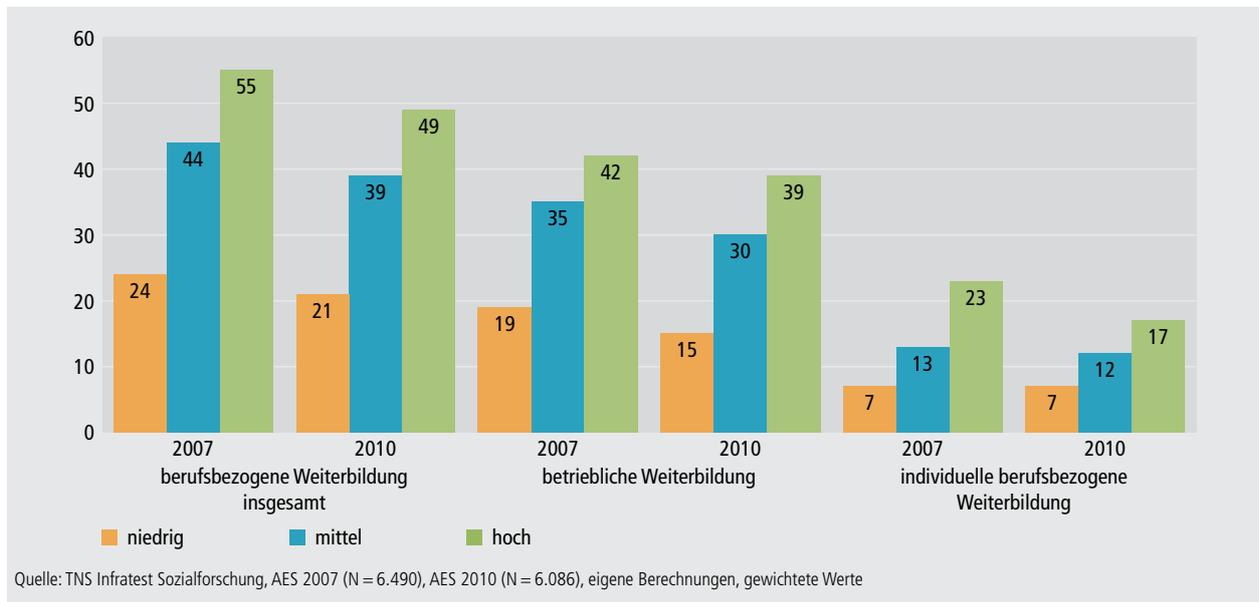
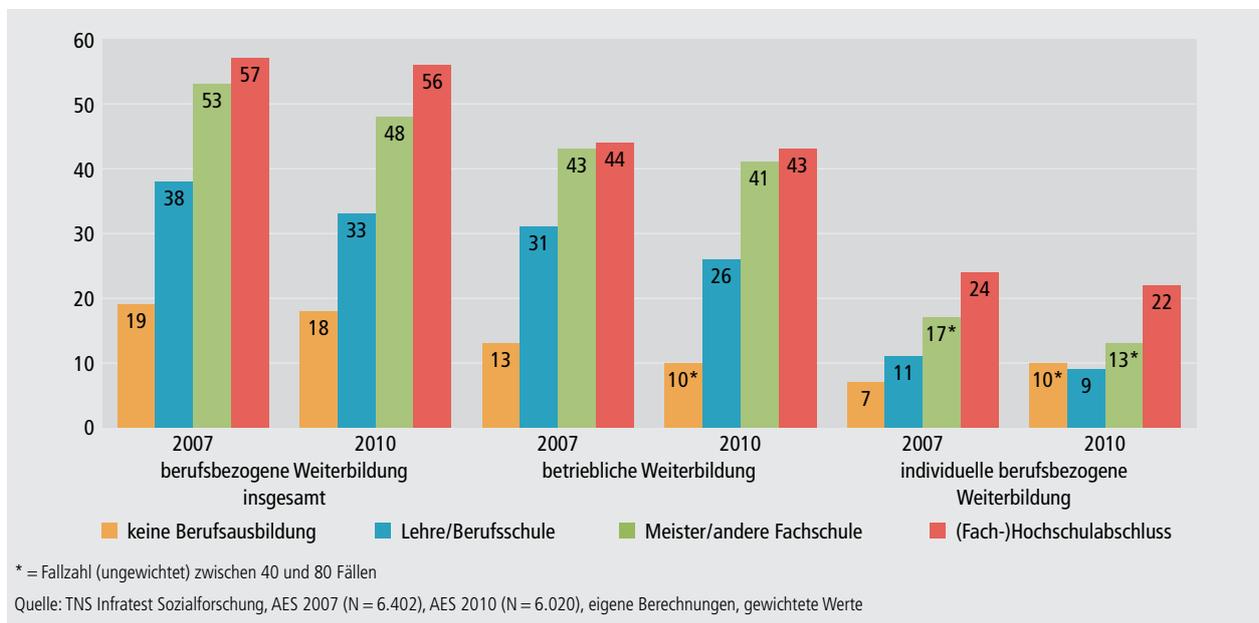


Schaubild B1.1-8: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach beruflichem Abschluss 2007 und 2010 (in %)



bildung als 2007 an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil.<sup>258</sup> Auffällig ist weiterhin, dass die hohen Qualifikationsgruppen (Personen mit [Fach-]

Hochschulabschluss, Meister oder Fachschulabschluss) vor allem in der betrieblichen Weiterbildung weniger von Rückgängigen betroffen sind (die Teilnahmequote sinkt um 1 bzw. 2 Prozentpunkte) als die Absolvierenden einer betrieblichen Lehre oder Ausbildung an einer Berufsfachschule. Der Ten-

258 Aufgrund der geringen Fallzahl zeigt diese Zahl eher eine Tendenz als einen genauen Wert an.

denz nach zeigt sich hier derselbe Effekt wie beim Schulabschluss, dass die Schere zwischen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Hochqualifizierten mit (Fach-)Hochschulabschluss in der betrieblichen Weiterbildung aufgeht (Abstand der Teilnahmequoten 2007: 31 Prozentpunkte; 2010: 33 Prozentpunkte), während sich die Quoten in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung annähern (Abstand der Teilnahmequoten 2007: 17 Prozentpunkte; 2010: 12 Prozentpunkte).

Zusammenfassend lässt sich für die Teilnahme an non-formaler berufsbezogener Weiterbildung festhalten, dass die Teilnahmequoten insgesamt und betrachtet für die meisten hier genannten Teilgruppen zwischen 2007 und 2010 leicht zurückgegangen sind. Dabei war die Beteiligung an der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung stabiler als in der betrieblichen Weiterbildung, die stärker von konjunkturellen Einflüssen bestimmt wird. Die festgestellten gruppenspezifischen Unterschiede entsprechen den bekannten Mustern sozialer Ungleichheit in der Weiterbildungsbeteiligung, wobei in der Entwicklung zwischen der betrieblichen und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung teilweise Unterschiede bestehen.

### Informelle berufsbezogene Weiterbildung

In den letzten Jahren hat sich die Diskussion um informelles Lernen intensiviert. Informelles Lernen gilt als passende Antwort auf den „schnellen Wandel von Arbeitsanforderungen in wissensbasierten Tätigkeiten, der allein mit berufsorientierten Erstausbildungskonzepten oder formalen Bildungsinterventionen nicht zu bewältigen ist“ (Severing 2010, S. 149). In Zeiten stagnierender Teilnahmequoten an organisierter Weiterbildung wird dem informellen Lernen kompensatorische Funktion zugesprochen verbunden mit der „Hoffnung, [das informelle Lernen] könne nachhaltig zur sozialen Integration und zur Verständigung in einer kulturell diversifizierten Gesellschaft beitragen“ (Brödel 2008, S. 116).

In der Definition des AES gilt als informelles Lernen „intentionales „Selbstlernen“ außerhalb von institutionalisierten Lehrer-Schüler-Beziehungen“ (von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 55, siehe auch [E](#)). Beispiele

sind Lesen von Büchern/Fachzeitschriften, gezielte Nutzung von elektronischen Medien, Führungen z. B. in Museen, Nutzung von Lernzentren oder Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen (von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 56).

In den letzten Jahren gab es unterschiedliche Konzepte zur Erfassung des informellen Lernens im letzten BSW 2007, im AES 2007 sowie im AES 2010. Unterschiede der Erhebungsinstrumente bestanden u. a. im Ausmaß der Unterstützung der Erinnerung (z. B. durch Nennung der oben genannten Beispiele) sowie in der Möglichkeit der Differenzierung des informellen Lernens nach berufsbezogen und nicht berufsbezogen. Daher sind über die letzten Jahre keine Trendaussagen möglich (zum Vergleich zwischen BSW 2007 und AES 2007 vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B1.1; zum Vergleich zwischen AES 2007 und AES 2010 vgl. Kuwan/Seidel 2011, S. 221 f.).

Während im AES 2007 eine gestützte Fragetechnik verwendet wurde, hat man 2010 darauf verzichtet, dafür aber eine Unterscheidung zwischen informellem Lernen aus beruflichen Gründen und aus persönlichem Interesse eingeführt. Die Teilnahmequote am informellen Lernen insgesamt liegt im AES 2010 mit 25 % aller 25- bis 64-Jährigen weit unter der des Jahres 2007 (52 % derselben Altersgruppe, eigene Berechnungen). Nach den Daten des AES 2010 erfolgt informelles Lernen etwa zu gleichen Teilen aus beruflichen Gründen wie aus privatem Interesse und in etwa drei Fünftel der Fälle in der Freizeit, in zwei Fünftel der Fälle in der Arbeitszeit (vgl. Kuwan/Seidel 2011, S. 227; für detailliertere Auswertungen siehe ebenda, S. 222 ff.).

Für ein vollständiges Bild der berufsbezogenen Bildungsaktivitäten Erwachsener ist der Einbezug des informellen Lernens in Zukunft unverzichtbar; Trendaussagen werden sich jedoch erst nach Entwicklung einer über die Jahre kontinuierlichen Datengrundlage treffen lassen.

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

## B1.2 Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. Das IAB-Betriebspanel (vgl. **Kapitel B1.2.1**) und die CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (vgl. **Kapitel B1.2.2**) sind – neben den Weiterbildungserhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) – zentrale Informationsquellen über die betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Darüber hinaus werden in **Kapitel B1.2.3** Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung auf Basis des im Jahr 2011 erstmalig durchgeführten BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel) berichtet.

### B1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat auf Basis des IAB-Betriebspanels das betriebliche Weiterbildungsgeschehen in Deutschland analysiert. Dabei wird zur Erhebung der Paneldaten des Betriebspanels eine Stichprobe aus allen Betrieben der Bundesrepublik Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezogen. Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote dargestellt. Bislang wurden die Daten zur Weiterbildung in einem zweijährigen Rhythmus erhoben, seit 2008 erfolgt jedoch eine jährliche Abfrage. Weitere Indikatoren, ergänzende Informationen und methodische Erläuterungen sind der diesem Kapitel zugrunde liegenden Expertise des IAB zu entnehmen (vgl. **Kapitel A4.10.2**).<sup>259</sup>

Welche Betriebe bilden ihre Beschäftigten weiter, wie viele Betriebe nutzen diese Möglichkeit der Personalentwicklung? Die bilaterale Betrachtung der Weiterbildungsaktivität anhand zweier Indikatoren **E** soll einen Eindruck über die Verbreitung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland verschaffen. Das IAB-Betriebspanel stützt sich bei der Erfassung der Weiterbildung auf die direkte Befragung von Betrieben. Es berücksichtigt dabei Weiterbildungs-

aktivitäten, die ganz oder teilweise von den Betrieben finanziert bzw. durch Freistellung von Beschäftigten unterstützt wurden.

#### **E** Weiterbildungsbeteiligung

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

#### Weiterbildungsquote

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

### Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligung hat unter den Betrieben in Deutschland lange Zeit leicht, aber dennoch stetig zugenommen → **Tabelle B1.2.1-1**. Gegenüber dem Wert von 2001 ergibt sich bis 2008 eine Progression um gut 13 Prozentpunkte. Dieses Wachstum ist sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zu beobachten, wobei die Quote in Ost- stets leicht über der Westdeutschlands lag. Seit 2009 ist jedoch wieder ein Rückgang der Quote zu beobachten, welche mit 44 % inzwischen rund 5 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2008 liegt.

Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße kommen 2 Phänomene zum Vorschein: Zunächst einmal ist die Weiterbildungsbeteiligung positiv mit der Betriebsgröße korreliert. Während unter den kleineren Betrieben zuletzt nur jeder Dritte (35 %) Weiterbildung anbot oder unterstützte, nimmt diese Quote entlang der Betriebsgröße zu, bis hin zu einer nahezu vollständigen Abdeckung unter den Großbetrieben (98 %). Dies ist insofern nicht überraschend, als der Schluss naheliegt, dass die Wahrscheinlichkeit der Förderung mindestens eines Beschäftigten bei größeren Betrieben höher ausfällt als bei kleineren, da dort unter anderem tendenziell

<sup>259</sup> Die Expertise ist unter [http://datenreport.bibb.de/IAB-Expertise\\_fuer\\_den\\_Datenreport\\_zum\\_Berufsbildungsbericht\\_2012.pdf](http://datenreport.bibb.de/IAB-Expertise_fuer_den_Datenreport_zum_Berufsbildungsbericht_2012.pdf) einsehbar.

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

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
<b>Alte Länder</b>							
1–9 Beschäftigte	27	33	33	36	39	36	34
10–49 Beschäftigte	56	58	62	62	68	62	61
50–499 Beschäftigte	80	84	84	86	87	82	84
500 + Beschäftigte	97	98	97	95	98	97	97
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
<b>Neue Länder</b>							
1–9 Beschäftigte	29	37	38	41	44	39	38
10–49 Beschäftigte	58	63	62	67	67	61	60
50–499 Beschäftigte	82	87	85	86	90	82	84
500 + Beschäftigte	96	94	96	97	97	92	99
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
<b>Bundesgebiet</b>							
1–9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35
10–49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	61
50–499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84
500 + Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>44</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2010, hochgerechnete Angaben

mehr Einstellungen vorgenommen werden und somit auch mehr Einarbeitungen anfallen. Der Vergleich zwischen alten und neuen Ländern ergibt weiterhin, dass die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Kleinstbetrieben (mit unter 9 Beschäftigten) in den neuen Ländern etwas über dem westdeutschen Niveau angesiedelt ist. Zudem ergibt eine Betrachtung des Zeitraumes seit 2001, dass sich die oben dargestellte Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in allen Größenklassen und in beiden Landes- teilen widerspiegelt, obgleich dies auf Großbetriebe am wenigsten zutrifft.<sup>260</sup>

## Weiterbildungsquote

Häufig wird darauf hingewiesen, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, dafür aber im Falle einer Förderung relativ mehr Mitarbeiter/-innen beteiligen würden. Nachdem bereits konstatiert wurde, dass kleine Betriebe tendenziell seltener weiterbilden, wird nachfolgend zum Test der eben genannten These die Weiterbildungsquote, also der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten, aller Betriebe verglichen.

Aus → **Tabelle B1.2.1-2** geht hervor, dass im Jahr 2010 ein Viertel (26 %) der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen war, wobei dieses Niveau seit 3 Jahren relativ konstant bleibt.

<sup>260</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.

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

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
<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>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>30</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>	<b>26</b>

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.  
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2010, hochgerechnete Angaben

Die zusätzliche Differenzierung<sup>261</sup> in qualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten macht deutlich, dass vor allem Qualifizierte von den betrieblichen Weiterbildungsbemühungen profitieren. Zuletzt wurde jeder dritte qualifizierte Beschäftigte, aber nur jeder achte in einfachen Tätigkeiten mit Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Dieses qualifikationsspezifische Muster findet sich in den alten und in den neuen Ländern, wobei die Weiterbildungsquote in Ostdeutschland insgesamt mit zuletzt rund 5 Prozentpunkten höher ausfällt als in Westdeutschland.

Die Betrachtung der Weiterbildungsquote differenziert nach Betriebsgröße macht deutlich, dass diese 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 und auch eine geringfügig kleinere Weiterbildungsquote besitzen. Bedenkt man aber zusätzlich den Umstand, dass die Weiterbildungsquote alle

Beschäftigten als Basis hat und nicht nur diejenigen tatsächlich weiterbildender Betriebe, so kann man in Kombination mit der geringeren Weiterbildungsbeteiligung kleiner Betriebe konkludieren, dass diese letztlich trotz geringerer Weiterbildungsquote im Falle einer Förderung vergleichsweise viele Mitarbeiter daran beteiligen.

(Philipp Grunau, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

261 Diese Differenzierung ist in den Daten für 2008 und 2010 nicht enthalten.

## B1.2.2 Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich

### Grundlegende Ergebnisse der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS3

Die 3. europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) **E** ermöglicht für das Jahr 2005 einen Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland mit anderen europäischen Ländern. Gleichzeitig können Entwicklungen und Veränderungen zum Jahr 1999 (CVTS2) aufgezeigt werden (vgl. Behringer und Schönfeld 2010 und Behringer u. a. 2008). Für Deutschland ergibt sich bei fast allen wichtigen Kennziffern der Weiterbildung ein Rückgang: 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 kann Deutschland nur einen Platz im Mittelfeld einnehmen 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 Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten“ werden die Daten zu CVTS3 weiter ausgewertet<sup>262</sup>; in diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu den externen Weiterbildungsanbietern in Deutschland und Europa dargestellt.

### **E** Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) stellen für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (und weiterer interessierter Staaten) vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen zur Verfügung. Unter betrieblicher Weiterbildung wird dabei vorausgeplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Erfasst werden Angaben zur Weiterbildungspolitik der Unternehmen und zu den verschiedenen Formen der Weiterbildung (Lehrveranstaltungen in der Form von Kursen und Seminaren und andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie 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).

Bisher wurden 3 europäische Weiterbildungserhebungen abgeschlossen: An CVTS1 (1993) beteiligten sich 12 Länder, an CVTS2 (1999) 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. An CVTS3 nahmen in Europa über 100.000 Unternehmen teil, in Deutschland 2.857. Die wichtigsten Ergebnisse aus CVTS2 und CVTS3 sind von der Eurostat-Datenbank abrufbar.<sup>263</sup> 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. Für CVTS3 prüfte das BIBB (gemeinsam mit Céreq [Marseille] und Isfol [Rom] im Auftrag von Cedefop) die Datenqualität und legte inhaltliche Analysen vor (Cedefop 2010).

262 Siehe <http://www.bibb.de/de/wlk54593.htm> (Abrufdatum: 15.09.2011).

263 Siehe <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/database> (Abrufdatum: 14.09.2011).

**Tabelle B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen je nach Kursangebot (in % der Unternehmen mit Kursen) und Anteil der externen bzw. internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden 2005**

	Anteil der kurs anbietenden Unternehmen ...			Anteil der jeweiligen Kurse an den gesamten Kursstunden	
	nur mit externen Kursen	mit externen und internen Kursen	nur mit internen Kursen	Anteil der externen Kurse	Anteil der internen Kurse
Deutschland	28	62	10	37	63
EU 27	46	43	11	47	53
Höchster Wert in der EU	78 (LV)	62 (DE)	26 (RO)	68 (HU)	73 (RO)
Niedrigster Wert in der EU	28 (DE)	19 (LV)	3 (LV)	27 (RO)	32 (HU)
<b>Unternehmensgröße (Deutschland)</b>					
10 bis 49 Beschäftigte	33	56	11	63	37
50 bis 249 Beschäftigte	20	72	8	48	52
250 und mehr Beschäftigte	5	89	6	29	71

Länderkürzel: DE (Deutschland), GR (Griechenland), HU (Ungarn), IE (Irland), LV (Lettland), NO (Norwegen), RO (Rumänien), UK (Vereinigtes Königreich).

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 28.02.2011); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Daten für UK/NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit, von GR/IE wegen fehlender/unsicherer Daten beim Anteil der externen/internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden nicht berücksichtigt.

## Träger der betrieblichen Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildungskurse können entweder extern oder intern organisiert werden: Bei internen Kursen liegt die Verantwortung für Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst, und es nehmen überwiegend Beschäftigte des Unternehmens an ihnen teil, externe Kurse werden hingegen von externen Trägern (z. B. Kammern, Bildungswerken, Akademien) auf dem freien Markt angeboten. Die Verantwortung für die Konzeption, Organisation und Durchführung liegt hier im Wesentlichen beim externen Anbieter. Der überwiegende Teil der Unternehmen in Europa, die Weiterbildungskurse anbieten, nutzt externe Kurse. Selbst in Rumänien, dem Land mit dem niedrigsten Anteil an Unternehmen mit externen Kursen, schicken fast drei Viertel der kurs anbietenden Unternehmen zumindest einen Teil ihrer Belegschaft auf eine externe Fortbildung. Im EU-27-Durchschnitt haben im Jahr 2005 89% der kurs anbietenden Unternehmen externe Kurse genutzt → **Tabelle B1.2.2-1**. Obwohl externe Kurse von so vielen Unternehmen gebucht werden, entfallen nur in 13 Ländern mehr als 50% der Kursstunden auf externe Kurse, der EU-27-Durchschnitt liegt bei 47%. Besonders hohe Stundenanteile der externen Kurse werden dabei in den Niederlanden,

Dänemark, Frankreich, Estland und Ungarn erzielt (zwischen 58% und 68%). In Deutschland haben externe Kurse mit einem Anteil von 37% an den gesamten Kursstunden einen geringeren Stellenwert. In kleinen und mittleren Unternehmen liegen die Stundenanteile der externen Kurse in fast allen Ländern über 50%, bei Großunternehmen meist darunter. Welche Weiterbildungsanbieter haben die Unternehmen in Deutschland und Europa im Jahr 2005 für ihre externen Kurse in Anspruch genommen?<sup>264</sup> Auf die privaten Bildungsanbieter entfällt mit Ausnahme von Dänemark, Zypern und der Slowakei in allen Ländern der höchste Anteil an externen Kursstunden → **Tabelle B1.2.2-2**. In 10 Ländern waren

<sup>264</sup> In die folgenden Auswertungen gehen nur Angaben von Unternehmen ein, die externe Kurse genutzt haben. Dabei unterscheidet sich die Bedeutung der externen Kurse für das betriebliche Gesamtweiterbildungsangebot erheblich zwischen den Ländern, und der Markt für externe Weiterbildungsanbieter ist in den einzelnen Ländern – schon allein aufgrund der unterschiedlichen Zahl der weiterbildenden Unternehmen und der Erwerbstätigen – unterschiedlich groß. Zur Veranschaulichung dienen die Beispiele Ungarn und Schweden: In Ungarn entfallen zwar 68% aller Kursstunden auf externe Kurse, insgesamt bieten aber nur 34% aller Unternehmen überhaupt Weiterbildungskurse an, die Intensität ist mit 3 Weiterbildungsstunden auf 1.000 Arbeitsstunden gering. Das auf dem externen Markt nachgefragte Weiterbildungsvolumen ist daher eher begrenzt. In Schweden, das ähnlich viele Erwerbstätige wie Ungarn hat, beträgt der Anteil der externen Stunden zwar nur 49%, jedoch bieten 72% der Unternehmen Weiterbildungskurse an, und auch die Intensität ist mit 10 Stunden auf 1.000 Arbeitsstunden sehr viel höher.

sie mit einem Anteil von 50 % und mehr der dominierende Bildungsträger, nur in 6 Ländern – unter ihnen Deutschland mit 38 % – wird die 40%-Marke unterschritten. In Großunternehmen entfällt ein deutlich höherer Anteil der Stunden auf private Bildungsträger als bei kleineren Unternehmen. Diese Struktur zeigt sich nicht nur im EU-27-Durchschnitt (Großunternehmen: 52 %, Kleinunternehmen: 38 %), sondern auch in Deutschland (43 % zu 28 %) und in vielen anderen Ländern. Nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich europaweit überdurchschnittliche Anteile im verarbeitenden Gewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe, leicht unterdurchschnittliche im Handel und bei der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. In Deutschland liegen das verarbeitende Gewerbe (45 %) und die Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (43 %) über dem nationalen Durchschnittswert von 38 %, die anderen Branchen jeweils darunter, am deutlichsten der Handel (26 %) und die Branche „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (25 %). Im Vergleich zu 1999 hat sich an der dominierenden Position der privaten Anbieter nichts geändert. Auch damals wurden bei ihnen in fast allen Ländern (auch in Deutschland) die höchsten Stundenanteile verbucht.

In Deutschland sind die Organisationen der Wirtschaft und ihre Bildungseinrichtungen mit einem Anteil von 21 % an den externen Kursstunden der zweitwichtigste Anbieter. Im EU-27-Durchschnitt erreichen sie mit 11 % den dritthöchsten Wert, von quantitativer Bedeutung sind sie jedoch nur in Deutschland und Österreich und – mit einigem Abstand – in Schweden und Zypern. In allen anderen Ländern liegt ihr Anteil unter 10 %. Deutschland und Österreich verfügen über ein flächendeckendes und gut ausgebautes Netz von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerks- und sonstigen Kammern, die zumeist eigene Bildungseinrichtungen unterhalten. Da die Unternehmen einer Pflichtmitgliedschaft unterliegen, ist die Kontaktaufnahme für beide Seiten relativ leicht. Die Kammern können so über ihre eigenen Kursangebote informieren und diese empfehlen. Gerade die kleinen Unternehmen in Deutschland nutzen die Kursangebote der Kam-

mern, mit 26 % liegt hier der Anteil an den externen Kursstunden deutlich über dem nationalen Durchschnittswert.

Private Unternehmen, deren eigentliches Kerngeschäft nicht die Weiterbildung ist (Hersteller/Lieferanten sowie Mutter- und Beteiligungsgesellschaften), sind in Deutschland der dritt- und EU-weit der zweitwichtigste externe Bildungsträger. Deutschland liegt mit einem Anteil von 18 % an den externen Kursstunden über dem EU-27-Durchschnitt von 13 %. In den osteuropäischen Ländern spielen diese Bildungsträger kaum eine Rolle – Ausnahme ist hier die Slowakei, die mit einem Anteil von 37 % den insgesamt höchsten Wert erzielt. Kleinunternehmen greifen besonders häufig auf die Weiterbildungsangebote der Hersteller/Lieferanten sowie Mutter- und Beteiligungsgesellschaften zurück. Der EU-27-Durchschnitt beträgt für sie 20 %, für Großunternehmen 10 %, in Deutschland sind die Zahlen ähnlich (28 % für Klein- und 14 % für Großunternehmen). Die Hersteller/Lieferanten sowie die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften nehmen vor allem im Handel eine bedeutende Position ein. Der EU-27-Durchschnitt ist hier mit 26 % doppelt so hoch wie der Gesamtdurchschnitt über alle Branchen hinweg, in Deutschland erreichen sie mit einem Anteil von 45 % an den externen Kursstunden einen besonders hohen Wert.

Auf die Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen entfällt im EU-27-Durchschnitt ein Anteil von 10 % an den gesamten externen Kursstunden, in Deutschland beträgt er 7 %. Auch in den anderen nord- und westeuropäischen Ländern sind Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen als Weiterbildungsanbieter von untergeordneter Bedeutung – allein in den Niederlanden haben sie mit 12 % einen etwas höheren Anteil. In einigen osteuropäischen Ländern nutzen die Unternehmen jedoch gerne die Angebote dieser Bildungsträger, so in Estland, Ungarn und Slowenien mit Anteilen über 20 % und in Bulgarien und Litauen mit Anteilen über 10 %. Nach Unternehmensgrößenklassen und Branchen gibt es in Deutschland kaum Unterschiede. Im Vergleich zu 1999 konnten die Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen ihren Anteil am Gesamtvolumen in Deutschland steigern. Lag der

Tabelle B1.2.2-2: Stundenanteile an den gesamten externen Kursstunden nach Weiterbildungsträgern 2005 (in %)

	Private Bildungsanbieter mit Erwerbszweck	Organisationen der Wirtschaft (IHK, HwK, Innungen) und ihre Bildungseinrichtungen	Hersteller/Lieferanten, Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften	Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen	Öffentliche Bildungsanbieter (z. B. Volkshochschulen)	Sonstige Bildungsanbieter	Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen
Deutschland	38	21	18	7	7	6	3
EU 27	48	11	13	10	9	7	1
Höchster Wert in der EU	71 (CZ)	21 (DE)	37 (SK)	28 (HU)	34 (DK)	34 (GR)	5 (MT)
Niedrigster Wert in der EU	27 (CY)	2 (GR, IT, NL)	4 (DK)	3 (ES, SK)	2 (ES)	2 (IT)	0 (11 Länder)
<b>Unternehmensgröße (Deutschland)</b>							
10 bis 49 Beschäftigte	28	26	28	8	4	5	2
50 bis 249 Beschäftigte	34	22	18	7	7	9	3
250 und mehr Beschäftigte	43	19	14	7	8	5	4
<b>Wirtschaftszweige (Deutschland)</b>							
Verarbeitendes Gewerbe	45	18	16	7	7	2	5
Handel	26	20	45	3	3	1	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	34	22	16	7	5	13	3
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	43	29	9	5	6	6	1
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	25	25	4	3	16	19	7
Sonstige Wirtschaftsbereiche	32	20	13	15	8	8	3
<b>1999 (Deutschland)</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>2</b>

Länderkürzel: CZ (Tschechien), CY (Zypern), DE (Deutschland), DK (Dänemark), ES (Spanien), FR (Frankreich), GR (Griechenland), HU (Ungarn), IE (Irland), IT (Italien), LT (Litauen), MT (Malta), NL (Niederlande), NO (Norwegen), SK (Slowakei), UK (Vereinigtes Königreich).

Sortierung nach Gesamtanteilswerten in Deutschland.

Quelle: Eurostat-Sonderauswertung zu CVTSS vom 18.10.2010. UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und FR, IE wegen fehlender/unsicherer Daten nicht berücksichtigt.

Anteil 1999 bei 4 %, wurden 2005 7 % erreicht. Dennoch fällt es den deutschen Universitäten schwer, sich auf dem Weiterbildungsmarkt zu platzieren, auch wenn ihnen für die Zukunft – u. a. bedingt durch die Bologna-Reform und die damit verbundene Möglichkeit der Verschiebung des Masterstudiums auf das spätere Berufsleben – größere Chancen eingeräumt werden. Zurzeit nehmen sie aber nur eine Nischenrolle ein und sind im öffentlichen Bewusstsein kaum als Anbieter von Weiterbildung verankert (vgl. Weiß 2010 und Meyer-Guckel u. a. 2008).

In Deutschland entfällt auf die öffentlichen Bildungsanbieter, zu denen z. B. die Volkshochschulen zählen, ein Anteil von 7 % an den externen Kursstunden. Mit Abstand der höchste Anteil wird mit 34 % in Dänemark gemessen. Dort sind die öffentlichen Bildungsanbieter der wichtigste Anbieter in der betrieblichen Weiterbildung und liegen knapp vor den privaten Bildungsanbietern. Im EU-27-Durchschnitt beträgt der Anteil der öffentlichen Bildungsträger 9 % – dies bedeutet allerdings nicht, dass diese Institutionen in den Ländern insgesamt überhaupt keine Rolle spielen, sondern nur, dass sie von den Unternehmen kaum für die betriebliche Weiterbildung genutzt werden beziehungsweise kaum Angebote auf diesem Gebiet machen. Öffentliche Bildungsanbieter sind vor allem für die individuelle Weiterbildung von großer Bedeutung. Angebote der Gewerkschaften und ihrer Bildungseinrichtungen nutzen in allen Ländern nur sehr wenige Unternehmen für ihre betriebliche Weiterbildung. Der höchste Anteil wurde mit 5 % in Malta gemessen, in 18 Ländern machte er gerade einmal höchstens 1 % aus.

Insgesamt stellt sich der externe Weiterbildungsmarkt in den europäischen Ländern heterogen dar. Allerdings zählen in allen Ländern die privaten Bildungsanbieter zu den wichtigsten Trägern der externen Kurse und nehmen zum Teil eine quantitativ dominierende Position ein. Die Hersteller/Lieferanten sowie die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften sind in vielen Ländern der zweit- oder dritt wichtigste Anbieter externer Kurse. Andere Bildungsanbieter sind nur in einem Teil der Länder von großer Bedeutung – so die Bildungseinrichtungen der Organisationen der Wirtschaft in Österreich und Deutschland, die Universitäten und Fachschulen in einigen osteu-

ropäischen Ländern und die öffentlichen Bildungsanbieter in Dänemark.

### Ausblick auf CVTS4

Im Jahr 2011 (mit dem Berichtsjahr 2010) wurde in den 27 EU-Mitgliedstaaten und weiteren Ländern (u. a. Norwegen und Schweiz) die 4. europäische Weiterbildungserhebung durchgeführt. Die grundlegenden Definitionen und Variablen, die schon in den Vorgängererhebungen genutzt wurden, blieben erhalten, sodass die Vergleichbarkeit zu früheren Erhebungen 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, die auch in der AES-Erhebung zum Lernen im Erwachsenenalter (vgl. **Kapitel B1.1**) und im Mikrozensus (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.1.2) erhoben werden, verzichtet. Dazu zählen z. B. Unterteilungen der Stunden und Teilnehmenden nach dem Alter, nach Geschlecht, Themenfeldern und externen Anbietern und Fragen zur Weiterbildung von speziellen Beschäftigtengruppen (wie Migranten, Teilzeitbeschäftigte u. a.). In Deutschland wurde die Erhebung vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Landesämtern durchgeführt. Rund 11.000 Unternehmen wurden angeschrieben. Erstmals konnte der Fragebogen in Deutschland auch im Internet ausgefüllt werden. Daneben konnte – wie in den früheren Erhebungen – ein Papierfragebogen verwendet werden. Erste Ergebnisse aus einzelnen Staaten werden ab Mitte 2012 erwartet, in Deutschland geht das Statistische Bundesamt von Ende 2012 aus.

(Gudrun Schönfeld, Friederike Behringer)

### B1.2.3 Betriebliche Weiterbildung, Ausbildungsbeteiligung und Rekrutierungsprobleme

Der folgende Beitrag untersucht anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. **E** in Kapitel A4.10.4) den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildung und (a) der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung (vgl. Bellmann/Krekel/Stegmaier 2010) sowie (b) der Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt. Angesichts zunehmender Probleme bei der Rekrutierung von Jugendlichen für die betriebliche Ausbildung und von Fachkräften (vgl. Kapitel A4.10.4) geht der Beitrag zusätzlich auf den Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen und Arbeitsstellen (vgl. Düll/Bellmann 1998; Gerhards/Mohr/Troltsch 2012) ein und vergleicht die Anteile der weiterbildungsaktiven Betriebe mit unbesetzten Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen mit den Anteilen der Betriebe ohne solche Stellenbesetzungsprobleme.

#### Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben

Nach der im BIBB-Qualifizierungspanel verwendeten Definition wird dann von betrieblicher Weiterbildung gesprochen, wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise freistellen oder die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Betriebliche Weiterbildung umfasst dabei Weiterbildungsaktivitäten wie die Teilnahme von Beschäftigten an Kursen sowie an informeller, nicht kursförmiger Weiterbildung. Beispiele informeller Weiterbildungsformen sind geförderte Qualitätszirkel, Informationsveranstaltungen, Weiterbildung am Arbeitsplatz über Unterweisungen oder reguläre Einarbeitung oder selbstgesteuertes Lernen mit speziellen Programmen. Nicht berücksichtigt werden dabei Weiterbildungsmaßnahmen von Auszubildenden, Praktikanten oder Volontären. Als Indikator für die betriebliche Weiterbildung wird die Weiterbildungsbeteiligung, also der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe an allen Betrieben, verwendet.<sup>265</sup>

<sup>265</sup> Mit der Weiterbildungsbeteiligung wird gemessen, ob ein Betrieb weiterbildet oder nicht. Damit werden keine Aussagen zum Umfang der Weiterbildungsaktivitäten sowie zur Anzahl der Beschäftigten, die an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, gemacht (vgl. Kapitel B1.2.1).

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels lag die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2010 bei 57,1 %. Damit haben mehr als die Hälfte der etwa 2 Mio. Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert **E**.

#### **E** Methodische Hinweise zur Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung im BIBB-Qualifizierungspanel und im IAB-Betriebspanel

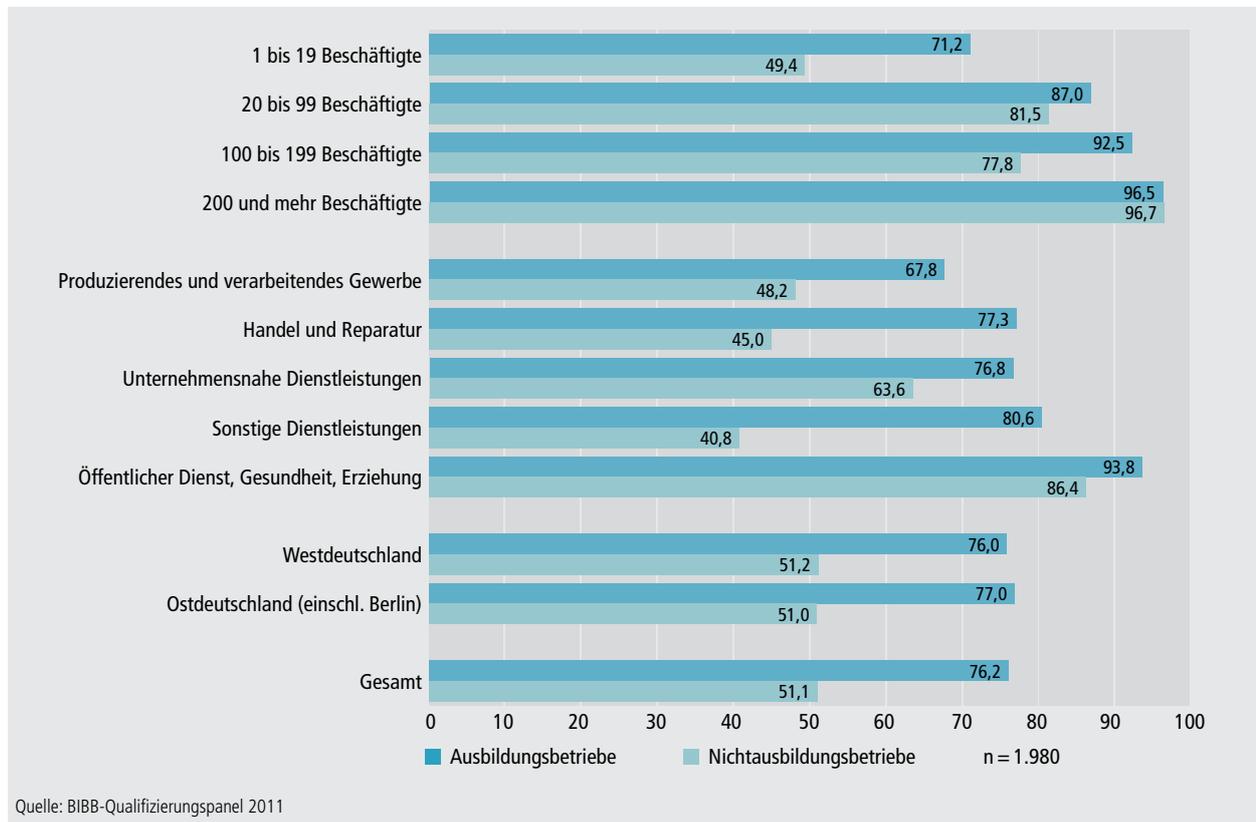
Das BIBB-Qualifizierungspanel und das IAB-Betriebspanel kommen bei der Weiterbildungsbeteiligung zu unterschiedlichen Ergebnissen (57,1 % bzw. 44 %, vgl. Kapitel B1.2.1). Diese Differenz ist in erster Linie auf Unterschiede im Erhebungsdesign und in den Referenzzeiträumen zurückzuführen: Während im BIBB-Qualifizierungspanel die Weiterbildungsmaßnahmen des *gesamten Jahres* berücksichtigt werden, befragt das IAB-Betriebspanel Betriebe zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, die während der *ersten Jahreshälfte* stattfinden. Damit liegt es auf der Hand, dass die Weiterbildungsbeteiligung im BIBB-Qualifizierungspanel einen höheren Wert aufweist.

#### Weiterbildungsbeteiligung und betriebliche Ausbildung

Mehr als drei Viertel (76,2 %) der Ausbildungsbetriebe führten im Jahr 2010 Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten durch.<sup>266</sup> Deutlich geringer war dagegen die Weiterbildungsbeteiligung bei den Nichtausbildungsbetrieben. Von diesen förderte nur jeder zweite Betrieb (51,1 %) Weiterbildungsmaßnahmen für seine Beschäftigten (25 Prozentpunkte weniger). Dieser Unterschied bleibt auch bei der Differenzierung der Betriebe nach mehreren ausgewählten Strukturmerkmalen bestehen → **Schaubild B1.2.3-1**. Praktisch keine Unterschiede gibt es beim Vergleich zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Es waren jeweils drei Viertel der Ausbildungsbetriebe und etwa die Hälfte der Nichtausbildungsbetriebe weiterbildungsaktiv. Größere Unterschiede sind dagegen bei der

<sup>266</sup> Mit einem Anteil von 23,8 % hat etwa ein Viertel der Betriebe zum Stichtag 31. Dezember 2010 Jugendliche in ihrem Betrieb ausgebildet. Der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe lag dementsprechend bei 76,2 % (vgl. Kapitel A4.10.4).

Schaubild B1.2.3-1: Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2010 (in %)



Differenzierung der Betriebe nach Wirtschaftssektoren (vgl. Kapitel A4.10.4) zu verzeichnen. Besonders deutlich wird dies im Bereich der sonstigen Dienstleistungen, bei denen die Weiterbildungsbeteiligung bei Ausbildungsbetrieben um etwa 40 Prozentpunkte höher liegt als bei Nichtausbildungsbetrieben, sowie in der Branche Handel und Reparatur (32 Prozentpunkte Unterschied). Dagegen waren aus der Branche öffentlicher Dienst, Gesundheit und Erziehung mit einem Anteil von 93,8% nicht nur die Ausbildungsbetriebe überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv, sondern auch die Nichtausbildungsbetriebe (86,4%).

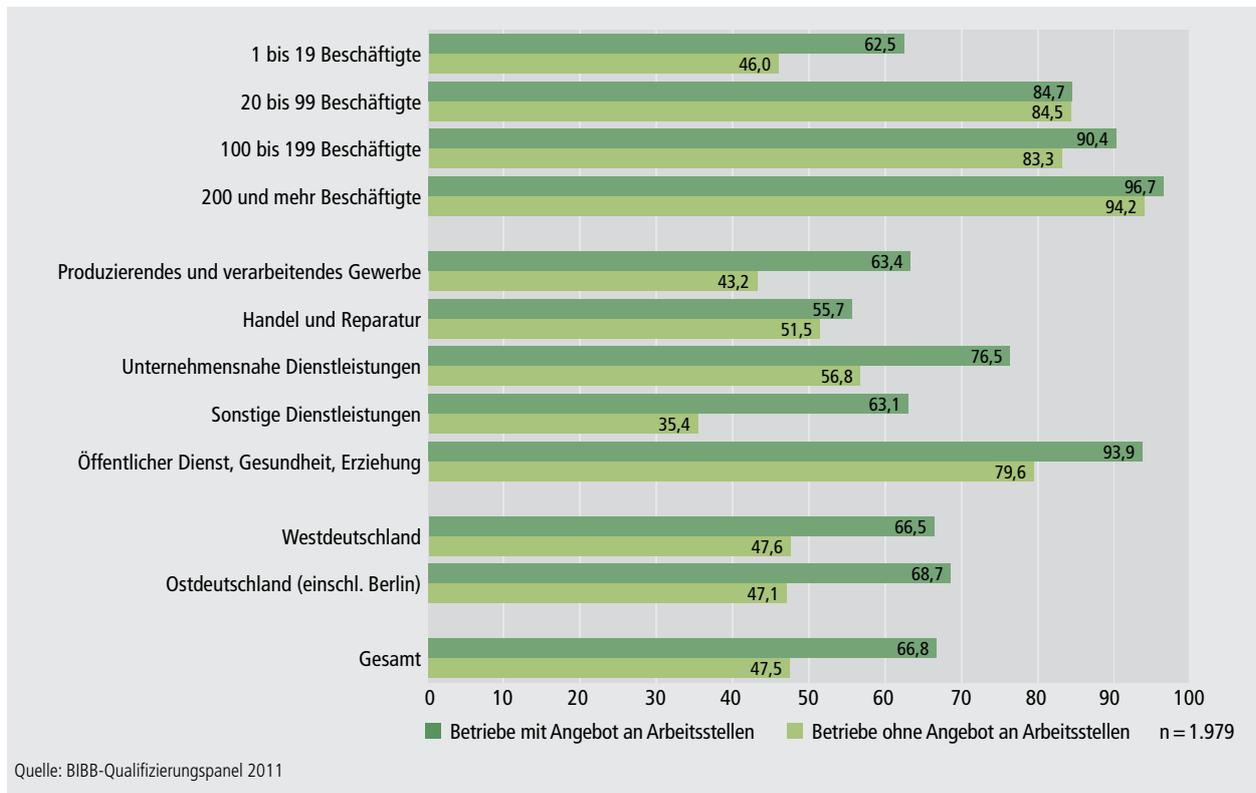
Am auffälligsten sind die Unterschiede zwischen Betrieben bei der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Während sich Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetriebe bei Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten sehr stark hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung unterscheiden, nehmen diese Unterschiede mit zunehmender Betriebsgröße

ab. In Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten waren im Jahr 2010 sowohl von den Ausbildungsbetrieben als auch von den Nichtausbildungsbetrieben über 96% weiterbildungsaktiv.

### Weiterbildungsbeteiligung und externe Rekrutierung von Arbeitskräften

Jeder zweite Betrieb (50,2%) mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland hat im Jahr 2010 nach neuen Fach- und Arbeitskräften gesucht und entsprechende Stellen angeboten. Wie die Ergebnisse in → Schaubild B1.2.3-2 zeigen, sind diese Betriebe häufiger weiterbildungsaktiv als Betriebe, die im Jahr 2010 niemanden neu einstellen wollten. Insgesamt haben 66,8% der Betriebe mit Stellenangeboten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter gefördert, während der Anteil bei den Betrieben ohne Rekrutierungsabsichten mit 47,5% um fast 20 Prozentpunkte niedriger ausfällt. Die

Schaubild B1.2.3-2: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit und ohne Angebot an Arbeitsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2010 (in %)



Differenzierung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und nach Ost- und Westdeutschland bestätigt diesen Befund weitgehend. Besonders deutlich zeigt sich dies bei der Gliederung nach Betriebsgrößenklassen. Bei Kleinbetrieben bis 19 Beschäftigte sind 62,5 % der Betriebe mit Stellenangeboten und 46,0 % der Betriebe ohne Stellenangebote weiterbildungsaktiv (rund 16 Prozentpunkte weniger). Mit zunehmender Betriebsgröße werden die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Rekrutierungsabsicht geringer. Von den Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten sind mit über 94 % nahezu alle Betriebe weiterbildungsaktiv, gleichgültig ob sie neue Mitarbeiter/-innen gesucht haben oder nicht.

Im Branchenvergleich fällt in der Branche Handel und Reparatur der geringe Unterschied zwischen der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit und Betrieben ohne Arbeitsstellenangebote auf: 55,7 % der Betriebe mit Stellenangeboten bilden ihre

Beschäftigten weiter, bei denjenigen ohne Stellenangebote sind es 51,5 %. In allen übrigen Branchen stellt man dagegen eine um 14 bis 28 Prozentpunkte höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe mit Stellenangeboten gegenüber denjenigen fest, die keine neuen Mitarbeiter suchen.

### Weiterbildungsbeteiligung und unbesetzte Ausbildungsstellen

Um den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildung und Besetzungsproblemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu untersuchen, wird die Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben mit Rekrutierungsproblemen und von Ausbildungsbetrieben ohne Rekrutierungsprobleme verglichen.<sup>267</sup>

<sup>267</sup> Betrachtet werden hier ausschließlich Betriebe, die zum Stichtag 31. Dezember 2010 Auszubildende beschäftigten und zudem für das Ausbildungsjahr 2010/2011 Ausbildungsstellen angeboten haben. Für weiterführende Informationen vgl. Kapitel A4.10.4.

Hierfür werden die Anteile der weiterbildungsaktiven Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen den Anteilen der Betriebe ohne solche Stellenbesetzungsprobleme gegenübergestellt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen höher ausfällt als die Weiterbildungsbeteiligung derer, die alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten (83,2% gegenüber 78,9%, → **Schaubild B1.2.3-3**). Bei der Differenzierung nach einzelnen Strukturmerkmalen wird dieser Befund zwar insgesamt bekräftigt, allerdings sind auch abweichende Ergebnisse erkennbar. Ostdeutsche Ausbildungsbetriebe, die alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, kommen im Vergleich zu denjenigen, die nicht alle Ausbildungsstellen besetzen konnten, auf eine um etwa 10 Prozentpunkte höhere Weiterbildungsbeteiligung (91,5% gegenüber 82,3%). Auch

in der Branche der sonstigen Dienstleistungen sind es nicht die Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen, die eine höhere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, sondern die Betriebe, die alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten (75,3% gegenüber 85,3%). In den anderen Wirtschaftssektoren, insbesondere bei Betrieben mit unternehmensnahen Dienstleistungen und in der Branche Handel und Reparatur, bestätigt sich jedoch, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen höher ausfällt als in Betrieben, die alle Ausbildungsstellen besetzen konnten.

### Weiterbildungsbeteiligung und unbesetzte Arbeitsstellen

Anders als bei den oben dargestellten Besetzungsproblemen von *Ausbildungsstellen* gehen Beset-

Schaubild B1.2.3-3: Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben mit unbesetzten und ohne unbesetzte Ausbildungsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2010 (in %)

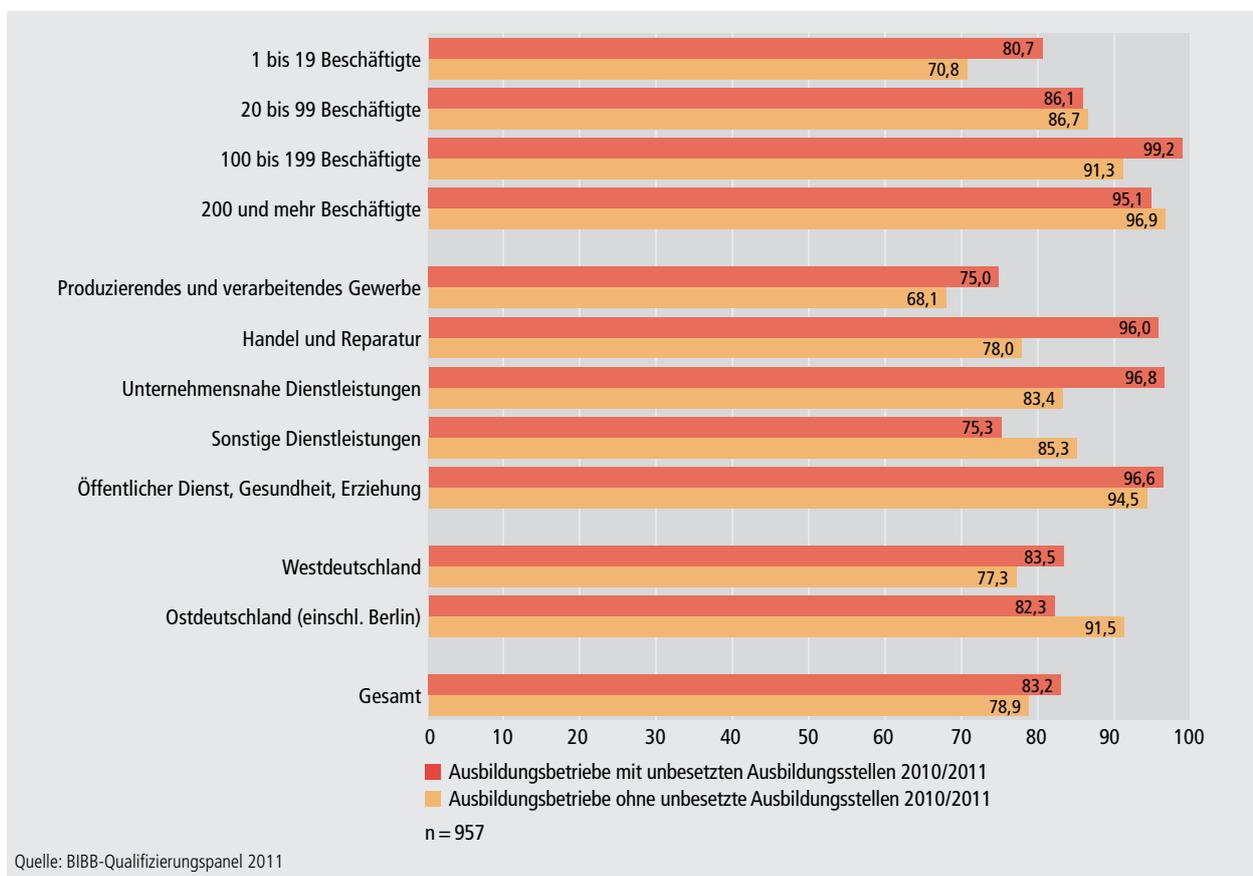
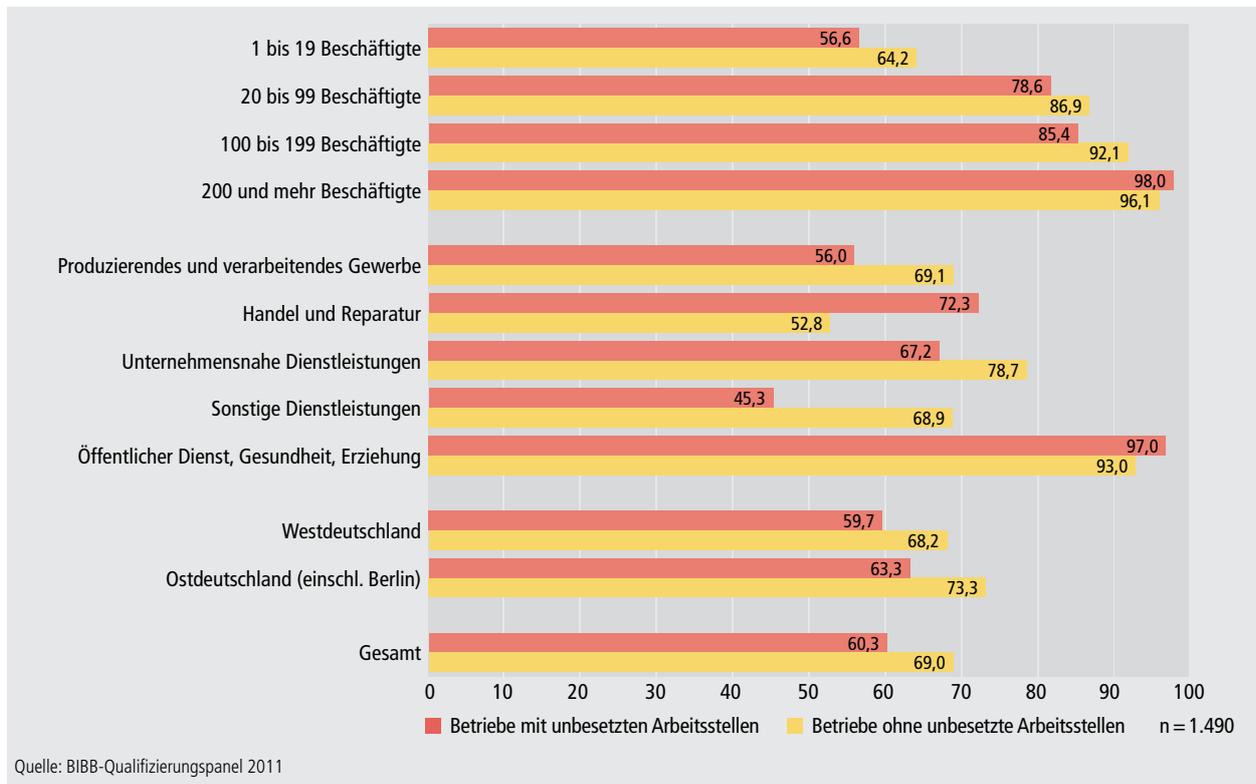


Schaubild B1.2.3-4: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit unbesetzten und ohne unbesetzte Arbeitsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2010 (in %)



zungsprobleme von *Arbeitsstellen* mit einer niedrigeren Weiterbildungsbeteiligung der betreffenden Betriebe einher. Nach den Ergebnissen in → **Schaubild B1.2.3-4** liegt der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe ohne unbesetzte Arbeitsstellen bei 69,0% gegenüber einem Anteil von 60,3% bei weiterbildungsaktiven Betrieben mit unbesetzten Arbeitsstellen.<sup>268</sup> Dieser Befund wird bei der Differenzierung nach ostdeutschen und westdeutschen Betrieben weitgehend widerspiegelt.

Auch die Unterscheidung nach Betriebsgrößenklassen bekräftigt, dass Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme im Vergleich zu Betrieben mit unbesetzten Stellen zu einem höheren Anteil weiterbildungsaktiv sind. Dieser Unterschied reduziert sich jedoch mit steigender Betriebsgröße.

Beim Vergleich über die Wirtschaftssektoren ist das Ergebnis dagegen uneinheitlich. Für die Branchen produzierendes Gewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie sonstige Dienstleistungen stellt man bei den Betrieben ohne unbesetzte Arbeitsstellen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung fest. In den Branchen Handel und Reparatur sowie öffentlicher Dienst, Gesundheit und Erziehung verhält es sich umgekehrt. Hier kommen die Betriebe mit unbesetzten Arbeitsstellen auf eine höhere Weiterbildungsbeteiligung als diejenigen, die für alle angebotenen Arbeitsstellen neue Mitarbeiter rekrutieren konnten.

(Alexander Christ, Christian Gerhards, Sabine Mohr)

<sup>268</sup> Dabei werden nur Betriebe, die im Jahr 2010 Arbeitsstellen angeboten haben, betrachtet. Für weitere Informationen zum Anteil und der Struktur von Betrieben mit Angebot an Arbeitsstellen vgl. **Kapitel A4.10.4**.

## B1.3 Fortbildungsprüfungen und Umschulungsprüfungen

Die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung sind Teil der Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Nach dem Berufsbildungsgesetz dient die berufliche Fortbildung dazu, die Handlungsfähigkeit im Beruf zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (§ 1 Abs. 4 BBiG). Die berufliche Umschulung soll dagegen zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen (§ 1 Abs. 5 BBiG). Die mittels Fortbildungsordnungen „geregelte“ Fortbildung ist eine besondere Form der beruflichen Weiterbildung (Erwachsenenbildung). Berufsbildungspolitische Aufgabe ist es, sie weiter auszubauen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 43). Die geregelte Fortbildung baut auf der beruflichen (Erst-)Ausbildung auf, soll vorhandene berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten des Einzelnen erweitern oder neuen Entwicklungen anpassen und führt zu einem weiteren anerkannten Fortbildungsabschluss mit eigener Berufsbezeichnung.<sup>269</sup> Die Abschlüsse qualifizieren für gehobene Sach- und Führungsaufgaben in den Betrieben und sind auch im Bildungssystem anschlussfähig, da sie den Übertritt in den hochschulischen Bereich ermöglichen.

Gemäß § 53 BBiG kann der Bund für die berufliche Aufstiegsfortbildung sogenannte Fortbildungsordnungen erlassen; sie sind einheitliche Grundlage zu Inhalten und Prüfungsregelungen für staatlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse (vgl. Kapitel B4.1). Sofern solche bundeseinheitlichen Regelungen nicht vorliegen, können die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG ihrerseits Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren Zuständigkeitsbereich

festlegen.<sup>270</sup> Durch die jeweilige Fortbildungsprüfung ist nachzuweisen, dass die nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten in den Fortbildungsmaßnahmen fachlich geeigneter Träger (Betriebe, überbetriebliche Zusammenschlüsse, Kammern etc.) erworben worden sind.<sup>271</sup>

Nachfolgend werden Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik E für das Berichtsjahr 2010 berichtet.<sup>272</sup> Die zugrunde liegenden Daten wurden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik von den Statistischen Ämtern gemäß den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes erhoben. Bei den vom Statistischen Bundesamt anschließend veröffentlichten Ergebnissen handelt es sich aus Datenschutzgründen stets um gerundete Zahlen (vgl. Statistisches Bundesamt 2011b, S. 19 f.). Die Statistik erfasst sämtliche nach BBiG bzw. HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie derjenigen nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen. Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen die durchgeführten Meisterprüfungen in den jeweiligen Ausbildungsberufen.

### 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.

269 Vorausgesetzt werden dabei in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie eine Mindestzeit praktischer Berufstätigkeit. Große Bedeutung haben die gängigen gesetzlichen Fortbildungsabschlüsse wie Fachwirt/Fachwirtin, Fachkaufmann/Fachkauffrau, Betriebswirt/Betriebswirtin oder Meister/Meisterin. Zusätzlich fördern sie die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen und eröffnen inzwischen gemäß „Beschluss der Kultusministerkonferenz (6. März 2009) Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber/-innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ die Aufnahme eines Hochschulstudiums.

270 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.

271 Diese Maßnahmen müssen den Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen.

272 Herangezogen wird dazu vorrangig die Veröffentlichung in Fachserie 11 Reihe 3 „Berufliche Bildung 2010“ des Statistischen Bundesamtes (2011b).

Besteht die Fortbildungsprüfung aus mehreren Teilen (z. B. Kursen, Module), sind Prüfung und Teilnehmer/-innen nur dann statistisch zu erfassen und nachzuweisen, wenn sie sich in der letzten Stufe befinden, nach deren erfolgreichen Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf. Gezählt werden aber auch jene Prüfungen, die nicht erfolgreich bestanden wurden, sofern keine Wiederholungsmöglichkeit mehr besteht. Fortbildungsprüfungen sind auch dann zu melden, wenn in der Fortbildungsordnung/Fortbildungsregelung nicht auf das Berufsbildungsgesetz Bezug genommen wird. Es wird zudem stets erfasst, ob es sich bei der Prüfung um eine Wiederholungsprüfung handelt oder nicht. 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) war zunächst für die Erhebungen der Jahre von 1993 bis 2006 unverändert geblieben; für diesen Zeitraum liegen somit vergleichbare zusammengefasste Daten (sog. Aggregatdaten) 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 Revision des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) führte auch zu weitreichenden inhaltlichen und methodischen Umstellungen der Berufsbildungsstatistik; die Bestimmungen traten zum April 2007 in Kraft (vgl. Schmidt 2008; Klaukien 2011). Danach werden ab dem Erhebungsjahr 2007 zu den Fortbildungsprüfungen Individualdatensätze statt Aggregatdaten gemeldet; darüber hinaus werden Merkmale teils neu bzw. differenzierter erfasst. Für die Umstellungsphase galten Übergangsregelungen: Danach konnten die zuständigen Stellen die Angaben zu Fortbildungsprüfungen noch einschließlich Berichtsjahr 2009 auch als aggregierte Sumsätze je Fortbildungsberuf übermitteln, auch fehlende Angaben für Merkmale waren zulässig. Mit dem Berichtsjahr 2010 entfielen die Übergangsbestimmungen. Nach der Umstellung der Statistik zeigte sich ein starker Einbruch der gemeldeten Prüfungszahlen. Die Ergebnisse für die Berichtsjahre 2007 und 2008 wurden vom Statistischen Bundesamt aufgrund von Schwierigkeiten bei der Umstellung und erheblicher Meldeausfälle nicht veröffentlicht. Für die Jahre 2009 und 2010 konnte die Vollständigkeit der Meldungen und die

Qualität der Daten weiter verbessert werden. Ergebnisse zu den Fortbildungsprüfungen sind vom Statistischen Bundesamt erstmals wieder für das Berichtsjahr 2009 veröffentlicht worden.

Rückblickend war die Entwicklung der Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen<sup>273</sup> in den Jahren 1992 bis 2002 geprägt durch starke Rückgänge; die Teilnahmezahlen für die Folgejahre bis 2006 waren dagegen relativ stabil (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 277 f.). Im aktuellen Berichtsjahr 2010 sind insgesamt rund 110.000 Prüfungsteilnahmen gezählt worden → **Tabelle B1.3-1**; im Jahr 2009 waren es 106.341 gewesen.<sup>274</sup> Die Zahl der Fortbildungsprüfungen im Ausbildungsbereich Handwerk hat sich in 2010 gegenüber dem Vorjahr um ca. 8.500 erhöht. Der Bereich Industrie und Handel verzeichnet für 2010 gegenüber 2009 einen Rückgang von ca. 5.300 Fortbildungsprüfungen. Nach wie vor ist die Zahl der erfassten Fortbildungsprüfungen im Bereich Industrie und Handel in der Tendenz eher überhöht.<sup>275</sup>

Differenziert nach Geschlecht beträgt die Zahl der Teilnahmen im Jahr 2010 für die Männer 70.758 (Anteil: 64,3%), die der Frauen liegt bei 39.285, was einem Anteil von 35,7% entspricht. Von den insgesamt 93.357 bestandenen Prüfungen sind 61.497 oder nahezu zwei Drittel von Männern und knapp 32.000 von Frauen abgelegt worden. Typisch ist auch im Berichtsjahr 2010 der deutlich differierende Anteil von Frauen an den Prüfungsteilnahmen in den einzelnen Ausbildungsbereichen: So legen Frauen danach mehr als 90% der Fortbildungsprüfungen

273 Vgl. Kapitel B4.4.2 z. B. für weiter gehende sozioökonomische Merkmale von Teilnehmern an Fortbildungsprüfungen sowie zur Verwertbarkeit derartiger Abschlüsse.

274 Generell ist der zeitliche Vergleich der Fortbildungsprüfungsdaten für die Jahre vor und nach 2007 nur bedingt möglich, und zwar infolge der methodischen Neukonzeption und Umstellung der Statistik. Ferner ist für die für 2009 gemeldeten Fortbildungsprüfungsdaten insgesamt eher von einer Untererfassung auszugehen: So hat damals etwa eine Reihe von Kammern dazu überhaupt keine Meldung gemacht; betroffen waren besonders die Bereiche Industrie und Handel sowie Handwerk.

275 So melden laut Statistischem Bundesamt (2011b, S. 110) einige Kammern dieses Bereichs nach wie vor entgegen der statistischen Vorgabe auch Modul- bzw. Teilprüfungen, die keine Endprüfung sind und deshalb nicht zur neuen Berufsbezeichnung berechtigen, als „nicht bestandene Prüfung“. Da dies in die Berechnung der Erfolgsquote eingeht, liegt demzufolge der Anteil bestandener Prüfungen im IH-Bereich mit 75,9% deutlich unter der Erfolgsquote insgesamt von 84,8% bzw. der anderer Ausbildungsbereiche.

Tabelle B1.3-1: **Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2006 bis 2010 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht<sup>1</sup>**

	Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen			Anzahl: mit bestandener Prüfung		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
<b>Fortbildungs-/Meisterprüfungen insgesamt<sup>2</sup></b>						
2006	120.433	77.457	42.976	96.526	63.846	32.680
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	106.341	68.502	37.839	83.949	55.386	28.566
2010	110.043	70.758	39.285	93.357	61.497	31.860
<b>Industrie und Handel<sup>2,3</sup></b>						
2006	60.961	35.157	25.804	42.517	25.154	17.363
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	61.734	37.062	24.672	42.348	25.929	16.419
2010	56.442	32.562	23.880	42.843	25.353	17.490
<b>Handwerk</b>						
2006	48.762	38.817	9.945	45.270	35.979	9.291
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	36.114	29.076	7.038	34.131	27.459	6.672
2010	44.685	35.604	9.081	42.741	33.993	8.748
<b>Öffentlicher Dienst<sup>4</sup></b>						
2006	2.851	1.245	1.606	2.538	1.066	1.472
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	1.977	762	1.215	1.815	702	1.113
2010	1.725	687	1.038	1.623	648	978
<b>Landwirtschaft</b>						
2006	2.124	1.717	407	1.723	1.382	341
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	1.659	1.260	399	1.362	1.029	333
2010	1.935	1.566	369	1.542	1.248	291
<b>Freie Berufe<sup>4</sup></b>						
2006	5.256	515	4.741	4.119	259	3.860
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	4.644	342	4.302	4.131	267	3.864
2010	4.854	333	4.521	4.326	252	4.074
<b>Hauswirtschaft</b>						
2006	479	6	473	359	6	353
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	213	–	213	165	–	165
2010	405	9	396	282	3	279

Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) ab Berichtsjahr 2007 jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Für die Berichtsjahre 2007 und 2008 wurden keine Daten zu Fortbildungs-/Meisterprüfungen veröffentlicht.

<sup>1</sup> Durch die Neukonzeption der Statistik im Jahr 2007 ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach der Umstellung eingeschränkt.

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

<sup>3</sup> Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

<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, Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle B1.3-2: **Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2010 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>92.055</b>	<b>17.988</b>	<b>77.724</b>	<b>15.633</b>	<b>84,4</b>	<b>86,9</b>
Industrie und Handel <sup>1,2</sup>	48.579	7.863	36.618	6.228	75,4	79,2
Handwerk	36.618	8.367	34.869	7.872	95,2	94,1
Öffentlicher Dienst <sup>3</sup>	1.119	608	1.083	540	96,8	88,8
Landwirtschaft	1.713	222	1.377	165	80,4	74,3
Freie Berufe <sup>3</sup>	3.936	918	3.507	819	89,1	89,2
Hauswirtschaft	393	12	273	9	69,5	75,0

Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet; die gerundete Gesamtzahl kann aufgrund der Rundung je Zelle von der Summe der gerundeten Einzelwerte abweichen. 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 überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden.

<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; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

in den Bereichen Hauswirtschaft bzw. freie Berufe ab. Sie stellen andererseits lediglich ein Fünftel der Prüflinge in den Bereichen Landwirtschaft (19,1 %) bzw. Handwerk (20,3 %). Im Bereich Industrie und Handel sind etwas mehr als zwei Fünftel (42,3 %) der Prüfungsteilnehmer weiblich (23.880); bei den abgelegten Fortbildungsprüfungen im öffentlichen Dienst waren Frauen mit 60,2 % (1.038) in der Überzahl.

Wie → **Tabelle B1.3-1** zeigt, entfielen die im Jahr 2010 erfassten 110.043 Fortbildungs-/Meisterprüfungen fast vollzählig auf folgende 2 Ausbildungsbereiche: Die zuständigen Stellen von Industrie und Handel meldeten 56.442 Prüflinge, was einen Anteilswert von 51,3 % entspricht. Für den Handwerksbereich errechnet sich ein Wert von 40,6 %; dort hatten sich 44.685 Personen einer Prüfung unterzogen. Es folgt der Bereich freie Berufe mit 4.854 Prüfungsteilnahmen. Etwas weniger als 2.000 Fortbildungsprüfungen wurden in den Bereichen Landwirtschaft (1.935) und öffentlicher Dienst (1.725) gezählt. Die wenigsten Prüfungen führte der Hauswirtschaftsbereich mit 405 Teilnehmenden durch.

→ **Tabelle B1.3-2** enthält die Strukturen und Zahl der Teilnahmefälle sowie der bestandenen Fortbildungs-/Meisterprüfungen in den Ausbildungsbereichen für das Berichtsjahr 2010 für die alten und neuen Länder (einschließlich Berlin). Sichtbar wird für die Ausbildungsbereiche die zahlenmäßig große Spannweite der Fortbildungsprüfungsfälle in den beiden Landesteilen. Bei rund 18.000 Teilnahmen in den neuen Ländern bzw. 92.000 in den alten Ländern sind mehr als vier Fünftel der insgesamt gezählten Fortbildungs-/Meisterprüfungen in Westdeutschland (84 %) durchgeführt worden.<sup>276</sup> Der Prüfungserfolg in der geregelten Fortbildung in den beiden Landesteilen stellt sich wie folgt dar: Die Zahl der für das Jahr 2010 gemeldeten bestandenen Prüfungen liegt bei 15.633 in den neuen Ländern und 77.724 Fortbildungsabschlüssen in den alten Ländern. Mit 84,4 % lag der Anteil der insgesamt bestandenen Prüfungen in den alten Ländern nahe

<sup>276</sup> Die Prüfungsteilnahmen der alten Länder liegen anteilmäßig, vom öffentlichen Dienst (65 %) und der Hauswirtschaft (97 %) abgesehen, für die übrigen Ausbildungsbereiche meist nahe dem Gesamtmittelwert von 84 %.

Tabelle B1.3-3: Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2010 – Strukturen und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereich und ausgewählte Prüfungsgruppen

Ausbildungsbereich Prüfungsgruppen/Beruf	Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen				darunter mit bestandener Prüfung	Erfolgs- quote	Anteil Wiederholer
	Männer	Frauen	Insgesamt	darunter Wieder- holungs- prüfungen			
	Anzahl						
<b>Industrie und Handel<sup>1</sup></b>	32.562	23.880	56.442	10.230	42.843	75,9	18,1
<i>darunter:</i>							
Fachkaufmann/Fachkauffrau	2.961	6.399	9.360	1.887	6.492	69,4	20,2
Fachwirt/Fachwirtin	9.834	11.307	21.141	4.617	15.084	71,3	21,8
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.129	792	3.909	717	3.105	79,4	18,3
Industriemeister/Industriemeisterin	8.952	345	9.300	1.401	7.827	84,2	15,1
Fachmeister/Fachmeisterin	1.983	363	2.346	303	1.848	78,8	12,9
<b>Handwerk</b>	35.604	9.081	44.685	3.375	42.741	95,6	7,6
<i>darunter:</i>							
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	16.530	3.813	20.343	2.448	19.659	96,6	12,0
<b>Öffentlicher Dienst</b>	687	1.038	1.725	66	1.623	94,1	3,8
<b>Landwirtschaft</b>	1566	369	1.935	141	1.542	79,7	7,3
<i>darunter:</i>							
Sonstige Meisterprüfungen (Landw.)	1428	357	1.785	138	1.407	78,8	7,7
<b>Freie Berufe</b>	353	4.521	4.854	507	4.326	89,1	10,4
<b>Hauswirtschaft</b>	9	396	405	42	282	69,6	10,4
<i>darunter:</i>							
Meister/-in der Hauswirtschaft	9	381	390	42	270	69,2	10,8
<b>Alle Bereiche<sup>1</sup></b>	<b>70.758</b>	<b>39.285</b>	<b>110.043</b>	<b>14.361</b>	<b>93.357</b>	<b>84,8</b>	<b>13,1</b>

Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet; die gerundete Gesamtzahl kann aufgrund der Rundung je Zelle von der Summe der gerundeten Einzelwerte abweichen.

<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; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

dem Anteilswert der neuen Länder von 86,9%. Auch für den Bereich Industrie und Handel gilt Ähnliches, wobei der Fortbildungsabschluss in den neuen Ländern mit 79,2% etwas häufiger erreicht wurde als in den alten Ländern (75,4%). Kaum noch unterscheidet sich der relative Prüfungserfolg im Handwerksbereich zwischen alten und neuen Ländern (95,2% zu 94,1%) bzw. in den freien Berufen (89,1% zu 89,2%). Größere regionale Unterschiede bei der Erfolgsquote gibt es dagegen in den Bereichen öffentlicher Dienst (alte Länder: 96,8%; neue Länder: 88,8%) und Landwirtschaft (80,4% bzw. 74,3%).<sup>277</sup>

Einen Einblick in das Ausmaß und die Strukturen der geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung des Berichtsjahres 2010 nach Ausbildungsbereichen gibt → **Tabelle B1.3-3**. Anhand der Teilnahmezahlen zeigt sich die große Bedeutung einzelner Prüfungsgruppen wie Fachkaufleute (9.360 Teilnahmen) bzw. Fachwirte (21.141) oder Industriemeister/-innen (9.300) an allen Fortbildungsmaßnahmen des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel bzw. der Handwerksmeister/-innen (20.343) für den Handwerksbereich. In anderen Bereichen entfiel das Gros der durchgeführten Fortbildungsprüfungen oftmals auf Meisterprüfungen.

<sup>277</sup> Der Unterschied in der Hauswirtschaft ist aufgrund der geringen Fallzahl für die neuen Länder (n = 9) statistisch nicht aussagekräftig.

Frauen stellten im IH-Bereich fast 70 % der Prüflinge bei den Fachkaufleuten und mehr als die Hälfte bei der Fachwirte-Prüfung (53,5 %); bei den Prüfungen zum Betriebswirt/-in sind allerdings nur ein Fünftel der Teilnehmenden weiblich (20,3 %). Ähnlich gering fällt der Anteil der weiblichen Prüfungsteilnehmer auch vieler gewerblicher Fortbildungsberufe aus: Für die Prüfungsgruppe Handwerksmeister/-in errechnet sich ein Frauenanteil von 18,7 %, bei den Industriemeistern sogar nur von 3,7 %.

Weiterhin wiederholen viele, die im ersten Prüfungsversuch scheitern, die Fortbildungs-/Meisterprüfung, um zum gewünschten weiterführenden Berufsabschluss zu kommen. Insgesamt waren 14.361 der im Jahr 2010 durchgeführten Prüfungen Wiederholungsprüfungen; wie auch im Vorjahr beträgt somit deren Anteil an den Fortbildungsprüfungen rund 13 %. Der Anteil der Wiederholer und die Prüfungserfolgsquote stehen dabei in einem Zusammenhang. So errechnet sich für die Ausbildungsbereiche insgesamt für das Jahr 2010 eine durchschnittliche Erfolgsquote von 84,9 %.<sup>278</sup> So übertreffen etwa die Erfolgsquoten im Handwerk (95,6 %) und öffentlichen Dienst (94,1 %) den Durchschnittswert aller Ausbildungsbereiche um rund 10 Prozentpunkte. Der Anteil der Wiederholer dieser Bereiche ist demgemäß eher gering. Prüflinge des Bereichs Industrie und Handel kommen dagegen offenbar seltener im ersten Anlauf zum angestrebten Fortbildungsabschluss. Die Erfolgsquote im Bereich Industrie und Handel fällt also eher unterdurchschnittlich aus;<sup>279</sup> es zeigt sich durchaus eine gewisse Spannweite im Prüfungserfolg der betreffenden Prüfungsgruppen → **Tabelle B1.3-3**. So führen etwa 7 von 10 der Fortbildungsprüfungen bei den Fachkaufleuten bzw. den Fachwirten zum Fortbildungsabschluss, die Erfolgsquote bei Industriemeisterprüfungen beträgt dagegen 84,2 %. Entsprechend verzeichnen

Erstere mit 20,2 % bzw. 21,8 % auch die höchsten Anteile von Prüfungswiederholern.

## Umschulungsprüfungen im Berichtsjahr 2010

Geeignete Maßnahmen der Umschulung sollen Erwachsenen die Möglichkeit bieten, sich beruflich neu zu orientieren, und sie zu einem Übergang oder Aufstieg in eine andere Berufstätigkeit befähigen (§ 1 Abs. 5 BBiG).<sup>280</sup> Die Umschulung erfolgt entweder in anerkannten Ausbildungsberufen oder in anderen Berufen.<sup>281</sup> Die Umschüler können im dualen System oder in entsprechenden Fördereinrichtungen ausgebildet werden. Durch Bildungsgutscheine für den Einzelnen kann etwa die Bundesagentur für Arbeit die Umschulung fördern. Die jeweiligen Umschulungsregelungen werden gemäß §§ 58 f. BBiG vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bundeseinheitlich oder mit regionaler Wirkung durch zuständige Stellen erlassen und regeln Inhalt, Art, Ziel und Dauer der jeweiligen Umschulungsmaßnahme. Die abschließende Umschulungsprüfung vor der zuständigen Stelle dient dem Nachweis, dass die nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden.

Gemäß → **Tabelle B1.3-4** nahmen im Berichtsjahr 2010 rund 23.000 Personen an Prüfungen im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen teil (§ 58 BBiG bzw. § 42e HwO). Im Jahr 2009 zählte man 21.039 Umschulungsprüfungen. Fast durchweg erfolgten die Umschulungen in anerkannten Ausbildungsberufen. In den alten Ländern unterzogen sich im Jahr 2010 rund 15.100 Personen einer Umschulungsprüfung, knapp 7.900 waren es in den neuen Ländern. Frauen stellen mit 8.256 etwas mehr als ein Drittel aller Prüfungsteilnehmer/-innen (35,9 %). Von den Ausbildungsbereichen führten Industrie und Handel mit 19.509 Prüflingen 84,9 % aller durchgeführten Umschulungsprüfungen durch. Mit Abstand folgt der Handwerksbereich mit rund 2.400 oder 10,4 % der

278 Die entsprechende rechnerische Erfolgsquote für das Berichtsjahr 2009 lag bei 78,9 %; vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.3.

279 Allerdings lässt sich das auch darauf zurückführen, dass laut Hinweis des Statistischen Bundesamts im Jahr 2010 zuständige Stellen dieses Bereiches abweichend von der Vorgabe auch die von ihnen durchgeführten Teilprüfungen und dann „als nicht bestanden“ gemeldet haben. Dadurch wird die Zahl der Teilnahmen und damit der Nenner für die Berechnung des Erfolgsanteils überhöht, was rechnerisch zu einer niedrigeren Erfolgsquote führt.

280 Eine vorherige Berufsausbildung wird nicht vorausgesetzt; so kann der Umschüler/die Umschülerin z. B. vorher auch als Ungelernte/-r tätig gewesen sein. Anders als bei der Nachqualifizierung soll im Rahmen der beruflichen Neuorientierung ein Beruf mit einem anderen Inhalt erlernt werden.

281 Bei einer Umschulung in anerkannten Ausbildungsberufen sind weitere, für die Berufsausbildung geltende Vorschriften heranzuziehen, z. B. Ausbildungsbild-, -rahmenplan oder Prüfungsanforderungen (§ 60 BBiG).

Tabelle B1.3-4: **Teilnahmen an Umschulungsprüfungen 2010 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>	19.509	12.972	6.537	16.377	11.013	5.364	83,9	84,9	82,1
Handwerk	2.397	1.539	858	2.112	1.410	702	88,1	91,6	81,8
Öffentlicher Dienst <sup>2</sup>	333	198	135	294	171	126	88,3	86,4	93,3
Landwirtschaft	126	78	48	105	66	39	83,3	84,6	81,3
Freie Berufe <sup>2</sup>	612	333	279	507	276	231	82,8	82,9	82,8
Hauswirtschaft	12	3	9	9	3	6	75,0	100,0	66,7
<b>Insgesamt</b>	<b>22.992</b>	<b>15.126</b>	<b>7.866</b>	<b>19.407</b>	<b>12.939</b>	<b>6.465</b>	<b>84,4</b>	<b>85,5</b>	<b>82,2</b>
<i>nachrichtlich:</i>									
Frauen	8.256	5.355	2.901	6.996	4.617	2.378	84,7	86,2	82,0
Männer	14.736	9.771	4.965	12.411	8.322	4.089	84,2	85,2	82,4

Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet; die gerundete Gesamtzahl kann aufgrund der Rundung je Zelle von der Summe der gerundeten Einzelwerte abweichen.

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; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

abgelegten Prüfungen, die restlichen ca. 5 % der Umschulungsprüfungen wurden in den anderen 4 Bereichen abgenommen.

Der Anteil bestandener Umschulungsprüfungen lag mit insgesamt rund 19.400 bei 84,4 % auf dem Niveau früherer Jahre. Insgesamt gesehen erreichten Frauen wie Männer den Umschulungsabschluss ähnlich häufig; auch in den beiden Landesteilen gab es kaum Unterschiede nach Geschlecht. Des Weiteren übertrifft der Anteil bestandener Prüfungen mit 85,5 % in den alten Ländern den der neuen Länder (82,2 %). In den jeweiligen Ausbildungsbereichen lag der Anteil erfolgreich abgelegter Umschulungsprüfungen durchweg über 80 %. Überdurchschnittlich fällt der Prüfungserfolg in den Bereichen Handwerk (88,1 %) und öffentlicher Dienst (88,3 %) aus. Höchste Erfolgsanteile bei den Umschulungsprüfungen 2010

meldeten dabei: erstens mit 91,6 % das Handwerk in Westdeutschland, wobei dem ein recht niedriger Erfolgsanteil in den neuen Ländern gegenübersteht (81,8 %). Zweitens der öffentliche Dienst in Ostdeutschland mit 93,3 % bestandenen Prüfungen; der vergleichbare Wert in den alten Ländern beträgt dagegen 86,4 %.

(Hermann Herget)

## B2 Weiterbildungsanbieter

### B2.1 Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2011

Der Themenschwerpunkt des **wbmonitor** **E** befasste sich im Jahr 2011 mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Weiterbildungsanbieter (vgl. Kapitel B2.1.2). Weiterhin wurden das Geschäftsklima in der Weiterbildung sowie Daten zur Anbieterstruktur erhoben (vgl. Kapitel B2.1.1). Die Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.700 Einrichtungen (11,5 % der **wbmonitor**-Grundgesamtheit).

#### **E** wbmonitor Umfragen

**wbmonitor** ist ein Kooperationsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE). Jährlich im Mai wird die dem **wbmonitor** bekannte Grundgesamtheit von aktuell rd. 15.000 Anbietern zu wechselnden Themenschwerpunkten sowie dem Geschäftsklima, Leistungen und Strukturen online befragt. Für weitere Informationen siehe [www.wbmonitor.de](http://www.wbmonitor.de).

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

Die **wbmonitor** Umfrage zeigt, dass das wahrgenommene Geschäftsklima in der Weiterbildung **E** stark vom Hauptfinanzier<sup>282</sup> des Anbieters abhängig ist → **Schaubild B2.1.1-1**. Besonders deutlich wird dies bei überwiegend durch Betriebe sowie von Arbeitsagenturen finanzierten Anbietern. Während sich das Weiterbildungsklima im Vergleich zum Vorjahr insgesamt stabilisiert und in Teilen sogar deutlich verbessert hat, brechen die vorwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierten Weiterbildungsanbieter in ihrer Einschätzung stark ein und erreichen mit

-23 erstmals negative Werte. Für das kommende Jahr wird ein weiterer wirtschaftlicher Rückgang erwartet (-32) → **Tabelle B2.1.1-1**.

#### **E** wbmonitor Klimawert

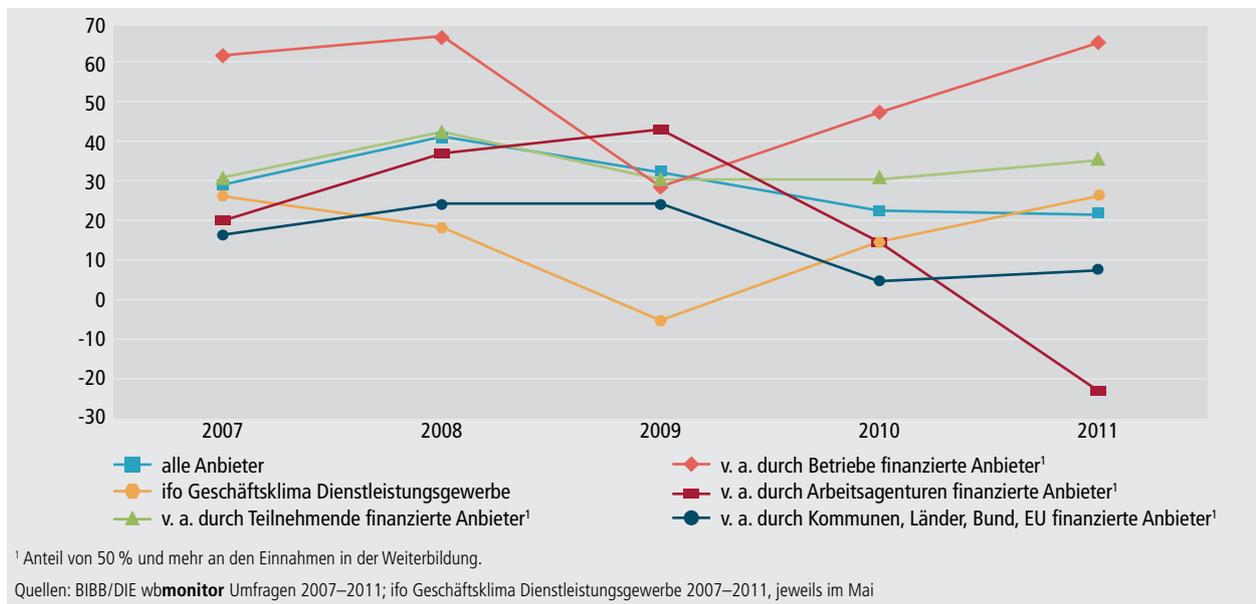
Der **wbmonitor** Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie die Erwartung in einem Jahr. Die Anbieterangaben werden anhand des Unterrichtsstundenvolumens des Vorjahres gewichtet. Die Werte liegen zwischen -100 und +100. Der **wbmonitor** Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

Hintergrund der den Abwärtstrend des Vorjahres fortsetzenden Einschätzung des Weiterbildungsklimas durch die überwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter dürften die im zweiten Jahr in Folge rückläufigen Förderungen durch die Bundesagentur für Arbeit sein (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Im Bereich der beruflichen Weiterbildung (Rechtskreis SGB II/III) verringerte sich der Bestand stetig von 210.000 Förderfällen im Mai 2009 auf 165.000 im Mai 2011. Der Zugang zu diesen Maßnahmen hatte sich 2011 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 40 % verringert, die übliche leichte Frühjahrsbelebung war ausgeblieben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, eigene Berechnungen). Folgen für die Anbieter sind rückläufige Teilnehmerzahlen und damit einhergehend finanzielle Einbußen.

Völlig anders wird das Weiterbildungsklima durch jene Anbieter wahrgenommen, die sich vorwiegend durch Betriebe finanzieren. Während die Stimmung im Jahr 2009 erheblich unter den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise litt und mit +29 einen Tiefpunkt erreichte, knüpfen sie 2011 mit einem Klimawert von +66 an die Zeiten vor der Krise an und erwarten eine noch bessere Entwicklung für die Zukunft (+71). Diese Entwicklung folgt dem Trend des ifo-Geschäftsklima-Indexes für das Dienstleistungsgewerbe (vgl. ifo Institut 2012) auf einem deutlich höheren Niveau sowie der Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes (vgl. Statistisches Bundesamt 2012).

<sup>282</sup> Mindestens 50 % der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus dieser Finanzierungsquelle.

Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wbmonitor Klimawerte von 2007 bis 2011



Auch Anbieter, die sich überwiegend durch Teilnehmende finanzieren sowie durch Kommune, Land, Bund und/oder EU, folgen diesem positiven Trend. Beide Gruppen zeigen einen leichten Anstieg beim Klimawert, bewegen sich aber auf deutlich niedrigeren Niveaus. Anbieter mit Kommune, Land, Bund und/oder EU als Hauptfinanzier erreichen beim Weiterbildungsklima einen Wert von +8 (2010: +5), diejenigen, die sich überwiegend durch Teilnehmende finanzieren, sogar einen Wert von +36 (2010: +31). Während die überwiegend durch Kommunen, Länder, Bund und/oder EU finanzierten Anbieter für 2012 eine Stagnation ihrer wirtschaftlichen Situation erwarten, versprechen sich die überwiegend teilnehmerfinanzierten eine weitere Verbesserung.

### Themen in der Weiterbildung

Im Folgenden werden Besonderheiten des Themenspektrums **E** der Weiterbildungsanbieter in Bezug auf Anbietertypen und Finanziers vorgestellt.<sup>283</sup>

### **E** wbmonitor – Themen in der Weiterbildung

Die Anbieter aktualisieren jährlich ihre Angaben zum Themenangebot. In der allgemeinen Weiterbildung werden die folgenden 7 Themenbereiche/-felder (neben einer offenen Kategorie für sonstige Angebote) abgefragt: Grundbildung, Schulabschlüsse (für Erwachsene); IT-Grundwissen; Sprachen, interkulturelle Kompetenz; Gesellschaft, politische Bildung, Religion, Umwelt; Kunst und kulturelle Bildung, Gestalten; Gesundheit, Wellness; Familie, Gender, Generationen. Für die berufliche Weiterbildung stehen 6 Bereiche zur Verfügung (sowie eine offene Kategorie für sonstige Angebote): Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement, Soft Skills; berufsbezogene Fremdsprachen; berufsbezogenes IT-Wissen (auch CNC und Programmierung); kaufmännische Weiterbildung; technische Weiterbildung (inkl. gewerblicher und naturwissenschaftlicher); soziale, medizinische, pflegerische, pädagogische Weiterbildung.

Private, kommerzielle Anbieter weisen unter allen Anbietertypen die geringste durchschnittliche Anzahl an Themenbereichen auf, denen sie ihre Veranstaltungen zuordnen. In der allgemeinen Weiterbildung sind es 2,1 und in der beruflichen 3,1 Themenbereiche.<sup>284</sup>

283 Die Kategorien „auch im Angebot“ und „ein Angebotsschwerpunkt“ wurden zusammengefasst und den Angaben zu „nicht im Angebot“ gegenübergestellt.

284 BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Basis der hochgerechneten Werte je nach Thema zwischen n = 215 und n = 1.046 Anbietern.

Tabelle B2.1.1-1: **Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2011**

		Klimawert	Lagebeurteilung	Erwartung in einem Jahr	Anzahl Anbieter (Lage)
		gemittelt aus Lage und Erwartung	Saldo <sup>1</sup> positiv/negativ	Saldo <sup>1</sup> besser/schlechter	(hochgerechnet)
<b>Alle Anbieter</b>		22	27	17	12.735
<b>Art der Einrichtung</b>	kommerziell privat	30	27	33	3.636
	gemeinnützig privat	16	24	9	1.941
	Bildungseinrichtung eines Betriebes	49	58	40	528
	berufliche Schule	29	37	21	849
	Volkshochschule	18	31	6	1.907
	(Fach-)Hochschule, Akademie	9	3	15	390
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	39	51	28	964
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	7	6	7	1.997	
<b>Standort</b>	alte Länder	24	29	20	10.458
	neue Länder mit Berlin	11	18	5	2.277
<b>Angestellte/Beamte in der WB</b>	0 bis 9	28	29	27	8.093
	10 bis 49	20	31	11	3.332
	50 und mehr	-1	3	-6	853
<b>Einnahmen/Zuwendung von Teilnehmenden</b>	keine Einnahmen	14	22	6	2.074
	bis 25 %	17	19	14	4.581
	26 % bis 49 %	17	20	14	1.871
	50 % und mehr	36	43	28	3.846
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben</b>	keine Einnahmen	11	20	3	4.053
	bis 25 %	10	18	3	4.955
	26 % bis 49 %	47	45	50	842
	50 % und mehr	66	61	71	2.523
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen</b>	keine Einnahmen	31	37	25	6.064
	bis 25 %	38	37	38	3.597
	26 % bis 49 %	25	38	13	733
	50 % und mehr	-23	-14	-32	1.978
<b>Einnahmen/Zuwendung von Kommunen, Ländern, Bund, EU</b>	keine Einnahmen	43	42	43	4.756
	bis 25 %	11	16	7	3.420
	26 % bis 49 %	20	32	8	1.759
	50 % und mehr	8	15	2	2.437
<b>Gesamtumsatz der Einrichtung</b>	1 bis 10 Tsd. €	23	35	12	584
	1 bis 10 Tsd. €	38	38	37	2.500
	10 bis 100 Tsd. €	18	19	18	4.686
	100 bis 1 Mio. €	18	28	8	3.289
	1 bis 10 Mio. €	23	20	25	438
<b>Zum Vergleich</b>	ifo Dienstleistungsgewerbe	27,4	35,0	20,0	-

<sup>1</sup> Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von +100 bis -100.

Quelle: BIBB/DIE wbmmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf der Basis von n = 1.584 Anbietern.

Eine Konzentration auf bestimmte Themenfelder gibt es für diesen Anbietertyp jedoch nicht. Es vereint sie nur ein unterdurchschnittliches Angebot der 3 allgemeinen Weiterbildungsthemen Gesellschaft, Kultur

und Familie (jeweils 12 % bis 19 % der Anbieter) sowie andererseits die knapp überdurchschnittliche Präsenz von Managementtrainings (69 % der Anbieter).

Volkshochschulen sind dagegen der Inbegriff für thematische Vielfalt in der deutschen Weiterbildungslandschaft, und sie heben sich damit von allen anderen Anbietertypen ab. Mit rd. 7,2 Themen sind sie in fast allen Feldern der allgemeinen Weiterbildung aktiv, und mit rd. 4,9 von 7 Themen ist ihr Engagement in der beruflichen Weiterbildung thematisch breiter als bei allen anderen Typen.

Die anderen Anbietertypen (private, gemeinnützige Anbieter; betriebliche Bildungseinrichtungen; berufliche Schulen; Fach-/Hochschulen, Akademien; wirtschaftsnahe Einrichtungen; Einrichtungen der Kirchen, Parteien, Gewerkschaften etc.) ordnen ihre Veranstaltungen durchschnittlich 2,9 allgemeinen und 3,4 beruflichen Themenfeldern zu.

Interessante Unterschiede zeigen sich, wenn man die einzelnen Anbieter nach jenen Themenbereichen gruppiert, denen sie ihre Veranstaltungen zuordnen. Anbieter von Managementtrainings finanzieren sich stärker über Betriebe und seltener über Arbeitsagenturen (durchschnittliche Finanzierungsanteile 25 % bzw. 16 %). Höhere Finanzierungsanteile der Arbeitsagenturen verzeichnen dagegen die Anbieter von technischen (27 %), kaufmännischen (23 %) sowie von IT-Weiterbildungen (Grundlagen und berufsbezogene Ausrichtung je 23 %) und von berufsbezogenen Fremdsprachen (22 %) bzw. Grundbildung (25 %). Anbieter von kultureller und Gesundheitsbildung erreichen die höchsten durchschnittlichen Finanzierungsanteile von Teilnehmenden/Selbstzahlern (41 % bzw. 38 %).

Gruppiert man die einzelnen Anbieter nach ihren Hauptfinanziers (von denen sie mindestens 50 % ihrer Einnahmen erhalten), weisen insbesondere überwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierte Anbieter mit durchschnittlich 4,5 besetzten Themenfeldern in der beruflichen Weiterbildung eine hohe Diversität auf, die in Zusammenhang mit dem Aufwand für das Anerkennungs- und Zulassungsverfahren Weiterbildung (AZWV) stehen könnte (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B2.1.2). Überdurchschnittlich durch Betriebe finanzierte Anbieter zeichnen sich dagegen durch eine Konzentration ihres Angebotes auf durchschnittlich 1,6 Themen in der allgemeinen und 3,0 Themen in der beruflichen Weiterbildung aus.

(Meike Weiland, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

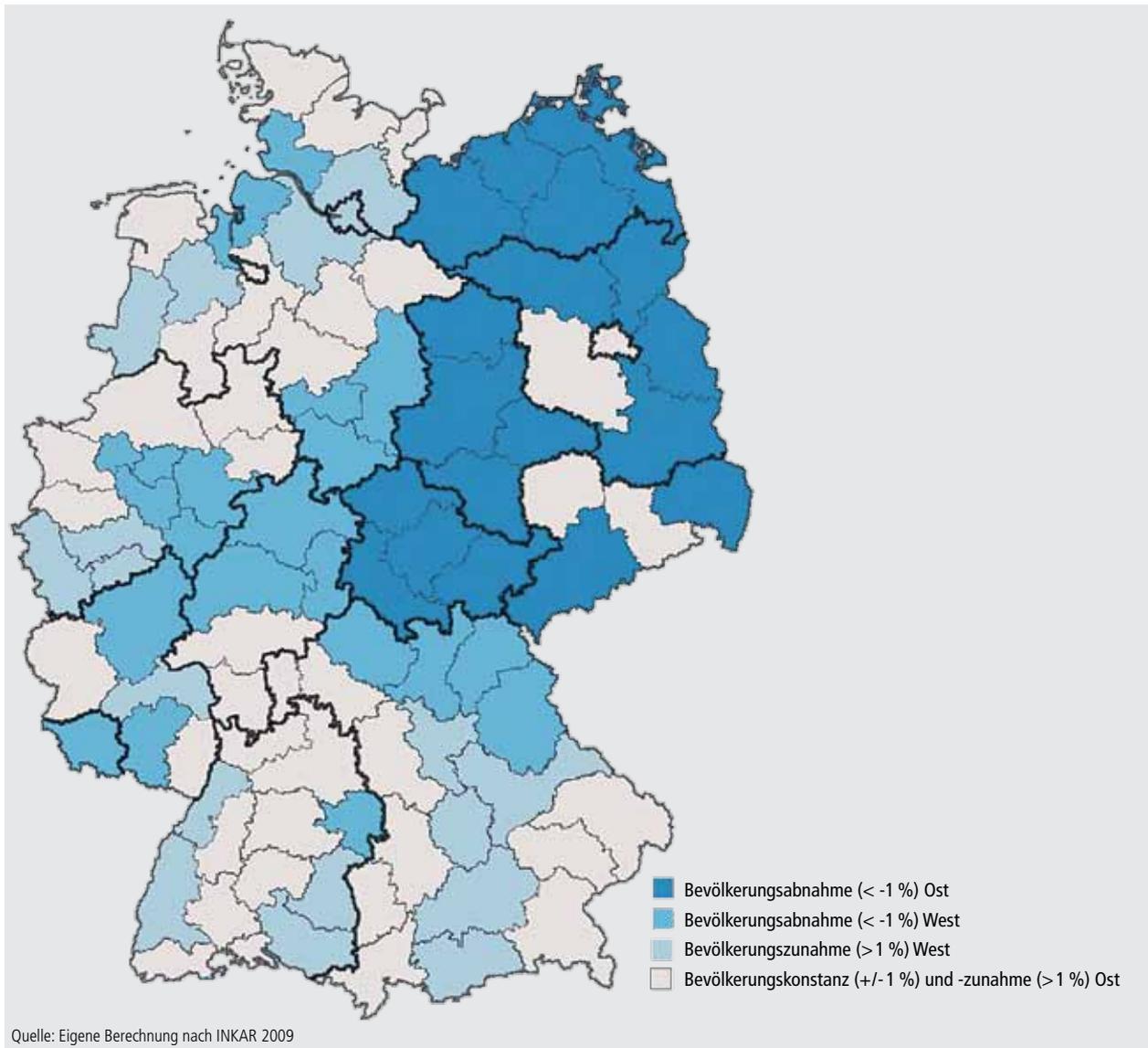
## **B2.1.2 Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel**

Wie sich der viel diskutierte demografische Wandel auf Weiterbildungsanbieter auswirkt, war Gegenstand des Themenschwerpunktes der **wbmonitor** Umfrage 2011. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Veränderung der Teilnehmendenstruktur sowie auf dem aktuellen und zukünftigen Weiterbildungsangebot, das einen Beitrag zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft leisten kann.

### **Der demografische Wandel verläuft regional unterschiedlich**

In Deutschland werden zukünftig weniger Menschen leben, und gleichzeitig wird der Anteil Älterer an der Bevölkerung steigen. Diese Entwicklung verläuft allerdings nicht in allen Regionen gleich, sondern bedingt durch die lokale Wirtschaftskraft und das Arbeitsplatzangebot örtlich teilweise sehr unterschiedlich (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2011, S. 10). In strukturschwachen Regionen beschleunigt die Abwanderung insbesondere von jungen Menschen zum Ausbildungsbeginn oder an der Schwelle zum Berufseinstieg den Rückgang und die Alterung der Bevölkerung. In weiten Teilen der neuen Bundesländer geht zudem aufgrund der niedrigen Geburtenraten der unsicheren Nachwendejahre die Schulabgängerzahl aktuell besonders stark zurück. Durch diese Entwicklungen reduziert sich hier das Erwerbspersonenpotenzial, was für Betriebe die Personalauswahl einschränkt (vgl. Arent/Nagel 2010). Wirtschaftszentren, vor allem in Westdeutschland, können hingegen jüngere Arbeitskräfte anlocken und Perspektiven zur Familiengründung bieten. Der Alterungsprozess der Bevölkerung wird so verzögert, und die Einwohnerzahl steigt sogar an. Um dieser regional uneinheitlichen Entwicklung Rechnung zu tragen, werden die Umfrageergebnisse im Folgenden differenziert dargestellt für Anbieter in Regionen mit rückläufiger Bevölkerungszahl getrennt nach Ost- und Westdeutschland sowie für Anbieter in westdeutschen Wachstumsregionen **E**.

Schaubild B2.1.2-1: Regionen nach Bevölkerungsentwicklung 2002 bis 2007



## E Methodik der Regionalklassifizierung

Regionen mit Bevölkerungsverlust verzeichneten zwischen 2002 und 2007 einen Rückgang der Einwohnerzahl von mehr als 1 %, Regionen mit Bevölkerungsgewinn ein Wachstum größer 1 %. Die Zuordnung erfolgte auf der Ebene der 96 Raumordnungsregionen in Deutschland. Der Zeitraum von 2002 bis 2007 stellt in der verwandten Indikatorenensammlung „Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung (INKAR)“ des Bundesamts für Bauwesen

und Raumordnung (BBR) den zum Berichtszeitpunkt aktuellsten verfügbaren Stand dar. Da demografische Prozesse langfristig wirken, ist von keinen wesentlichen Veränderungen seit 2007 auszugehen.

Aufgrund sehr hoher Korrelationen ( $> 0.75$ ) mit weiteren Kennzahlen der demografischen Entwicklung (Anteil Personen 50–65 Jahre sowie 65 Jahre und älter, Gesamtwanderungssaldo sowie der prognostizierten Veränderung der Einwohnerzahl bis 2025) steht die Klassifizierung nach Bevölkerungsentwicklung stellvertretend für die demografische Entwicklung insgesamt. Der Zusammenhang

zwischen Bevölkerungsentwicklung und Wirtschaftskraft ist statistisch mit einer starken (+/-0.6) Korrelation zur Bruttowertschöpfung und Arbeitslosenquote sowie einer moderaten Korrelation mit dem Haushaltseinkommen (0.3) gegeben.

In die Auswertung einbezogen wurden 207 Anbieter in ostdeutschen bzw. 296 Anbieter in westdeutschen Regionen mit Bevölkerungsabnahme und 402 Anbieter in westdeutschen Wachstumsregionen. Hochgerechnet entspricht dies 1.704, 2.734 bzw. 3.839 Weiterbildungsanbietern.

In Ostdeutschland nimmt die Bevölkerung in allen Regionen mit Ausnahme der Zentren Berlin/Potsdam sowie Leipzig und Dresden ab → **Schaubild B2.1.2-1**. In Westdeutschland sind die schrumpfenden Regionen überwiegend in der Mitte lokalisiert. Neben vom postindustriellen Strukturwandel betroffenen Gebieten wie dem Ruhrgebiet oder dem Saarland geht die Bevölkerung auch in peripheren ländlichen Regionen Nordbayerns und an der Nordseeküste zurück. Zu den Regionen mit Bevölkerungswachstum zählen wirtschaftsstarke Ballungsregionen wie die Achse München-Nürnberg, Hamburg mitsamt seinem Umland, die Region Köln/Bonn/Aachen sowie die Oberrheinische Tiefebene.<sup>285</sup>

### Mobilisierung von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven

wbmonitor fragte die Anbieter, ob sich das Teilnahmeverhalten an beruflicher Weiterbildung der sogenannten „Arbeitsmarkt-“ bzw. „Qualifikationsreserven“ (Ältere [50+ Jahre], Frauen, Migrantinnen und Migranten, gering qualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose) in den vergangenen 5 Jahren bereits verändert hat. Da zur Deckung des Fachkräftebedarfs weniger Jüngere zu Verfügung stehen als in der Vergangenheit, rücken diese Personengruppen zunehmend in das Interesse von Politik und Wirtschaft und sollen mit Weiterbildung fit für den Arbeitsmarkt gemacht oder für höherwertige Tätigkeiten qualifiziert werden. Als Vergleichsgruppen dienen neben den Jüngeren (bis 34 Jahre) qualifizierte Beschäftigte (Fachkräfte, Akademiker/-innen).

### Nachteilige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in ostdeutschen Schrumpfungsregionen

In den westdeutschen Regionen mit Bevölkerungswachstum verzeichnen bei fast allen Personengruppen deutlich mehr Anbieter Zuwächse als Abnahmen (Saldo<sup>286</sup> größer oder gleich 20), wobei die Anbieter am häufigsten von Gewinnen bei den Migrantinnen und Migranten berichten → **Schaubild B2.1.2-2**. Eine Ausnahme stellen arbeitslose Fachkräfte sowie arbeitslose Akademiker/-innen dar, bei denen leichte Abnahmen zu verzeichnen sind.

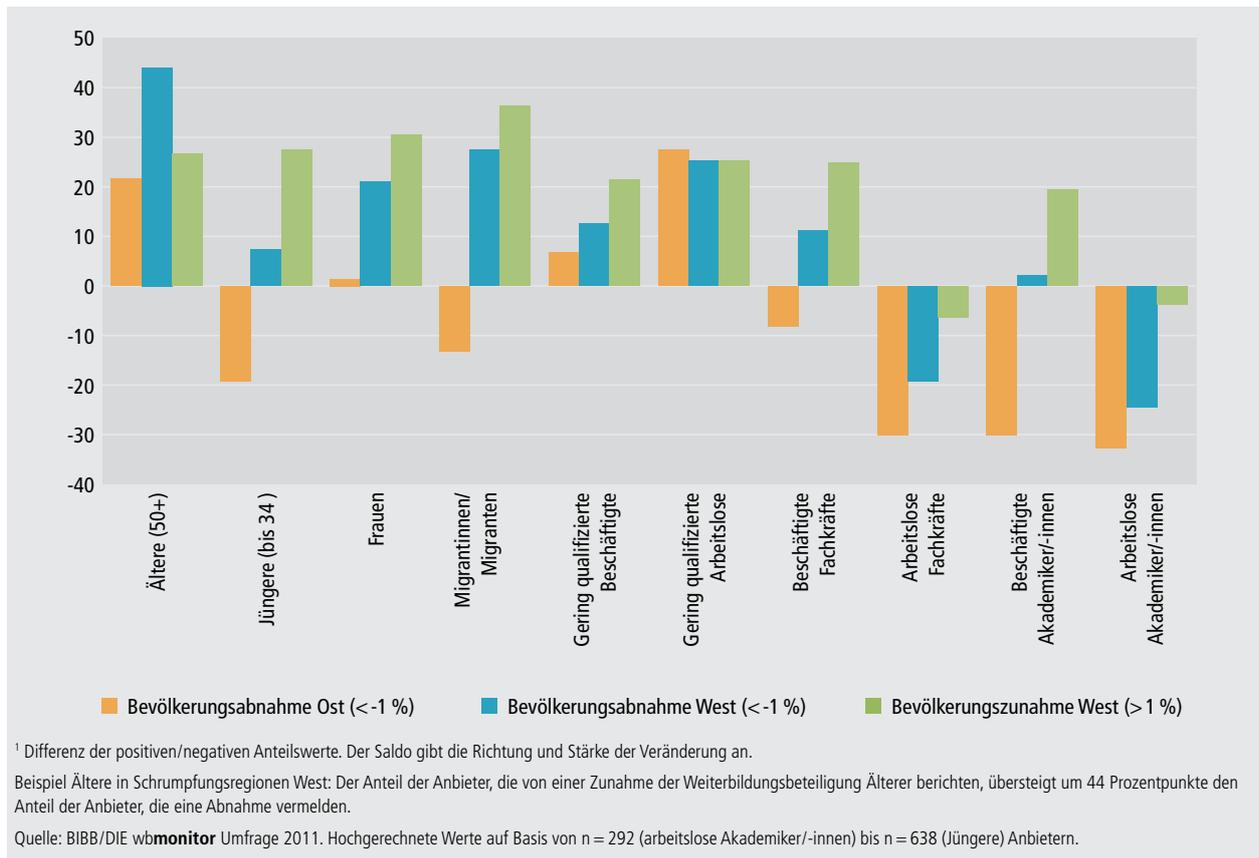
Sowohl in den ost- wie in den westdeutschen Regionen mit Bevölkerungsabnahme entwickelt sich die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung demgegenüber nachteilig, insbesondere aber in Ostdeutschland: In den Schrumpfungsregionen der neuen Bundesländer verzeichnen die Anbieter nur bei gering qualifizierten Arbeitslosen und Älteren deutliche Zuwächse an Teilnehmenden. Trotz des hier beschleunigten Anstiegs des Bevölkerungsanteils Überfünfzigjähriger fallen die Zuwächse der Weiterbildungsbeteiligung Älterer niedriger aus als in den vergleichsweise jungen westdeutschen Wachstumsregionen. Bei den übrigen Personengruppen sind in den ostdeutschen Regionen mit Bevölkerungsabnahme nur minimale Teilnahmesteigerungen erkennbar (Frauen, gering qualifizierte Beschäftigte), oder die Weiterbildungsteilnahme hat sich negativ (Jüngere, Migrantinnen und Migranten, beschäftigte Fachkräfte) bzw. stark negativ (arbeitslose Fachkräfte und Akademiker/-innen, beschäftigte Akademiker/-innen) entwickelt. In den westdeutschen Schrumpfungsregionen hingegen sind neben den gering qualifizierten Arbeitslosen und Älteren auch bei Frauen sowie Migrantinnen und Migranten deutliche Zunahmen zu verzeichnen.

Während in Westdeutschland die Regionen mit Bevölkerungsabnahme bei einigen Personengruppen den Anschluss an die Wachstumsregionen halten

285 Die einzige ostdeutsche Wachstumsregion Havelland-Fläming wurde zwecks einer Ost/West-Trennung in der Klasse der Regionen mit Bevölkerungszunahme nicht berücksichtigt.

286 Der Saldo stellt die Differenz von positiven und negativen Anteilswerten dar. Nicht berücksichtigt werden in diesem die Angaben der unveränderten Teilnehmendenentwicklung. Die Spannweite der gültigen Angaben zu „nicht verändert“ reicht von 37,3 % (gering qualifizierte Arbeitslose) bis 70,8 % (beschäftigte Akademiker/-innen).

Schaubild B2.1.2-2: Anbieter, die eine Veränderung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den vergangenen 5 Jahren verzeichnen, differenziert nach regionaler Bevölkerungsentwicklung 2002 bis 2007 (Salden)<sup>1</sup>



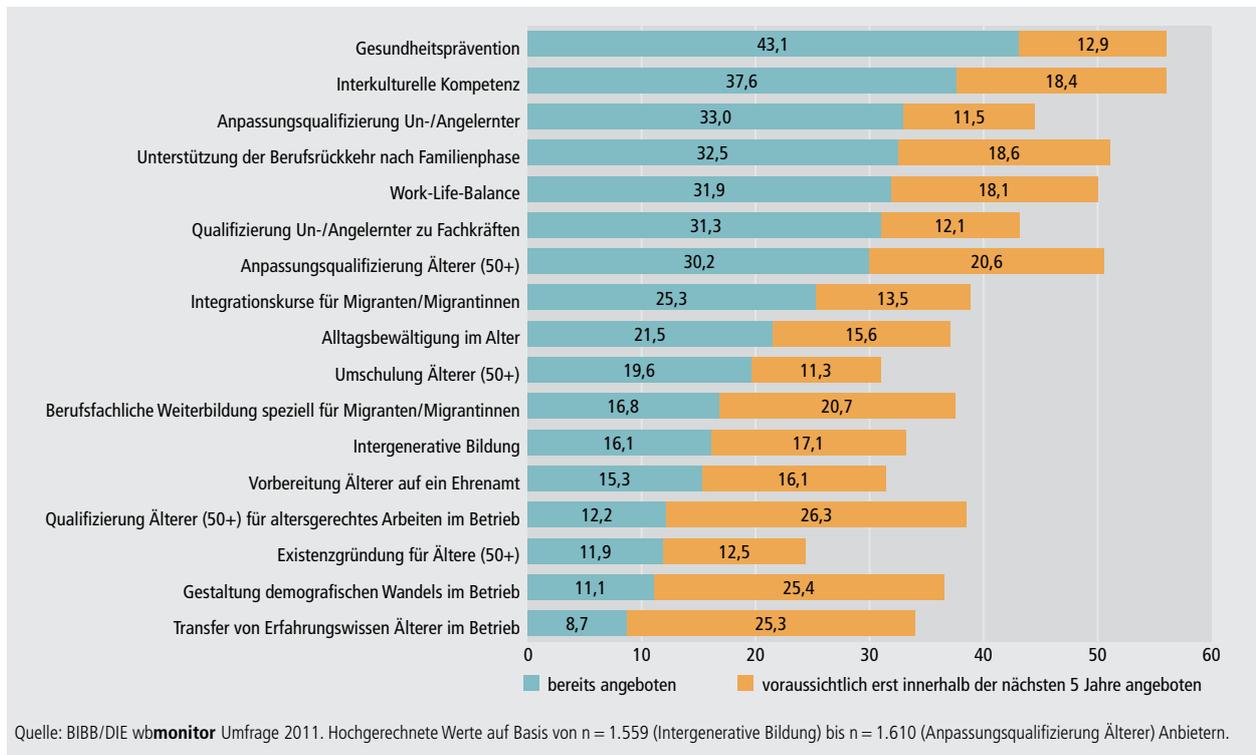
und bei Älteren den mit Abstand stärksten Zuwachs verzeichnen, sind in den ostdeutschen Schrumpfsregionen kaum Entwicklungen erkennbar, in der Deckung des Qualifikationsbedarfs den hier beschleunigten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials mit Weiterbildung zu kompensieren. Bei Fortschreiten dieser Entwicklungen besteht die Gefahr, dass hier trotz fortbestehender Arbeitslosigkeit ein Fachkräftemangel entsteht und dass diese ohnehin strukturschwächeren Gebiete so in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung gegenüber den anderen Landesteilen weiter zurückfallen, wohingegen die Wachstumsregionen mit Weiterbildung ihre Standortvorteile ausbauen werden. Die starken Einschnitte der Arbeitsagenturen in der Weiterbildungsförderung arbeitsloser Fachkräfte sowie arbeitsloser Akademiker/-innen können diese regionalen Disparitäten noch verstärken.

### Demografieorientierte Angebote für Betriebe als Zukunftsmarkt

Kompetenzerwerb in Gesundheitsprävention<sup>287</sup> ist das aktuell am weitesten verbreitete Weiterbildungsthema mit Bezug zum demografischen Wandel → **Schaubild B2.1.2-3**. Demografieorientierte Angebote für Betriebe sind bisher die Schlusslichter. Jeweils nur etwa jeder zehnte Anbieter führt heute Qualifizierungen durch für altersgerechte Arbeitsplätze oder zum Management der Folgen alternder Belegschaften, wie z. B. zum Wissenstransfer ausscheidender Mitarbeitender.

<sup>287</sup> Gesundheitsprävention ist insofern in Hinblick auf den demografischen Wandel relevant, als dass sie bei einem steigenden Renteneintrittsalter und einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots zum langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beiträgt.

Schaubild B2.1.2-3: **Aktuelles und in den nächsten 5 Jahren vorgesehene Weiterbildungsangebot mit Bezug zum demografischen Wandel (in %, Mehrfachnennungen)**



Mittels einer Faktorenanalyse<sup>288</sup> lassen sich bei den Anbietern Muster in den Angebotskombinationen der verschiedenen Weiterbildungsthemen mit Demografiebezug ermitteln. Die abgefragten Angebote können so auf 4 verschiedene Marktsegmente verdichtet werden. Die 1. Anbietergruppe bündelt arbeitsmarktorientierte, berufliche Weiterbildungsangebote wie Anpassungsqualifizierungen und Umschulungen Älterer sowie Qualifizierungen Un-/Angelernter. Die 2. Gruppe ist im Bereich von Weiterbildungen mit dem Ziel der Persönlichkeitsentwicklung und sozialen Teilhabe tätig, wobei es sich vorrangig um Angebote der allgemeinen Weiterbildung handelt.<sup>289</sup> Die 3. Gruppe hat sich auf demografieorientierte Angebote für Betriebe spezialisiert, und die 4. Gruppe führt Qualifizierungen im Bereich

Migration und Interkulturalität durch. Alleine die Angebote „Existenzgründung für Ältere“ sowie „Unterstützung der Berufsrückkehr nach Familienphase“ lassen sich keiner der 4 Gruppen zuweisen. Offensichtlich – in Hinblick auf das fortschreitende Alter der geburtenstarken Jahrgänge ab 1950 – werden in demografieorientierten Angeboten für Betriebe am häufigsten Wachstumschancen gesehen. Überdurchschnittlich häufig planen überwiegend arbeitsagenturfinanzierte Anbieter, dieses Geschäftsfeld für die nahe Zukunft zu erschließen. Zu vermuten ist, dass hierin eine Möglichkeit zur Kompensation der rückläufigen Einnahmen von Arbeitsagenturen gesehen wird (vgl. Kapitel B2.1.1). Nach Regionen betrachtet planen Anbieter in den ostdeutschen Schrumpfungsregionen überdurchschnittlich häufig Angebote für Betriebe. In den alten Ländern hingegen werden berufsfachliche Weiterbildungen für Migrantinnen und Migranten entsprechend dem größeren Personenpotenzial voraussichtlich stärker zunehmen als in den neuen Ländern.

(Stefan Koscheck)

288 Hierzu wurden die Angebote dichotomisiert in „bereits angeboten“ und „(noch) nicht angeboten“.

289 Hierunter fallen die Angebote „Alltagsbewältigung im Alter“, „Vorbereitung Älterer auf ein Ehrenamt“, „Intergenerative Bildung“, „Gesundheitsprävention“, „Work-Life-Balance“ und mit geringerer Faktorenladung auch „Interkulturelle Kompetenz“.

## B2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

### B2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

In vielen Bundesländern spielen die Volkshochschulen per Landesgesetz eine wichtige Rolle bei der Weiterbildung der erwachsenen Bevölkerung. In manchen Bundesländern hat die Bereitstellung einer Volkshochschule durch die Kommunen die Funktion der Grundversorgung mit Weiterbildung und wird einwohnerbezogen durch das Land gefördert (z. B. Niedersachsen). In anderen Ländern stehen die Volkshochschulen neben freien Trägern, die von Land und Kommunen gefördert werden (z. B. Bayern, Brandenburg). Auch wenn grundsätzlich der Bund für die berufliche Weiterbildung verantwortlich ist, während die Länder die Verantwortung für allgemeine und politische Weiterbildung innehaben (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51), schließen die Weiterbildungsgesetze der Länder dort, wo ein solches in Kraft ist, in der Regel neben allgemeiner und politischer Weiterbildung auch die berufliche Weiterbildung ein (für einen Überblick über die Landesgesetze siehe Grotlüschen u. a. 2009, S. 358; zur Einordnung der Landesregelungen in das Gesamtsystem der Erwachsenenbildung siehe Nuissl 2009). Insgesamt sind die Volkshochschulen in allen Bundesländern als öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen vertreten und bieten ein thematisch breit gefächertes Bildungsangebot, das in großen Teilen ohne Zugangsbeschränkungen der gesamten Bevölkerung offensteht (vgl. Süßmuth/Sprink 2009, S. 473 ff.).

Die Volkshochschul-Statistik **E** erfasst als bundesweite Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen seit 1962 die personelle und finanzielle Ausstattung der Volkshochschulen sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen; die statistische Erhebung wird jährlich vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt.<sup>290</sup> Die thematische Zuordnung

der Veranstaltungen der Volkshochschulen erfolgt in der seit 1998 bestehenden Systematik der 6 sogenannten Programmbereiche: (1) Politik – Gesellschaft – Umwelt, (2) Kultur – Gestalten, (3) Gesundheit, (4) Sprachen, (5) Arbeit – Beruf, (6) Grundbildung – Schulabschlüsse. Zum Programmbereich Arbeit – Beruf gehören Lehrgänge zu den Themen IuK-Anwendungen<sup>291</sup>, Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Komplex Organisation/Management (siehe für die einzelnen Fachgebiete Hunte- mann/Reichart 2011, Tabelle 10).

#### **E** Volkshochschul-Statistik

In → **Tabelle B2.2.1-1** sind **Kursveranstaltungen** sowie die dazugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf ausgewiesen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens 3 Unterrichtsstunden, die am Sitzort der Volkshochschule stattfindet. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Wenn dieselbe Person in einem Beobachtungszeitraum an mehreren Veranstaltungen teilnimmt, wird sie mehrfach als Belegung gezählt, die Anzahl der Belegungen ist also höher als die Anzahl der Personen, die an den Veranstaltungen teilnehmen. Außer im Programmbereich Arbeit – Beruf findet berufliche Weiterbildung auch in anderen Programmbereichen statt (z. B. im Programmbereich Sprachen: „Wirtschaftsenglisch“). Da die Erfassung der Veranstaltungen jedoch nach inhaltlichen Aspekten und nicht nach Zweck erfolgt, ist eine Ausdifferenzierung berufsbezogener Veranstaltungen hier nicht möglich. Daher sind die berichteten Werte als Mindestzahlen des Angebots beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen zu interpretieren.

Dargestellt sind die in den Volkshochschulen im Berichtsjahr jeweils durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der Volkshochschulen öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Website) und allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind

<sup>290</sup> Vgl. die online verfügbaren Jahressbände <http://www.die-bonn.de/publikationen/recherche.aspx?schlagwort=volkshochschul-statistik+arbeitsjahr> und Pehl/Reitz 1994–2002.

<sup>291</sup> „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software.

Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die Volkshochschule im Auftrag eines Dritten (z. B. lokale Arbeitsgemeinschaft als Träger [ARGE] für Leistungen nach dem SGB II, Bundesagentur für Arbeit, andere staatliche Instanz oder privatwirtschaftliches Unternehmen) durchführt. Diese werden erst seit 1998 getrennt erfasst. Vor 1998 sind diese Veranstaltungen in der Gesamtsumme enthalten. Neben den Kursen gibt es an den Volkshochschulen noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten, Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich Arbeit – Beruf machen diese weniger als 1 % der Unterrichtsstunden aus.

Die in → **Tabelle B2.2.1-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Länderebene (Datenbasis für Bevöl-

kerungsstand auf Landesebene bis einschließlich Berichtsjahr 2008: 30. Juni des Berichtsjahres; ab Berichtsjahr 2009: 31. Dezember des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich Arbeit – Beruf bezogen und nach Landesteilen (alte/neue Bundesländer) differenziert.

Bei der **Erhebung der Teilnahmefälle nach Geschlecht** wird nicht zwischen offenen Kursen und Auftrags- und Vertragsmaßnahmen differenziert. Die in → **Schaubild B2.2.1-1** dargestellten Prozentanteile beziehen sich daher auf die Teilnehmenden in den Kursangeboten im Programmbereich Arbeit – Beruf insgesamt. Nicht alle Teilnahmefälle sind nach Geschlecht differenzierbar. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2010 82,8 % der Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf (85,9 % der Belegungen in Kursen an Volkshochschulen insgesamt).

**Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich Arbeit – Beruf an Volkshochschulen 1991 bis 2010<sup>1</sup>**

Jahr	Kurse	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen <sup>2</sup>	Unterrichtsstunden	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen	Belegungen	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen
1991	57.305		2.488.042		776.436	
1992	61.165		2.627.921		819.944	
1993	62.709		2.511.608		824.698	
1994	64.931		2.454.588		831.082	
1995	70.606		2.754.100		869.417	
1996	76.357		2.877.652		912.512	
1997	80.965		2.776.602		934.566	
1998	85.188	4.397	3.061.012	651.734	964.542	58.369
1999	91.123	6.311	3.181.715	831.049	1.011.132	81.062
2000	103.783	7.001	3.384.369	857.737	1.141.382	87.758
2001	102.402	7.823	3.281.324	868.904	1.076.983	90.395
2002	90.075	7.321	3.197.180	978.760	913.724	89.158
2003	82.473	6.807	2.902.186	946.622	823.996	85.159
2004	78.809	7.325	2.587.382	819.748	761.649	75.495
2005	73.736	6.436	2.307.864	690.382	709.790	79.013
2006	73.482	6.922	2.342.569	776.598	711.772	88.690
2007	74.171	7.691	2.326.551	772.029	719.025	96.782
2008 <sup>3</sup>	74.248	8.499	2.260.828	708.435	713.115	106.312
2009	72.480	9.286	2.277.573	743.589	693.740	115.600
2010	70.794	9.089	2.298.725	870.572	667.924	117.205

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

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

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

## Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Das Kursangebot der Volkshochschulen an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2010 bundesweit knapp 70.800 Veranstaltungen → **Tabelle B2.2.1-1**. Die Gesamtzahl der Kurse ist damit, ebenso wie die Zahl der Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf insgesamt, gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Angestiegen ist hingegen die Zahl der Unterrichtsstunden im Programmbereich. Damit wird ein seit 2008 zu erkennender Trend fortgesetzt (zur Entwicklung in den Jahren seit 1991 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.1).

Bei den Auftrags- und Vertragsmaßnahmen nahmen Unterrichtsstunden (+17,1 %) und Belegungen (+1,4 %) gegenüber 2009 zu, während die Zahl der Kurse zurückging (-2,1 %). Dies entspricht dem Trend der vergangenen Jahre, wonach Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in der beruflichen Weiterbildung an Volkshochschulen stetig an Bedeutung gewonnen haben. Inzwischen sind 12,8 % der Kursveranstaltungen, 37,9 % der Unterrichtsstunden und 17,5 % der Belegungen diesem Angebotssegment zuzuordnen.

Auftrags- und Vertragsmaßnahmen dauern in der Regel deutlich länger als offene Angebote; 2010 beinhaltete eine Auftrags- und Vertragsmaßnahme in der beruflichen Weiterbildung 95,8 Unterrichtsstunden, ein Kurs im offenen Angebot hingegen nur 23,1 Unterrichtsstunden. Die durchschnittliche Dauer beider Kursformen ist jedoch der Tendenz nach in den letzten Jahren zurückgegangen. Nur 2010 ist bei den Auftrags- und Vertragsmaßnahmen wieder ein höherer Wert als im Vorjahr zu beobachten (2009: 80,1).

Im Jahr 2010 umfasste der Programmbereich Arbeit – Beruf 12,3 % der Kurse an Volkshochschulen, mit 15,0 % der Unterrichtsstunden und 10,4 % der Belegungen (vgl. Huntemann/Reichart 2011, Tabelle 9).

### Weiterbildungsdichte beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, ist das Angebot an beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen in den alten Ländern deutlich größer als in den neuen

Ländern. Bezogen auf die Einwohnerzahl in beiden Gebieten war die Versorgung mit Angeboten der Volkshochschulen im Programmbereich Arbeit – Beruf in Westdeutschland über den betrachteten Zeitraum hinweg stets höher (vgl. für die Beschreibung der Entwicklung seit 1991 BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.1).

In den letzten 2 Jahren hat sich die Versorgung mit VHS-Angeboten im Programmbereich Arbeit – Beruf in den neuen Ländern gegenüber den alten Ländern weiter reduziert; während in den alten Ländern die Unterrichtsstunden von 2009 auf 2010 leicht zunahmen (+1,3 %), sank deren Zahl in den neuen Ländern weiter ab (-3,6 %). Damit verringerte sich die VHS-Weiterbildungsdichte **E** im Programmbereich Arbeit – Beruf dort auf 11,1 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/Einwohnerinnen der neuen Länder. In den alten Ländern hat sich die VHS-Weiterbildungsdichte dagegen leicht erhöht (2010: 32,4). Dort entfiel 2010 mit über zwei Fünftel (40,2 %) ein deutlich höherer Anteil der Unterrichtsstunden auf Auftrags- und Vertragsmaßnahmen als in den neuen Ländern (10,9 %).

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

Insgesamt besuchen seit vielen Jahren deutlich mehr Frauen als Männer die Volkshochschule. Der Frauenanteil liegt im Kursbereich insgesamt bei etwa drei Viertel der Teilnahmefälle (seit 1991 zwischen 73,1 % und 75,1 %; vgl. Huntemann/Reichart 2011; Pehl/Reitz 1994–2002; PAS 1991–1993). Im Programmbereich Arbeit – Beruf ist der Frauenanteil bei den Teilnahmefällen geringer als bei Betrachtung der Gesamtzahlen, wie → **Schaubild B2.2.1-1** verdeutlicht.

Im Jahr 2010 betrug der Frauenanteil im Programmbereich Arbeit – Beruf 63,2 % und unterschritt damit geringfügig den bisherigen Höchstwert von 63,3 % (2008). Seit 1997 lag der Wert über der 60 %-Marke, mit seitdem bei leichten Schwankungen steigender Tendenz.

Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern 1991 bis 2010

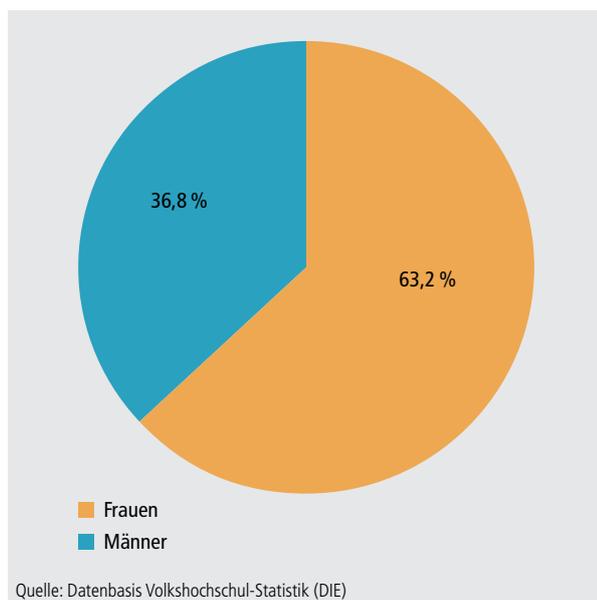
Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit – Beruf		VHS-Weiterbildungsdichte <sup>1</sup> im Programmbereich Arbeit – Beruf	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1991	2.076.114	411.928	33,7	22,7
1992	2.118.474	509.447	33,8	28,5
1993	2.012.506	499.102	31,8	28,0
1994	2.011.693	442.895	31,6	25,0
1995	2.312.364	441.736	36,1	25,0
1996	2.443.463	434.189	37,9	24,7
1997	2.365.970	410.632	36,7	23,4
1998	2.637.742	423.270	40,9	24,2
1999	2.787.144	394.571	43,1	22,7
2000	2.965.697	418.672	45,7	24,2
2001	2.888.080	393.244	44,3	22,9
2002	2.861.131	336.049	43,7	19,7
2003	2.611.431	290.755	39,8	17,1
2004	2.335.414	251.968	35,6	14,9
2005	2.080.288	227.576	31,7	13,6
2006	2.121.535	221.034	32,3	13,2
2007	2.101.481	225.070	32,0	13,6
2008 <sup>2</sup>	2.045.805	215.023	31,2	13,0
2009	2.088.543	189.030	31,8	11,5
2010	2.116.519	182.206	32,4	11,1

<sup>1</sup> VHS-Weiterbildungsdichte: Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen.

<sup>2</sup> Zahlen nachträglich korrigiert.

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE)

Schaubild B2.2.1-1: Anteile von Männern und Frauen an den Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf 2010



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

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

## B2.2.2 Berufliche Weiterbildung durch gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen

In Deutschland existiert eine Vielfalt von Institutionen unterschiedlicher Struktur, die berufliche Weiterbildung anbieten. Laut Anbieterbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) machen gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen zusammen rund 7 % der Weiterbildungsorganisationen in Deutschland aus (Einrichtungen der Gewerkschaft: 1,9%; Einrichtungen der Wirtschaft: 5,2%; vgl. Dietrich/Schade/Behrendorf 2008, S. 26). Daten der **wbmonitor** Umfrage 2010 des BIBB und des DIE weisen einen etwas höheren Wert für arbeitgebernahe Institutionen aus: 8,4 % der Weiterbildungsanbieter fallen in diese Kategorie.<sup>292</sup> **E**

### **E** Datenbasis zu Angeboten gewerkschafts- und arbeitgebernaher Institutionen

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

### Angebot an beruflicher Weiterbildung in gewerkschaftsnahen Institutionen

Bildungsarbeit der Gewerkschaften umfasst neben der politischen und gewerkschaftlichen Bildung, die insbesondere für Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen, Funktionäre und Funktionärinnen angeboten wird, auch berufliche Weiterbildung, die für alle Interessierten offen zugänglich ist. Alle großen Gewerkschaften unterhalten Bildungsabteilungen oder Bildungswerke, in denen

unterschiedliche Themenschwerpunkte angeboten werden. Das Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (bfb) und die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA), die aus dem Bildungswerk der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) hervorging, führen neben anderen Angeboten auch Maßnahmen beruflicher Weiterbildung (Umschulung, Fortbildung) durch. Auch die gewerkschaftsnahe Institution Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben hat in ihrem Angebotsprofil auf Bundes- und Länderebene Maßnahmen beruflicher Weiterbildung integriert (vgl. Kapitel B2.2.3).

Die Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmenden in den beiden Berufsbildungswerken des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt → **Tabelle B2.2.2-1**. Im Zeitraum von 2000 bis 2010 ist das Angebot rückläufig, insgesamt um 26 %, die Anzahl der Teilnahmen geht um 22 % zurück. Die Berufsbildungswerke in den neuen Bundesländern sind dabei in größerem Maße von Rückgängen betroffen. Die Veranstaltungen gehen um 47 %, die Teilnahmen um 44 % zurück. In den alten Bundesländern sinkt die Zahl der Veranstaltungen um 20 %, die Zahl der Teilnahmen um 16 %. Bundesweit wurden im Jahr 2010 2.991 Veranstaltungen mit rund 58.000 Teilnehmenden durchgeführt.

Die Deutsche Angestellten-Akademie bietet bundesweit Fortbildungen, Umschulungen und Weiterbildungen zu einem breiten thematischen Spektrum wie Informations- und Kommunikationstechniken, Fremdsprachen, Technik/Handwerk/Gewerbe, Hotel/Gastgewerbe an. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Dieser Themenbereich erreicht im Jahr 2010 knapp ein Drittel der Teilnehmenden und macht 40 % der Veranstaltungen aus → **Tabelle B2.2.2-2**. Ein weiterer Schwerpunkt des Angebots liegt auf dem Bereich der sonstigen beruflichen Integration<sup>293</sup> mit aktuell mehr als der Hälfte der Teilnehmenden und einem Drittel der durchgeführten Angebote.

292 Gewerkschaftsnahe Einrichtungen werden nicht als Einzelkategorie ausgewiesen. Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Gewichtete Grundauszählung **wbmonitor** 2010, S. 39.

293 Dazu gehören z. B. Maßnahmen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder Maßnahmen zur Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (§ 46 SGB III).

Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen und Teilnehmende der Berufsbildungswerke des DGB, 2000 bis 2010

Jahr	Alte Länder		Neue Länder	
	Veranstaltungen	Teilnehmende	Veranstaltungen	Teilnehmende
2000	3.131	58.824	913	15.764
2001	3.155	57.350	851	15.905
2002	3.181	58.539	790	15.569
2003	2.779	46.075	628	10.681
2004	2.561	33.868	499	8.506
2005	2.334	31.889	444	7.579
2006	2.610	44.597	449	9.082
2007	2.575	45.925	490	9.294
2008	2.687	50.591	487	9.406
2009	2.865	56.026	606	9.973
2010	2.511	49.496	480	8.779

Quelle: Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)

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

Jahr	Informations- und Kommunikationstechnik	Fremdsprachen	Technik, Handwerk und Gewerbe	Gesundheit, Pflege und Soziales	Deutsch	Hotel- und Gastgewerbe	Sonstige berufliche Integration	Wirtschaft und Verwaltung	Insgesamt
<b>Maßnahmen nach Themenbereichen</b>									
2004	1.127	207	255	522	209	215	1.960	2.550	7.045
2005	752	186	202	506	201	236	2.190	2.520	6.793
2006	653	217	251	552	168	256	2.447	2.804	7.348
2007	614	226	289	495	152	243	2.255	2.636	6.910
2008	424	206	271	545	184	237	2.011	3.047	6.925
2009	320	233	255	711	223	225	2.451	2.976	7.394
2010	254	212	202	647	296	149	2.158	2.560	6.478
<b>Teilnehmende nach Themenbereichen</b>									
2004	6.548	2.113	2.399	6.438	1.246	2.296	29.320	30.171	80.531
2005	4.981	1.605	2.226	6.254	1.013	3.451	29.982	22.954	72.466
2006	5.121	1.997	2.467	3.028	6.233	1.447	36.755	30.577	87.625
2007	6.290	2.344	2.856	6.166	2.780	1.601	39.521	36.035	97.593
2008	4.448	1.968	2.580	6.616	3.534	1.125	45.251	42.486	108.008
2009	3.435	2.519	2.401	7.967	3.506	950	63.368	41.298	125.444
2010	2.771	2.322	2.133	8.629	5.325	689	73.594	35.687	131.150

Quelle: Persönliche Mitteilung der DAA GmbH

Tabelle B2.2.2-3: **Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2000 bis 2010**

Jahr	Veranstaltungen <sup>1</sup>	Teilnehmende	Standorte <sup>2</sup>	Erfasste Mitglieds-einrichtungen	Mitgliedseinrichtungen insgesamt
2000	30.000	–	650	36	–
2001	31.000	–	765	35	–
2002	53.000	–	950	41	–
2003	110.000	–	800	46	–
2004	80.000	–	860	47	–
2005	90.000	–	780	47	–
2006	95.402	1.060.000	786	51	51
2007	105.900	1.050.000	844	51	51
2008	117.300	1.200.000	814	49	49
2009	121.000	1.100.000	849	46	50
2010	139.900	1.250.000	892	46	50

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

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

Quelle: Wuppertaler Kreis 2001–2011, je S. 2

Die Zahl der Teilnehmenden steigt seit 2004 an, auf rund 131.000 im Jahr 2010 (+73%). Die Zahl der Teilnehmenden entwickelt sich in den einzelnen Themenbereichen sehr unterschiedlich. Zuwächse gibt es bei den Bereichen Gesundheit/Pflege/Soziales (+34%), sonstige berufliche Integration (+151%) und Deutsch (+327%). Rückgänge sind bei den Themenbereichen Informations- und Kommunikationstechniken (-58%) sowie Hotel- und Gastgewerbe (-70%) zu finden.

Anders als bei den Teilnahmezahlen ist bei den Veranstaltungen insgesamt kein eindeutiger Trend ersichtlich, die Zahlen schwanken im Zeitverlauf zwischen rund 7.400 und 6.400.

Die Teilnehmenden sind sowohl Arbeitsuchende als auch Beschäftigte aus Firmen und Behörden. Teilweise wird die Teilnahme öffentlich gefördert, teilweise tragen die Teilnehmenden die Kosten für die Weiterbildung selbst. Hauptfinanziers im öffentlich geförderten Sektor sind die Arbeitsverwaltung, die Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und Optionskommunen (SGB II und SGB III), Berufsgenossen-

schaften und die Deutsche Rentenversicherung, die Bundeswehr, der Bund, die Länder und die Europäische Union.

### Angebot an beruflicher Weiterbildung in arbeitgebernahen Institutionen

Der „Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung“ versteht sich als Zusammenschluss von großen Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Der Wuppertaler Kreis hat im Jahr 2010 50 Mitglieder. Darunter sind neben branchen- und firmenbezogenen Einrichtungen einige Bildungswerke der Wirtschaft in großen Bundesländern (z. B. Bildungswerk der Bayerischen, Niedersächsischen und Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft). Es gibt neben den im Wuppertaler Kreis vertretenen Bildungswerken noch andere regional strukturierte Bildungswerke der Wirtschaft, zu deren Angebot keine Daten vorliegen.

→ **Tabelle B2.2.2-3** zeigt Daten aus der jährlichen Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises „Trends der Weiterbildung“. Ab 2004 ist die Zahl der von den

Tabelle B2.2.2-4: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern, 1995 und 2000 bis 2010**

Jahr	Veranstaltungen	Unterrichtsstunden	Teilnehmende
1995	22.229	–	362.796
2000	26.175	–	371.988
2001	23.154	–	413.735
2002	21.819	–	295.425
2003	22.605	–	316.883
2004	21.668	1.530.658	302.926
2005	22.315	1.501.373	330.499
2006	23.522	1.619.813	341.630
2007	24.110	1.773.012	341.047
2008	24.746	1.823.561	342.794
2009	24.360	1.912.196	342.163
2010	23.927	1.836.462	323.888

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2008, S. 66–69; DIHK 2009, S. 70–73; DIHK 2010, S. 70–73; DIHK 2011, S. 72–75

Tabelle B2.2.2-5: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern nach Themenbereichen, 2010**

Themenbereich		2010					
		Veranstaltungen	Anteil (in %)	Unterrichtsstunden	Anteil (in %)	Teilnehmende	Anteil (in %)
Aufstiegsbildung	Kaufmännisch	2.145	9,0 %	516.854	28,1 %	37.563	11,6 %
	Industriell-technisch	1.065	4,5 %	357.423	19,5 %	19.717	6,1 %
	IT und Medien	82	0,3 %	25.850	1,4 %	1.036	0,3 %
	AEVO	1.322	5,5 %	94.730	5,2 %	22.398	6,9 %
	Querschnittsthemen	93	0,4 %	7.903	0,4 %	1.349	0,4 %
Zwischensumme		4.707	19,7 %	1.002.760	54,6 %	82.063	25,3 %
Anpassungs- bildung	Kaufmännisch	5.889	24,6 %	219.773	12,0 %	76.650	23,7 %
	Industriell-technisch	1.465	6,1 %	155.391	8,5 %	13.514	4,2 %
	IT und Medien	1.357	5,7 %	45.799	2,5 %	11.348	3,5 %
	Querschnittsthemen	5.257	22,0 %	177.271	9,7 %	62.355	19,3 %
Zwischensumme		13.968	58,4 %	598.234	32,6 %	163.867	50,6 %
Vorbereitung auf neue Berufstätigkeit		529	2,2 %	165.389	9,0 %	5.798	1,8 %
Firmenseminare		2.940	12,3 %	60.963	3,3 %	32.107	9,9 %
Sonstige <sup>1</sup>		1.783	7,5 %	9.116	0,5 %	40.053	12,4 %
<b>Insgesamt</b>		<b>23.927</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.836.462</b>	<b>100,0 %</b>	<b>323.888</b>	<b>100,0 %</b>

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

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2011, S. 70–73

Mitgliedseinrichtungen durchgeführten Veranstaltungen auf zuletzt knapp 140.000 kontinuierlich gestiegen; ab 2005 stieg auch die Zahl der unterschiedlichen Standorte, an denen die Veranstaltungen durchgeführt wurden (2010: 892). Die Anzahl der Teilnehmenden steigt seit Beginn der Zählung (2006) tendenziell an und liegt 2010 bei über 1,2 Millionen.

Die meisten Mitgliedseinrichtungen des Wuppertaler Kreises bieten mehrere unterschiedliche Bildungsdienstleistungen an.<sup>294</sup> Durchschnittlich wurde etwa ein Drittel des Umsatzes (2010: 35,8 %) mit offenen Seminaren erzielt, die sich vor allem an Mitarbeitende mittelständischer Unternehmen richten. Der Bereich der offen zugänglichen Seminare, der im Jahr 2000 noch mehr als die Hälfte des Umsatzes erzielte, hat seitdem an Bedeutung verloren, er macht noch gut ein Drittel des Umsatzes aus. Daneben sind öffentlich geförderte Maßnahmen mit 22,5 % und firmenintern durchgeführte Seminare mit 20,0 % Umsatzanteil wichtige Geschäftsfelder (vgl. Wuppertaler Kreis 2011, S. 3 f.).

### Angebot an beruflicher Weiterbildung bei den Kammern

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) bieten an ihren lokalen und regionalen Standorten berufliche Weiterbildung an, häufig in Zusammenarbeit mit eigenen Bildungszentren. Bei den Veranstaltungen handelt es sich in der Regel um berufs begleitende Seminare und Lehrgänge, von denen ein Teil direkt auf IHK-Prüfungen vorbereitet. Das Themenspektrum der Lehrgänge umfasst die Bereiche aller Wirtschaftsunternehmen, die Mitglied der jeweiligen IHK sind. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag veröffentlicht in seinem Bildungsbericht jährlich

Daten zur Anzahl der Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmenden.<sup>295</sup> Die Daten sind in → **Tabelle B2.2.2-4** dargestellt.

Insgesamt ist das Jahr 2010 bei den IHKs von leichten Rückgängen gekennzeichnet. Die Anzahl der Veranstaltungen geht im Vergleich zum Vorjahr um 1,8 %, die der Teilnehmenden um 5,3 % zurück, die Zahl der Unterrichtsstunden um 4 %. Rückgänge gibt es insbesondere bei den Firmenseminaren und bei dem Bereich Vorbereitung auf eine neue Berufstätigkeit. Bei den Firmenseminaren sinkt die Zahl der Lehrgänge und der Teilnehmenden jeweils um ungefähr 5 %, die Unterrichtsstunden gehen um 30 % zurück. Im Bereich Vorbereitung auf eine neue Berufstätigkeit gibt es im Vergleich zu 2009 jeweils 25 % weniger Lehrgänge und Teilnehmende, die Unterrichtsstunden gehen um ein Drittel zurück. Mit jeweils mehr als der Hälfte aller Veranstaltungen und Teilnehmenden entfällt der größte Teil des Angebots und der Nachfrage auf den Bereich der Anpassungsfortbildung. Die Aufstiegsbildungen sind demgegenüber zeitintensiver, mehr als die Hälfte aller Unterrichtsstunden entfällt auf diesen Bereich, jedoch nur 20 % der Veranstaltungen und ein Viertel aller Teilnahmen. Eine differenzierte Darstellung der Aufstiegs- und Anpassungsbildungen der IHKs für das Jahr 2010 zeigt → **Tabelle B2.2.2-5**.

(Christina Weiß, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

294 Vgl. <http://www.wkr-ev.de/> (→ Ziele und Aufgaben; → Die Mitglieder, Stand 12.10.2011). Der Schwerpunkt der Aktivitäten der Mitglieder liegt auf der betrieblichen Weiterbildung in offenen und firmeninternen Veranstaltungen, die in enger Kooperation mit Unternehmen, teilweise bezogen auf deren spezifischen Bedarf, durchgeführt werden. Einzelne Mitglieder bieten auch andere Bildungsdienstleistungen an, z. B. als Träger der freien Jugendhilfe berufsorientierende Maßnahmen für Jugendliche oder Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitsuchende in Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen. Die hier verwendete Einordnung als „arbeitgebernahe Institutionen“ stützt sich einerseits auf die Geschichte vieler Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises, die von Arbeitgeberverbänden (mit-) gegründet wurden, andererseits auf die Tatsache der Mitgliedschaft im Wuppertaler Kreis, der sich laut Selbstdarstellung als Sprachrohr der Unternehmen in Fragen der Weiterbildung versteht.

295 Auch die Handwerkskammern bieten berufliche Weiterbildung an, hierzu sind aus den letzten Jahren jedoch keine bundesweiten Daten verfügbar.

### B2.2.3 Weiterbildungsstatistik im Verbund

Seit dem Berichtsjahr 2002 werden in der Weiterbildungsstatistik im Verbund **E** jährlich Daten zu Personal, Finanzierung und Veranstaltungsprofilen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungsorganisationen veröffentlicht, die statistische Erhebung wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) durchgeführt. Zu den im Verbund zusammengeschlossenen Organisationen gehören der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). Der Deutsche Volkshochschul-Verband ist assoziiertes Mitglied im Verbund. Die Daten des Deutschen Volkshochschul-Verbandes werden in **Kapitel B2.2.1** gesondert aufgeführt, die folgenden Darstellungen beziehen sich auf die Verbände AL, DEAE und KBE. Der AdB hat sich 2009 einmalig nicht an der jährlichen Erhebung beteiligt, bei der Interpretation der Daten und einem Vergleich mit Vorjahreszahlen ist dies zu berücksichtigen.

Die im Verbund zusammengeschlossenen Einrichtungen bieten ein breites thematisches Spektrum an Weiterbildung an, die berufliche Weiterbildung stellt einen Teil des Angebotes dar. Die thematische Zuordnung der durchgeführten Veranstaltungen erfolgt anhand der Systematik Politik – Gesellschaft, Familie – Gender – Generationen, Religion – Ethik, Umwelt, Kultur – Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Arbeit – Beruf, Grundbildung – Schulabschlüsse. Die Veranstaltungen des im Folgenden dargestellten Themenbereichs Arbeit – Beruf werden anhand verschiedener thematischer Oberkategorien erfasst, wie Arbeitstechniken, Interessenvertretung, kaufmännische Praxis, Management, Wirtschaft. Neben den Veranstaltungen des Bereichs Arbeit – Beruf können auch die Veranstaltungen der anderen Themenbereiche für die Teilnehmenden von beruflichem Interesse sein und für eine berufliche Weiterbildung genutzt werden. Da die Veranstaltungen jedoch nach inhaltlichen Kriterien erfasst und anders als im *Adult Education Survey* (vgl. **Kapitel B1.1**) nicht

der Zweck der Teilnahmen erfragt werden, ist hier eine vollständige Abbildung von berufsbezogenen Veranstaltungen nicht möglich. Die dargestellten Daten können somit als Mindestwerte für berufliche Weiterbildung interpretiert werden.

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

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die durchgeführten Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen eines Kalenderjahres aus dem Themenbereich Arbeit und Beruf der Verbände AL, DEAE und KBE. Als Veranstaltung gezählt werden durchgeführte Kurse, Seminare und Lehrgänge, Studienfahrten und -reisen sowie Vorträge und andere Kurzformen mit bis zu 3 Unterrichtsstunden. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Eine Person, die mehrere Veranstaltungen belegt, wird mehrfach gezählt. Die Anzahl der Belegungen kann daher höher sein als die Anzahl der teilnehmenden Personen.

2009 bilden 1.200 Einrichtungen die Grundgesamtheit der Mitgliedseinrichtungen der im Verbund zusammengeschlossenen konfessionellen Träger von Weiterbildung und des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben. Die Erfassungsquoten fallen bei den Verbänden unterschiedlich aus, sie variieren zwischen 66 % und 93 %. Erfasst wurden die Daten von 960 Einrichtungen, die dargestellten Ergebnisse wurden auf Basis der Erfassungsquoten auf die Grundgesamtheit hochgerechnet (vgl. Weiß/Horn 2011).

Nicht für alle Teilnahmefälle liegen Informationen zum Geschlecht vor. Die in **Tabelle B2.2.3-2** dargestellten Prozentangaben beziehen sich auf die jeweils gültigen Nennungen. Für insgesamt 68 % der Belegungen in Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden im Bereich Arbeit – Beruf wurden Angaben zum Geschlecht gemacht.

#### Angebot an beruflicher Weiterbildung

Das im Themenbereich Arbeit – Beruf abgebildete Angebot von AL, DEAE und KBE umfasst im Jahr 2009 knapp 23.000 Veranstaltungen, die mit rund 762.000 Unterrichtsstunden durchgeführt werden und 419.000 Belegungen verzeichnen können → **Tabelle B2.2.3-1**.

Tabelle B2.2.3-1: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik – 2009**

Bundes- organisationen <sup>1</sup>	Themenbereich „Arbeit und Beruf“ (Hochrechnung)					
	Veranstaltungen	Anteil an allen Veranstaltungen in %	Unterrichtsstunden	Anteil an allen Unterrichtsstunden in %	Belegungen	Anteil an allen Belegungen in %
BAK AL	3.755	43,0	296.711	61,7	59.549	42,7
DEAE	5.580	2,8	72.583	4,2	134.404	3,3
KBE	13.377	5,4	393.041	11,1	225.045	4,1
<b>Insgesamt</b>	<b>22.712</b>	<b>4,9</b>	<b>762.335</b>	<b>13,3</b>	<b>418.999</b>	<b>4,3</b>

<sup>1</sup> In dem Verbund Weiterbildungsstatistik zusammengeschlossen sind die Organisationen Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). 2009 beteiligte sich der AdB nicht an der Erhebung.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2009

Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies für die 2008 und 2009 an der Statistik beteiligten Organisationen einen Anstieg bei den Veranstaltungen und den Belegungen. Die Veranstaltungen nehmen um 6 % zu, die Teilnahmen steigen um 9 %. Die durchgeführten Unterrichtsstunden gehen dagegen zurück, insgesamt um 15 %.

Die berufliche Weiterbildung nimmt bei den im Verbund zusammengeschlossenen Einrichtungen eine eher nachrangige Rolle ein. Der Bereich Arbeit – Beruf umfasst 5 % der insgesamt durchgeführten Veranstaltungen, auch der Anteil der Teilnahmen an der Summe aller Belegungen liegt bei 5 %. Der Anteil der Unterrichtsstunden am Gesamtvolumen liegt deutlich höher, er erreicht 14 %. Dieser höhere Anteil ist erklärbar durch die im Rahmen beruflicher Weiterbildungsangebote durchgeführten Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, die durchschnittlich länger dauern als offene Angebote.

Die berufliche Weiterbildung prägt in unterschiedlichem Ausmaß das inhaltliche Programmprofil der einzelnen Verbände. Ein Vergleich zwischen den Organisationen des Verbundes zeigt deutliche Unterschiede in der thematischen Schwerpunktsetzung. Bei dem Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben stellt die berufliche Weiterbildung einen relevanten Teil des Angebots dar, wobei hier die Verbindung zwischen politischer und beruflicher Weiterbildung im

Fokus steht. Zu den Themen Interessenvertretung, Mitbestimmung und Tarifrecht werden 3.800 Veranstaltungen und 297.000 Unterrichtsstunden durchgeführt. Der Anteil der Veranstaltungen mit beruflichen Themen liegt bei 43 % des Gesamtprogramms, der Anteil am gesamten Unterrichtsstundenvolumen beträgt 62 %.

Bei den konfessionell getragenen Bildungsstätten zeigt sich ein anderes Bild. Das inhaltliche Profil wird nicht durch berufliche Weiterbildung geprägt, dennoch ist das Angebotsvolumen an beruflicher Weiterbildung, gemessen an der Anzahl an Veranstaltungen, größer als bei Arbeit und Leben. Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung stellt mit über 13.000 Veranstaltungen und fast 400.000 Unterrichtsstunden das größte Angebotsvolumen im Bereich Arbeit – Beruf. Nach Anzahl der Unterrichtsstunden und durchgeführter Veranstaltungen ist sie unter den in diesem Kontext dargestellten Organisationen auch die größte Anbieterin von Weiterbildung. Im Gesamtangebot spielt die berufliche Weiterbildung allerdings eine nachrangige Rolle, die KBE versteht sich primär als Anbieterin religiöser und kultureller Weiterbildung. Deutlich sichtbar wird dies an dem Verhältnis des Themenbereichs Arbeit – Beruf zum Gesamtangebot: Der Anteil der Veranstaltungen liegt bei 5 %, der Anteil am Unterrichtsstundenvolumen bei 11 %. Von dem anderen konfessionellen Trägerverband, der Deutschen

Tabelle B2.2.3-2: **Belegungen differenziert nach Geschlecht der Teilnehmenden im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik – 2009**

Bundesorganisationen <sup>1</sup>	Themenbereich „Arbeit und Beruf“ – Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden (Hochrechnung)						
	Veranstaltungen	Unterrichtsstunden	Belegungen	davon Frauen	Anteil von Frauen in %	davon Männer	Anteil von Männern in %
BAK AL	3.730	296.638	59.171	19.896	33,7	39.225	66,3
DEAE	3.207	66.858	49.349	18.002	72,3	6.903	27,7
KBE	7.071	359.284	94.662	38.749	71,9	15.126	28,1
<b>Insgesamt</b>	<b>14.008</b>	<b>722.779</b>	<b>203.182</b>	<b>76.648</b>	<b>55,6</b>	<b>61.254</b>	<b>44,4</b>

<sup>1</sup> In dem Verbund Weiterbildungsstatistik zusammengeschlossen sind die Organisationen Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). 2009 beteiligte sich der AdB nicht an der Erhebung.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2009

Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, werden mehr als 5.000 Veranstaltungen mit rund 73.000 Unterrichtsstunden angeboten. Die Themenbereiche religiöse Bildung, Lebensformen und politische Bildung werden von der DEAE als Aufgabenschwerpunkte erachtet, berufliche Weiterbildung hat einen eher untergeordneten Stellenwert. Der Anteil der Veranstaltungen im Themenbereich Arbeit – Beruf liegt bei 3 %, der Anteil am gesamten Unterrichtsstundenvolumen bei 4 %.

### Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

Laut Adult Education Survey 2010 beteiligen sich Männer in etwas höherem Maße an beruflicher Weiterbildung als Frauen (vgl. Kapitel B1.1). Dieses Verhältnis zeigt sich bei den Mitgliedseinrichtungen des Verbundes nicht. Der Anteil an Belegungen durch Männer im Bereich Arbeit – Beruf liegt bei 44 %. Deutliche Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Verbänden. Beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben ist der Anteil der männlichen Teilnehmer mit 66 % am höchsten, auch im Gesamtprogramm des Verbandes überwiegen mit einem Anteil von 59 % die männlichen Teilnehmer. Während AL mit seinem Fokus auf politisch orientierte berufliche Weiterbildung eher männliche Teilnehmer erreicht, überwiegt bei den konfessionellen Trägern KBE und DEAE der Anteil der Frauen. Bei der Katholischen Bundesar-

beitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung werden 72 % der Belegungen von beruflicher Weiterbildung durch Teilnehmerinnen gebucht. Der Frauenanteil an den Belegungen im Bereich Arbeit – Beruf liegt damit über dem durchschnittlichen Anteil weiblicher Belegungen an beruflicher Weiterbildung im Verbund, allerdings überwiegt mit 80 % auch der Frauenanteil an den Belegungen im Gesamtprogramm der KBE. Bei der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung liegt der Anteil der Frauen an beruflichen Veranstaltungen ebenfalls bei 72 % und damit sogar leicht über dem Frauenanteil von 71 % im Gesamtprogramm. Die Verteilung der Teilnahmen nach Geschlecht zeigt **Tabelle B2.2.3-2**.

(Christina Weiß, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

## B2.3 Fernlernen

Seit 1983 werden bei Anbietern im Bildungssegment Fernlernen jährlich auf freiwilliger Basis Daten zu Angebots-, Anbieter- und Teilnahmestrukturen erhoben. Bis 2006 erfolgten die Befragungen durch das Statistische Bundesamt (StBA), 2007–2008 durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) und seit 2009 durch den Fachverband Forum DistancE-Learning (FDL). Das Erhebungsinstrument selbst wurde – trotz der Diskontinuitäten hinsichtlich der erhebenden Stelle – kaum modifiziert. Neben den Befragungsergebnissen des FDL wird für die vorliegende Aufbereitung der Fernunterrichtsstatistik zusätzlich ergänzendes Datenmaterial der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) und der Arbeitsgemeinschaft für das Fernstudium an Hochschulen (AG-F), Sektion der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung e. V., herangezogen **E**. Damit steht für staatlich zugelassene Fernlehrgänge bzw. akkreditierte Fernstudien-gänge eine relativ breite empirische Datenbasis zur Verfügung.

### E

#### Einbezogene Institutionen und Datenquellen

Arbeitsgemeinschaft für das Fernstudium an Hochschulen (AG-F), Sektion der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung e.V.

[www.ag-fernstudium.de](http://www.ag-fernstudium.de)

Fernstudienstatistik 2010

Erhebungszeitraum: Wintersemester 2010

Veröffentlichung: 05/2011

Forum DistancE-Learning (FDL)

[www.forum-distance-learning.de](http://www.forum-distance-learning.de)

Fernunterrichtsstatistik 2010

Veröffentlichung: 09/2011

Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)

[www.zfu.de](http://www.zfu.de)

Angaben zu den bei der ZFU registrierten Anbietern und Angeboten

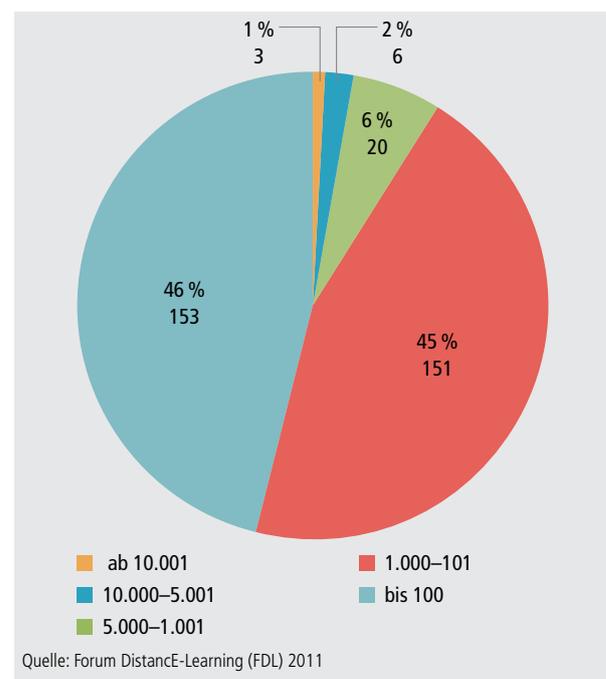
Stichtag: 1. August 2011

## Anbieter von Fernlehrgängen

Die Zahl der bei der ZFU registrierten Anbieter von Fernlehrgängen hat sich im vergangenen Jahr wieder deutlich erhöht: Während es zum Stichtag 1. August 2010 331 waren, wurden zum Stichtag 1. August 2011 367 registrierte Anbieter ausgewiesen. Dies entspricht einer Zunahme um 9,8%. Nähere Aussagen über deren Zusammensetzung ermöglicht die Fernunterrichtsstatistik 2010 des FDL. 2011 wurden dazu 333 Fernlehrinstitute angeschrieben, von denen sich 127 (ca. 38,1%) an der Befragung beteiligten. Im Vergleich zum Vorjahr (316 angeschriebene Institute) hat sich damit die Zahl der Anbieter nach Angaben des FDL um 5,4% erhöht.

Basierend auf den Daten der 333 einbezogenen Fernlehrinstitute stellt sich die Marktsituation folgendermaßen dar: Der größte Teil der Anbieter (294;

Schaubild B2.3-1: Übersicht über die vom Forum DistancE-Learning (FDL) einbezogenen Fernlehrinstitute (n = 333) nach Teilnahmemezahlen (absolut und in %)



88,2%) ist relativ spezialisiert und bietet weniger als 11 Lehrgänge an; weitere 18 (5,4%) haben bis zu 20 unterschiedliche Lehrgänge in ihrem Portfolio. 13 (3,9%) halten zwischen 21 und 50 und 3 Anbieter (0,9%) zwischen 51 und 100 verschiedene Lehrgänge bereit. Mehr als 100 Lehrgänge werden von 5 Instituten (1,5%) angeboten.

Auch im Hinblick auf die Anzahl ihrer Teilnehmer/-innen weisen die vom FDL angeschriebenen Institute eine vergleichbare Ausdifferenzierung auf → **Schaubild B2.3-1**.

### Teilnehmende an Fernlehrgängen

Für den Untersuchungszeitraum im Jahre 2010 wiesen die einbezogenen Institute insgesamt 203.083 Teilnahmen an staatlich zugelassenen Fernlehrgängen aus.<sup>296</sup> Mit 53,1% entspricht der Frauenanteil exakt dem in 2009 ermittelten – die seit den letzten Jahren zu beobachtende leichte Dominanz von Frauen in Fernlehrgängen setzte sich damit auch in 2010 fort. Zwar lassen sich aufgrund einer geringfügig modifizierten Altersklassifizierung Veränderungen in der Altersstruktur nicht 1 : 1 mit den früheren Erhebungen vergleichen, doch zeigen sich beim Gros der Teilnehmenden kaum Unterschiede: 2010 waren mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden (67,6%) zwischen 21 und 40 Jahre alt; 2009 lag der Anteil in der Altersklasse der 20- bis 39-Jährigen bei 65,0%. Der Anteil der bis 20-Jährigen ging mit 3,5% im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück (2009: 4,0%), und der Anteil der Personen über 40 stieg leicht an. 2010 waren knapp ein Viertel aller Teilnehmenden (23,1%) über 41 Jahre alt (2009: 20,4%).

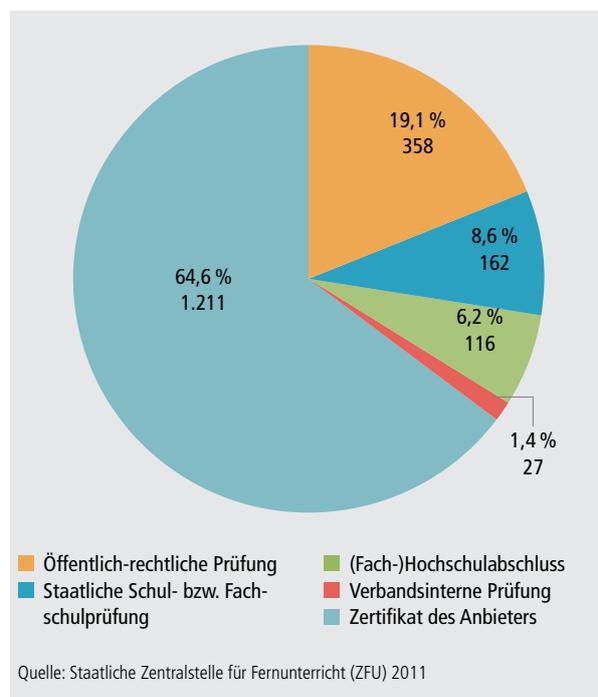
### Fernlehrgänge – Angebot

Wie in den Vorjahren ist auch im aktuellen Berichtszeitraum eine deutliche Zunahme von staatlich zugelassenen Fernlehrgängen zu beobachten: Nach einem Anstieg von 2.087 (2008) auf 2.264 (2009) und 2.470 (2010) weist die ZFU zum Stichtag 1. August 2011 2.807 durch sie zugelassene Fernlehrgänge aus, von

denen 2.565 berufs- bzw. allgemeinbildende Themen behandeln und 242 der Freizeitgestaltung dienen. Von den 2.807 staatlich zugelassenen Bildungsangeboten im Fernlernen bereiten knapp zwei Drittel (1.790; 63,8%) auf eine Abschlussprüfung vor, während 1.017 ohne abschließende Lernerfolgskontrolle enden. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine deutliche Zunahme von Fernlehrgängen mit Abschlussprüfung (2010 bereiteten 1.468 [59,4%] der von der ZFU zugelassenen Fernlehrgänge auf eine Abschlussprüfung vor). Einen Überblick über die möglichen Abschlüsse bietet → **Schaubild B2.3-2**. Dabei gilt es zu beachten, dass einige Lehrgänge 2 unterschiedliche Abschlussprüfungen ermöglichen, i. d. R. entweder den Erwerb eines Anbieterzertifikats oder eines formal anerkannten Abschlusses. Daher beruhen die folgenden Berechnungen nicht auf der eingangs erwähnten Zahl von 1.790 Lehrgängen, die auf eine Prüfung vorbereiten, sondern auf den 1.874 Prüfungsoptionen, die diese Bildungsangebote insgesamt ermöglichen.

Die Laufzeit der 2.807 staatlich zugelassenen Fernlehrgänge ist sehr unterschiedlich: 851 (30,3%)

Schaubild B2.3-2: Abschlussarten (absolut und in %)



<sup>296</sup> Eine ergänzende Schätzung des FDL (diese geht von weiteren 47.890 Teilnehmenden aus) bleibt in der vorliegenden Aufbereitung der Fernunterrichtsstatistik unberücksichtigt.

dauern bis zu 6 Monate, 1.089 (38,8 %) zwischen 6 und 12 Monate, ein knappes Viertel (656; 23,4 %) zwischen 12 und 24 Monate und 211 (7,5 %) länger als 24 Monate. Wie auch im Vorjahr haben somit gut zwei Drittel der zugelassenen Bildungsangebote eine Laufzeit bis zu 12 Monaten und lassen sich hier kaum Änderungen feststellen.

Auch hinsichtlich der bevorzugten Lehrgangsinhalte lassen sich im Vergleich zum Vorjahr kaum Unterschiede beobachten: So nahm – wie auch 2009 – ein Viertel (51.445; 25,3 %) aller Teilnehmenden an einem Fernlehrgang im Themenfeld „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ teil. Lehrgänge, die auf einen Schulabschluss (z. B. Haupt- oder Realschulabschluss, Abitur) vorbereiten, wurden von 32.727 Fernlernenden (16,1 %) belegt. Weiterhin sehr beliebt sind Fernlehrgänge zur Freizeitgestaltung mit 14,5 % und Aufstiegsfortbildungen zum/zur Betriebswirt/-in, Techniker/-in, Übersetzer/-in mit 12,2 %

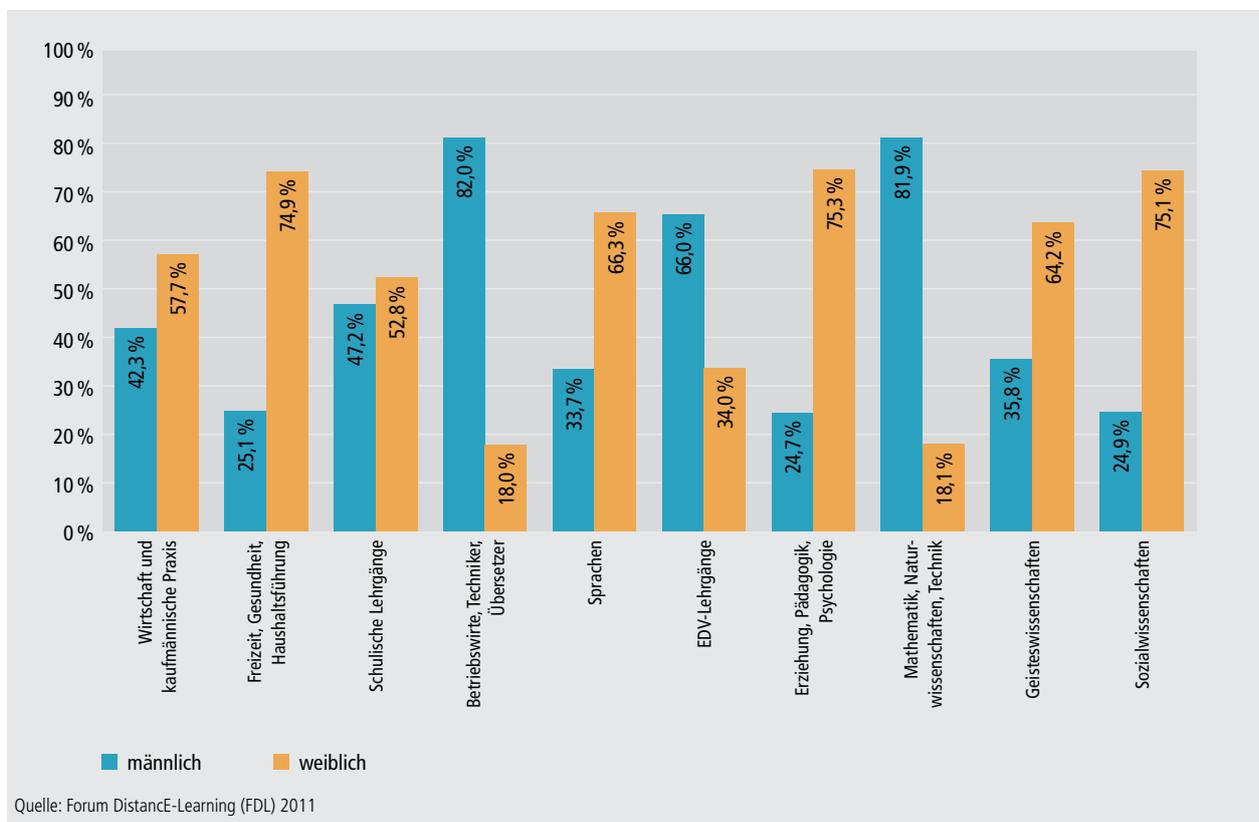
aller Teilnahmen. Sprachen werden von 9,5 % der Teilnehmenden belegt; einen EDV-Lehrgang wählten 6,5 %. Hinsichtlich ihrer Teilnahmehzahlen fast gleichauf liegen die Themenfelder „Erziehung, Pädagogik, Psychologie“ mit 11.958 (5,9 %) und „Mathematik, Naturwissenschaften, Technik“ mit 11.640 Belegungen (5,7 %). Weniger von Interesse sind Geisteswissenschaften mit 7.599 (3,7 %) und Sozialwissenschaften mit 1.289 Teilnahmen (0,6 %).

Differenziert man nach dem Geschlecht, zeigen sich – je nach Themenfeld – deutliche Unterschiede hinsichtlich der interessierenden Lehrgangsinhalte → [Schaubild B2.3-3](#).

### Entwicklung bei Fernstudiengängen

Neben der Erhebung des Forums Distance-Learning (FDL) kann im Segment der Fernstudiengänge auch eine Befragung der Arbeitsgemeinschaft für das

Schaubild B2.3-3: Teilnehmende 2010 nach Themenbereich und Geschlecht (in %)



Fernstudium an Hochschulen (AG-F), Sektion der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung e. V., herangezogen werden.

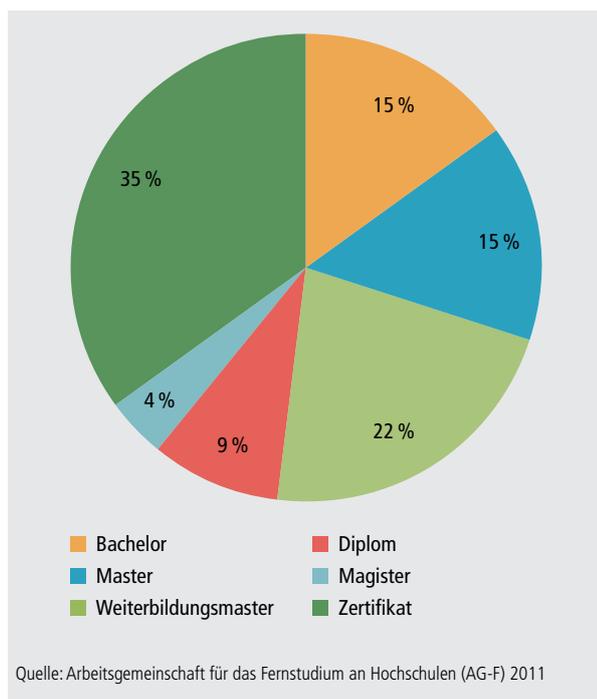
Die AG-F befragte im WS 2010/2011 19 staatliche Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und Fachhochschulverbände), von denen sich 16 an der Erhebung beteiligten. Die Hochschulen agieren entweder im „Single-Mode“ (d. h. ausschließlich als Fernhochschule) oder im „Dual-Mode“ (d. h., neben Präsenz- werden auch Fernstudiengänge angeboten, wie beispielsweise an der TU Kaiserslautern). Insgesamt waren an den befragten 16 Hochschulen im WS 2010/2011 92.286 Fernstudierende immatrikuliert, davon allein 73.131 an der FernUniversität in Hagen (an Universitäten insgesamt: 78.077; 84,6%), an Fachhochschulen und Fachhochschulverbänden: 14.209). Nach Angaben der AG-F ist die Gesamtzahl damit gegenüber dem Vorjahr um 7 % gestiegen. Dabei sei zu beobachten, dass die Zahl der Gasthörer/-innen abnimmt, während die Zahl der „regulär“ immatrikulierten Fernstudierenden ansteigt.

Bei den angebotenen Abschlüssen überwiegen (nicht akademische) Zertifikate und weiterbildende Masterstudiengänge → **Schaubild B2.3-4**.

Demgegenüber basiert die Aufbereitung der Fernstudienstatistik des FDL vorrangig auf Daten des Statistischen Bundesamtes. 2010 waren demnach 68.093 Fernstudierende an einer der 4 Fernuniversitäten, 33.840 an einer der 12 Fernfachhochschulen und 16.686 an einer der im „Dual-Mode“ agierenden Präsenzhochschulen (hier werden 86 Hochschulen ausgewiesen) immatrikuliert. Im Gesamtdurchschnitt lag der Anteil weiblicher Fernstudierender bei 43,1 % (an Fernuniversitäten: 45,7 %, an Fernfachhochschulen: 40,2 % und an Präsenzhochschulen: 38,1 %). Damit dominieren im hochschulischen Sektor männliche Fernstudierende.

(Angela Fogolin)

**Schaubild B2.3-4: Fernstudiengänge an staatlichen Hochschulen nach Abschluss (WS 2010/2011) (in %)**



## B3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

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

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). **E** Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen sowie die ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit → **Tabelle B3.1-1**. Die Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen sind im Jahr 2009 ausgelaufen; Förderfälle im Jahr 2010 erfolgten im Rahmen der Restabwicklung. Das mit § 46 SGB III zum 1. Januar 2009 eingeführte Instrument der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, das u. a. Elemente der bisherigen Trainingsmaßnahmen aufnimmt, wird zu den vermittlungsunterstützenden Leistungen gerechnet, nicht zur Qualifizierung.

#### **E** Fördervoraussetzungen

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn sie notwendig ist, um Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, oder weil die Notwendigkeit einer Weiterbildung

wegen fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist (§ 77 SGB III). Dabei wird berücksichtigt, ob die Arbeitslosigkeit auch ohne eine Weiterbildung beendet werden könnte, ob andere arbeitsmarktpolitische Instrumente erfolgversprechender sind und ob mit dem angestrebten Bildungsziel eine Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich ist. Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird. Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden und gilt für entsprechende zugelassene Maßnahmen. Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden, zu den förderfähigen Personen.

Für Sonderprogramme der Bundesagentur für Arbeit gelten spezielle Förderbedingungen.

#### Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

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

Neben der beruflichen Weiterbildung liegt wie im Vorjahr der Schwerpunkt der Berichterstattung auf den aufgrund der Wirtschaftskrise initiierten bzw. ausgeweiteten Maßnahmen zur Förderung spezieller Zielgruppen wie z. B. Geringqualifizierter oder Personen in Kurzarbeit.

Tabelle B3.1-1: Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2010

	Teilnehmerbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
<b>Qualifizierung 2010</b>	<b>215.961</b>	<b>114.498</b>	<b>101.463</b>	<b>586.435</b>	<b>344.994</b>	<b>241.441</b>
Berufliche Weiterbildung	188.782	96.890	91.891	486.795	267.557	219.238
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	18.318	10.424	7.894	23.609	11.272	12.337
Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen (einschl. Reha) (Restabwicklung) <sup>1</sup>	1.702	24	1.677	10.050	184	9.866
ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit	7.160	7.160	–	65.981	65.981	–

<sup>1</sup> Die individuelle Förderung der Teilnehmer erfolgt auf der Grundlage des zum 01.01.2009 eingeführten § 46 SGB III.

## Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III – Arbeitsförderung – und seit 2005 auch nach SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende – ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Es soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Dazu können Qualifikationen an geänderte Anforderungen angepasst oder bislang fehlende Berufsabschlüsse erworben werden.

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

Im Jahr 2010 war die Förderung der beruflichen Weiterbildung rückläufig → [Schaubild B3.1-1](#) und → [Schaubild B3.1-2](#).

Im Jahr 2010 sind 486.795 Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu verzeichnen. Das ist ein Rückgang um 21,3 % gegenüber dem Vorjahr.

Der Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist weiter gestiegen: Von den 486.795 Eintritten im Jahr 2010 entfielen 52.100 auf Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (das entspricht 10,7%; 2009: 7,3%; 2008: 6,9%). Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2010 10,1% (2009: 12%; 2008: 13,4%); der Anteil der Ausländer/-innen lag bei 10,8% (2009: 11%; 2008: 11,3%). Langzeitarbeitslose waren mit einem Anteil von 11,4% (2009: 7,8%; 2008: 12,5%) an den Eintritten vertreten (Statistisches Bundesamt 2010d, 2011i).

Der Rückgang der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen war im Jahr 2010 geringer als der Rückgang der Gesamteintritte → [Tabelle B3.1-2](#). Bei den Arbeitslosen hat sich der Anteil von Männern

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

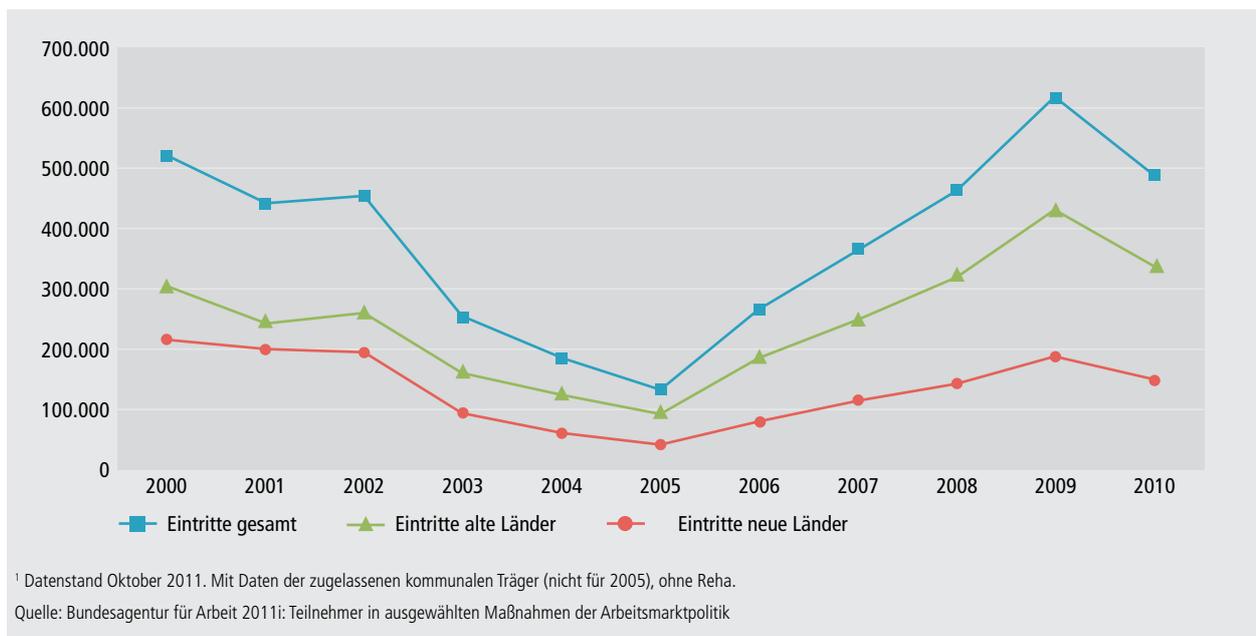


Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II von 2001 bis 2010<sup>1</sup>

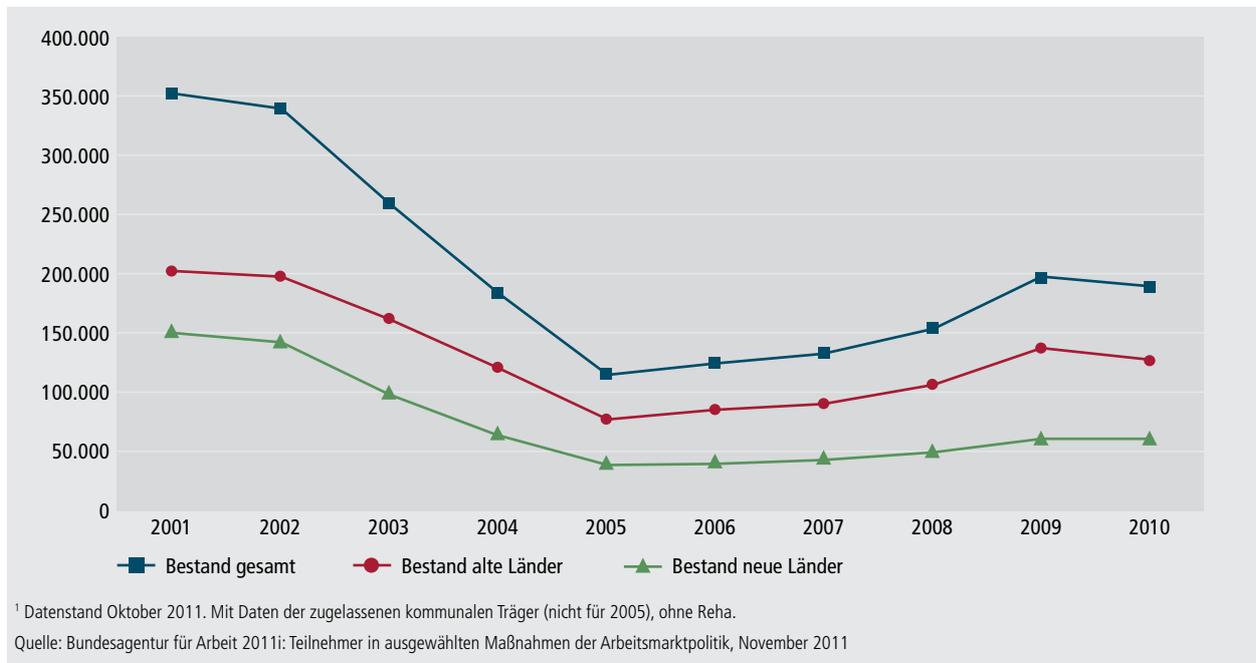


Tabelle B3.1-2: Zugang und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II in den Jahren 2005 bis 2010<sup>1</sup>

Eintritte/Zugang		2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Bundesgebiet</b>	<b>Gesamt</b>	131.521	264.343	364.894	462.532	618.435	486.795
	davon Frauen	53.994	114.721	168.022	210.719	253.965	206.087
<b>Alte Länder</b>	<b>Gesamt</b>	91.096	185.457	249.675	320.217	431.065	336.627
	davon Frauen	39.143	82.692	117.519	148.194	174.163	140.140
<b>Neue Länder</b>	<b>Gesamt</b>	40.425	78.886	115.219	142.315	187.370	150.158
	davon Frauen	14.851	32.029	50.503	62.525	79.802	65.947
<b>Jahresdurchschnittsbestand</b>		<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>Gesamt</b>	114.350	124.800	131.714	154.088	198.104	188.782
	davon Frauen	59.743	60.175	63.419	73.734	89.820	88.802
<b>Alte Länder</b>	<b>Gesamt</b>	76.157	85.535	90.056	105.508	137.049	128.177
	davon Frauen	40.792	41.756	43.845	51.168	61.199	58.081
<b>Neue Länder</b>	<b>Gesamt</b>	38.193	39.264	41.568	48.579	61.054	60.605
	davon Frauen	18.951	18.420	19.574	22.566	28.621	30.721

<sup>1</sup> Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (nicht für 2005)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011h: Zugang und Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Januar 2011; Bundesagentur für Arbeit 2011i: Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Oktober 2011

(ca. 54 %) und Frauen (ca. 46 %) im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Obwohl die Arbeitslosigkeit der Männer im Jahresdurchschnitt mit 6 % stärker zurückging als die der Frauen (jahresdurchschnittlicher Rückgang um 5 %), liegt die Arbeitslosenquote der Frauen weiter unter der der Männer, die von der Wirtschaftskrise stärker betroffen waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011e).

Die Gesamtausgabemittel im Rechtskreis SGB III für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung betragen 2010 1,92 Mrd. € (2009: 2,3 Mrd. €; 2008: 1,5 Mrd. €). Davon entfielen rund 958 Mio. € (2009: 1,3 Mrd. €; 2008: 0,8 Mrd. €) aus dem Eingliederungstitel auf die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung). Dazu kommen rund 962 Mio. € (2009: 1,1 Mrd. €; 2008: 0,7 Mrd. €) für die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung. In der Grundsicherung betragen die Gesamtausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung 827 Mio. € (Bundesagentur für Arbeit 2011g, 2010c).

Um die Herausforderungen der Wirtschaftskrise zu bewältigen und einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden im Jahr 2010 zielgruppenspezifische FbW-Programme fortgeführt bzw. neu aufgelegt. Qualifizierungsangebote für nicht aus SGB-Mitteln förderbare Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld wurden darüber hinaus aus ESF-Mitteln finanziert.

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

Im Fokus des erstmals 2006 aufgelegten Programms steht eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und von beschäftigten Älteren, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, um ihnen zusätzlich Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern. Im Rahmen des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Konjunkturpaket II) wurden die Förderungsmöglichkeiten befristet bis 31. Dezember 2010

um die Personengruppe der Arbeitnehmer/-innen erweitert, deren Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren mindestens 4 Jahre zurückliegt und die in den letzten 4 Jahren nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Rechtsgrundlage: § 421t Abs. 4 SGB III). Die Mittel für WeGebAU wurden im Rahmen des Konjunkturpaketes II finanziell aufgestockt, um einen Beitrag zum Ausbau der Weiterbildung Beschäftigter zu leisten. Im Jahr 2010 betrug das Gesamtvolumen der Förderungen 274 Mio. € (2009: 332,3 Mio. €; 2008: 167 Mio. €) (Bundesagentur für Arbeit 2011g).

Das Sonderprogramm WeGebAU bietet 2 Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

- *Zuschüsse zu Weiterbildungskosten (WK)*  
Gering qualifizierten oder älteren Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, erstatten die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter die Lehrgangskosten und geben einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten. Insbesondere Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen soll damit die Aufnahme einer Weiterbildung ermöglicht werden. Sie erhalten einen Bildungsgutschein und können damit zwischen Weiterbildungsmaßnahmen wählen, in denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Diese Förderungen nach §§ 235c und 77 Abs. 2 SGB III sind nicht begrenzt auf Weiterbildungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen; auch Teilqualifikationen können erworben werden → [Tabelle B3.1-3](#).

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

Tabelle B3.1-3: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2007 bis 2010<sup>1</sup>

	Gesamt	FbW	davon: Geringqualifizierte § 77 Abs. 2 SGB III	davon: Ältere in KMU § 417 SGB III	davon: Qualifizierte § 421t Abs. 4 SGB III	Arbeitsentgelt- zuschuss (AEZ) § 235c SGB III
<b>Zugang</b>						
2007	29.100	14.573	10.458	4.115		14.527
2008	66.106	33.397	23.007	10.390		28.571
2009	101.890	65.311	38.441	11.108	15.762	36.579
2010	102.450	87.641	17.374	12.515	57.752	14.809
<b>Bestand</b>						
2007	4.138	1.960	1.397	564		2.178
2008	16.341	8.787	6.294	2.493		7.544
2009	29.077	17.347	11.573	3.495	2.279	11.730
2010	37.380	29.272	9.044	3.989	16.240	8.108

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010d: Qualifizierungsförderung, 03.2010; Bundesagentur für Arbeit 2011j: Zugang und Bestand in das Sonderprogramm WeGebAU 2007 ff., Dezember 2011

Arbeitsleistung bis zu 100 % betragen (Rechtsgrundlage: § 235c SGB III).

Von 2009 auf 2010 sind die Eintritte in das Programm WeGebAU weiter gestiegen, die Teilnehmerszahlen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben sich in den 3 angesprochenen Beschäftigtengruppen jedoch unterschiedlich entwickelt. Während die Förderungen nach § 77 ff. SGB III rückläufig waren und die Zahl der geförderten älteren Beschäftigten in KMU sich um etwas mehr als 10 % erhöhte, hat sich die Zahl der Förderungen qualifizierter Beschäftigter mehr als verdreifacht → **Schaubild B3.1-3**.

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

Während einer Qualifizierung in der Kurzarbeit gab es 2010 folgende Fördermöglichkeiten:

- Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) während Kurzarbeitergeldbezug nach §§ 77 ff. SGB III für gering qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld
- ESF-BA-Programm für qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld
- ESF-Förderung von Qualifizierung während Transfer-Kug (EQT): Transferkurzarbeitergeld

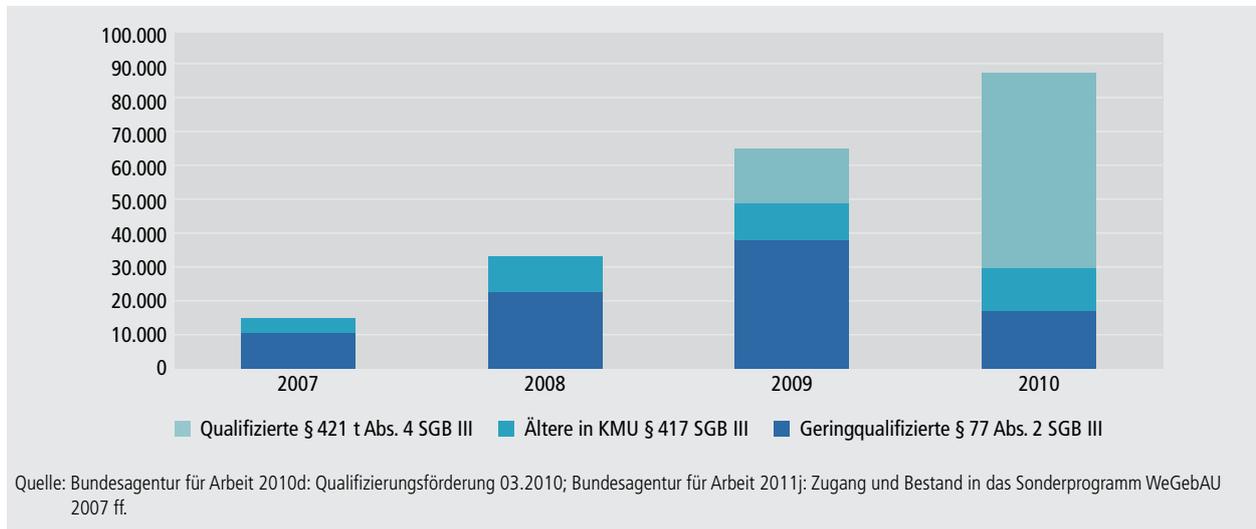
wird gewährt bei betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen, bei denen Arbeitnehmer ihre versicherungspflichtige Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (meist Transfergesellschaft) mit Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt fortsetzen (Voraussetzungen in §§ 216a und 216b SGB III).

- ESF-Förderung von Qualifizierung während konjunkturellem oder Saison-Kurzarbeitergeld (konj. Kug/Saison-Kug [EQK]): Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn aus wirtschaftlichen Ursachen in Betrieben die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend gekürzt wird (Voraussetzungen in §§ 169 bis 182 SGB III). Mit Saison-Kurzarbeitergeld werden Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe stabilisiert, die durch witterungsbedingten Arbeitsausfall bedroht sind → **Tabelle B3.1-4**.

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

Im Programm „FbW während KuG“ wird seit 2009 die Weiterbildung von gering qualifizierten Bezieherinnen und Beziehern von Kurzarbeitergeld gefördert. Diese Förderung hat Vorrang vor den Maßnahmen des ESF-BA-Programms.

Schaubild B3.1-3: Zugänge zu FbW im Sonderprogramm WeGebAU

Tabelle B3.1-4: Zugang zu FbW- und ESF-geförderter Qualifizierung während der Kurzarbeit<sup>1</sup>

	Insgesamt	FbW während Kug § 77 Abs. 2 SGB III	ESF-geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit		
			insgesamt	Transfer-Kug	ESF konj./Saison-Kug
2009	147.871	24.612	123.259	11.028	112.231
2010	71.595	5.614	65.981	12.914	53.067

<sup>1</sup> Datenstand März 2011.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011e: Arbeitsmarkt in Zahlen, Geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit

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

Im Rahmen des ESF-BA-Programms kann die berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich in Kurzarbeit befinden, gefördert werden. Der Personenkreis der förderungsfähigen Teilnehmer/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen, die Kurzarbeitergeld (KuG) beziehen, wurde 2009 ausgeweitet. Seit 1. Januar 2009 sind neben den Bezieherinnen und Beziehern von Transferkurzarbeitergeld auch die von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld in die ESF-Förderung einbezogen. Die Befristung dieser Förderung wurde verlängert bis 31. März 2012. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und dem förderungsfähigen Personenkreis. Unterschieden wird z. B. zwischen allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen, deren Inhalte über den betrieblichen Arbeitsplatz hinaus verwendbar sind (förderfähig zu 60 % der als angemessen

geltenden Lehrgangskosten), und spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen, deren Inhalte in erster Linie den betrieblichen Arbeitsplatz des Beschäftigten betreffen (förderfähig zu 25 % der als angemessen geltenden Lehrgangskosten). Zur Sicherstellung der Qualität werden grundsätzlich nur Maßnahmen gefördert, die nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen sind. Davon kann im Ausnahmefall abgewichen werden, wenn zum Beispiel weder zeitnah noch regional adäquate zugelassene Maßnahmen vorhanden sind. Maßnahmen im eigenen Betrieb mit eigenem Trainerpersonal können gefördert werden, wenn der Qualifizierungsbedarf in einem Qualifizierungsplan nachvollziehbar begründet wird. Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitgeber. Eine Förderung ist nur im KuG-Zeitraum möglich.

Die Eintritte in Qualifizierung während Kurzarbeit haben sich von 2009 auf 2010 mehr als halbiert. Dies entspricht ungefähr dem Rückgang der Kurz-

arbeit von jahresdurchschnittlich 1,144 Mio. auf 503.000 (Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 13). Besonders stark ist die FbW-Förderung gering qualifizierter Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld zurückgegangen; die Zugänge betragen 2010 weniger als ein Viertel des Vorjahreswertes. Leicht angestiegen ist die Zahl der Bezieher/-innen von Transfer-Kurzarbeitergeld, die im ESF-BA-Programm gefördert werden. Der Frauenanteil bei den Zugängen zu Qualifizierung (2010: 15,9%; 2009: 17,6%;) während Kurzarbeit liegt unter dem Frauenanteil bei Kurzarbeit (2010: 20,8%; 2009: 21,3%) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011f, S. 91).

Laut Geschäftsbericht der BA wurden im Haushaltsjahr 2010 für die Förderung gering qualifizierter Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld (FbW während Kurzarbeit) 13 Mio. € ausgegeben. Die Ausgaben für die Förderung während des Bezugs von konjunkturellem oder Saison-Kurzarbeitergeld betragen 31 Mio. €; für die Förderung der Qualifizierung während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld wurden 12 Mio. € aufgewendet.

### Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

Da Geringqualifizierte auch weiterhin schlechtere Arbeitsmarktchancen haben und gleichzeitig ein Fachkräftemangel prognostiziert wird, unterstützt die Bundesagentur für Arbeit seit 2010 mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) den in einzelnen Bereichen und Regionen erkennbaren Strukturwandel durch geeignete, auch längerfristige Qualifizierungen. Geringqualifizierten wird im Rahmen von IFlaS ermöglicht, einen anerkannten Berufsabschluss oder eine zertifizierte Teilqualifikation zu erwerben. Damit führt IFlaS die Zielsetzung der Initiative zur Qualifizierung Geringqualifizierter in modifizierter Form fort. Dafür standen laut Geschäftsbericht 2009 für 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2010c) 350 Mio. € aus dem Eingliederungstitel zur Verfügung, mit denen 2010 35.800 Förderungen für 126 Mio. € finanziert wurden (Bundesagentur für Arbeit 2011g).

(Katrin Gutschow)

## B3.2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)<sup>297</sup> – sog. „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen **E**.

### **E** Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG)

Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierungen. Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument in grundsätzlich allen Berufsbereichen – unabhängig davon, in welcher Form die Fortbildung durchgeführt wird (Vollzeit/Teilzeit/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Über Darlehensstellerlase hinaus werden Anreize geschaffen, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Nicht gefördert werden Fortbildungsabschlüsse, die über dem angestrebten Fortbildungsabschluss liegen, wie z. B. ein Hochschulabschluss bzw. Bachelor.

Bereits zum 1. Januar 2002 wurden mit dem 1. AFBG-Änderungsgesetz die Leistungen deutlich verbessert; ein weiterer Ausbau erfolgte 2009 mit dem 2. AFBG-Änderungsgesetz<sup>298</sup>. Seit dem 1. Juli 2010 wird für Maßnahmen und Maßnahmenabschnitte, insbesondere auch zur Sicherheit für Fortbildungsinteressierte, von den Trägern der Maßnahmen die Anwendung eines Qualitätssystems verlangt.

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

<sup>297</sup> Siehe <http://www.meister-bafog.info/>.

<sup>298</sup> Vgl. **E** in BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B3.2.

Die Förderung beinhaltet den sog. Maßnahmebeitrag, der unabhängig vom Einkommen und Vermögen gewährt wird. Bei Vollzeitmaßnahmen kann ein Beitrag zum Lebensunterhalt beantragt werden. Unterhaltsbeiträge sind einkommens- und vermögensabhängig. Für Familien gibt es besondere Förderkonditionen. Die Darlehen zum „Meister-BAföG“ werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Bonn beantragt und von ihr gewährt. Sie sind während der Fortbildung und während einer Karenzzeit von 2 Jahren – maximal bis zu 6 Jahren – zins- und tilgungsfrei. Ob sie ein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, entscheiden die Geförderten selbst.

Mit der Erhöhung der BAföG-Sätze zum 1. Oktober 2010 wurden auch die Bedarfssätze und Freibeträge des „Meister-BAföG“ erhöht. Dies gilt für alle Vollzeitmaßnahmen, die rückwirkend ab Oktober 2010 die erhöhten Sätze und Freibeträge erhalten.

Generell sind die Förderungsanträge schriftlich an die nach Landesrecht zuständige Behörde zu richten. Die Förderung erfolgt ab Maßnahmebeginn, frühestens jedoch ab dem Antragsmonat. Eine rückwirkende Förderung ist nicht möglich. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24, bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert

sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmeabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten).

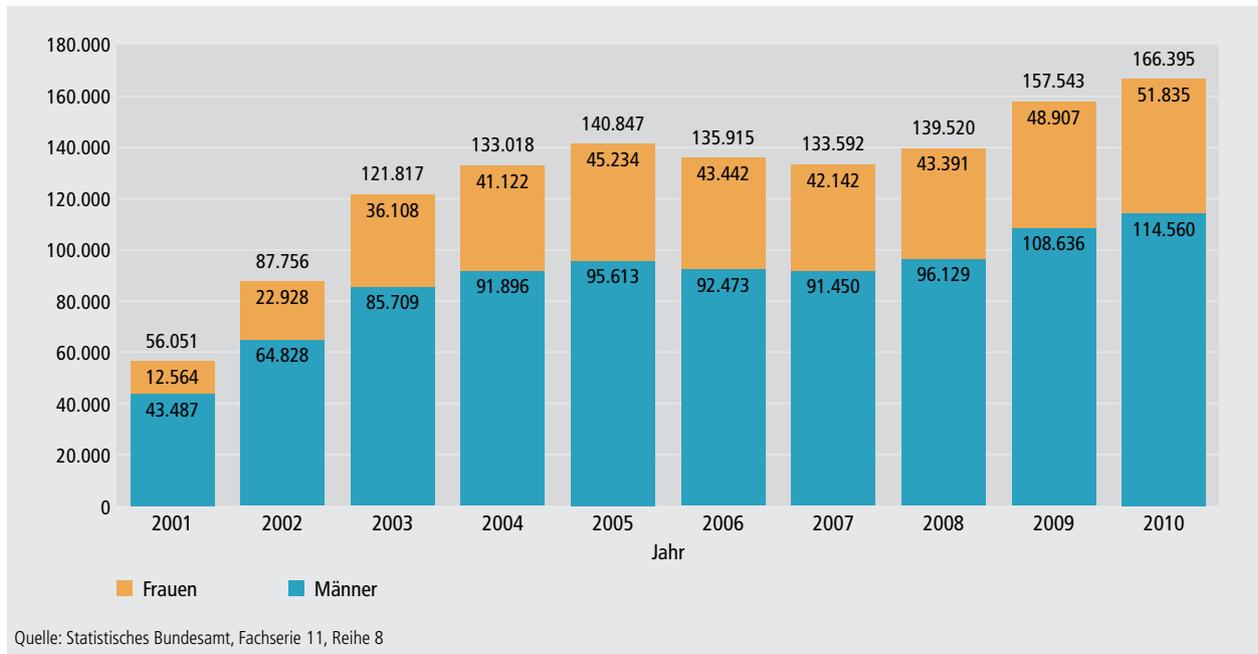
Nach der im August 2011 erschienenen AFBG-Statistik (Statistisches Bundesamt 2011a) erhöhte sich die Zahl der Geförderten im Jahr 2010 um 5,6% auf 166.395 Personen. Eine Vollzeitmaßnahme absolvierten 64.917 (39%), eine Teilzeitmaßnahme 101.478 (61%) Personen → **Schaubild B3.2-1**. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Veränderungsrate bei den geförderten Personen in Vollzeit +10,6%, in Teilzeit +2,7%.

Der Frauenanteil an den insgesamt geförderten Personen lag bei 31,2% (51.835) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl um 6%. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 25,6% weiblich; in Teilzeitmaßnahmen lag der Frauenanteil bei 34,7%. 82,5% der Geförderten waren zwischen 20 bis unter 35 Jahre alt. Davon stellten Teilnehmende zwischen 25 bis unter 30 Jahren (34,3%) den größten Anteil, danach folgten die 20- bis unter 25-Jährigen (32,8%). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen

**Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Vollzeit und Teilzeit von 2001 bis 2010**



Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2001 bis 2010**



(15,4 %) lag an dritter Stelle, gefolgt von den 35- bis unter 40-Jährigen (8 %). Differenziert man nach Geschlecht, lag bei den Frauen die Gruppe der Teilnehmenden zwischen 20 bis unter 25 Jahren an erster Stelle, bei den Männern die Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen. Bei den Geförderten in Vollzeit war die stärkste Gruppe zwischen 20 und unter 25 Jahren, gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen. In Teilzeitfortbildungen waren die 25- bis unter 30-Jährigen an erster Stelle, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen.

Die Förderungen im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 85.224 (51,2 %) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 48.834 Förderbewilligungen (29,3 %).

An Förderleistungen wurden im Jahr 2010 insgesamt 518.674 Mio. € bewilligt (Statistisches Bundesamt 2011b). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 164.850 Mio. € und Darlehen in Höhe von 353.823 Mio. €. Die Veränderungsrate beim finanziellen Aufwand insgesamt gegenüber dem Vorjahr betrug +13,8 %. In Anspruch genommen wurden von 159.633 Förderungswilligen insgesamt 416.071

Mio. € (Zuschüsse 156.196 Mio. €, Darlehensanteil 259.876 Mio. €). Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2010 lag bei 1.115 €.

Im Jahr 2011 bewilligte die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) im Rahmen des AFBG 56.332 Darlehen mit einem Fördervolumen von 268.697 Mio. €. Dies ist eine Steigerung von 3,4 % gegenüber dem Vorjahr mit einem Fördervolumen von 259.763 Mio. €. Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach § 14 Abs. 2, übernehmen der Bund zu 78 % und die Länder zu 22 %. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen.

(Brigitte Seyfried)

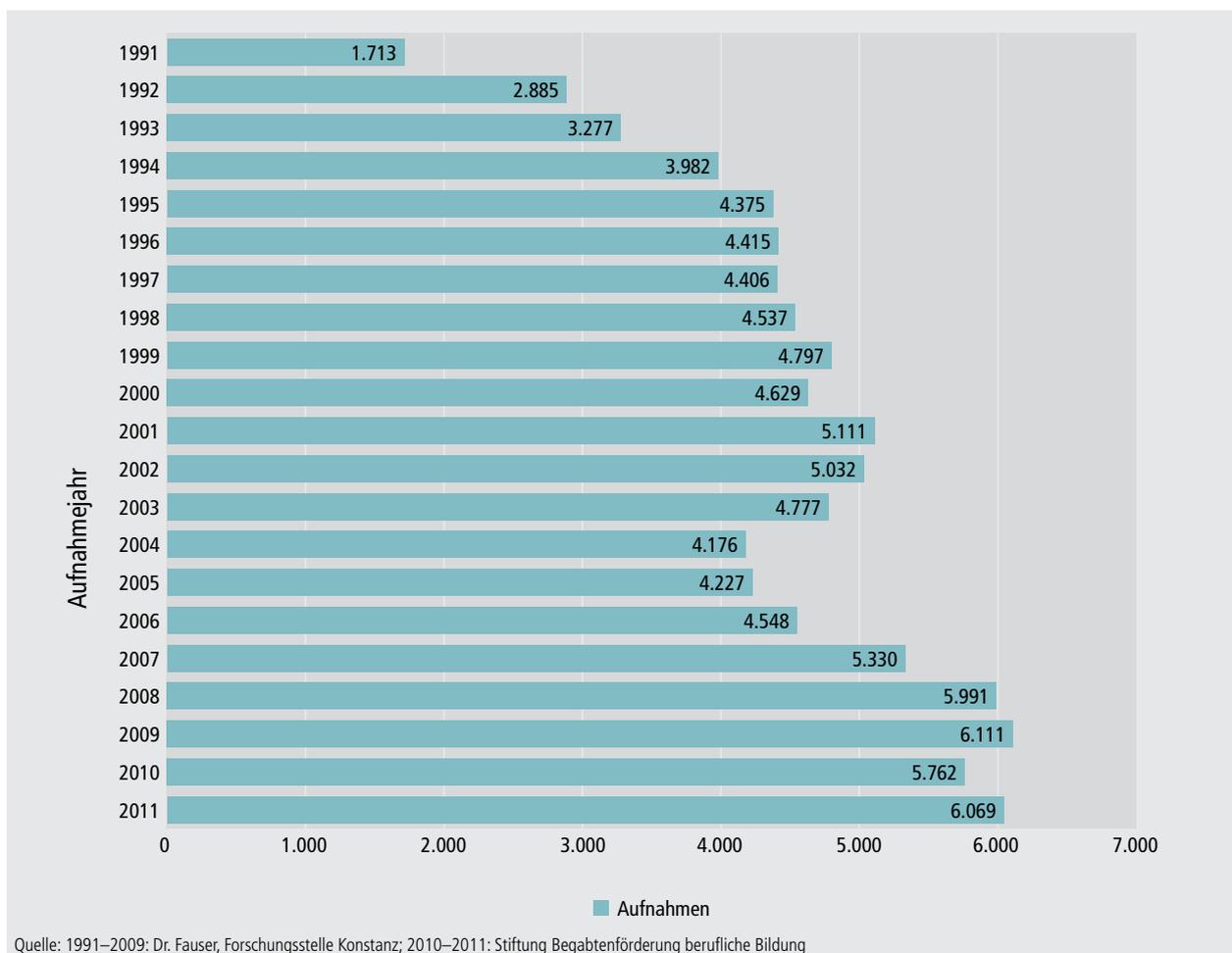
### B3.3 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm Weiterbildungsstipendium<sup>299</sup> des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert fachliche Weiterbildungen, zum Beispiel zur Technikerin/zum Techniker, zur Handwerksmeisterin/zum Handwerksmeister oder zur Fachwirtin/zum Fachwirt, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen, wie EDV-Kurse oder Intensivsprachkurse, sowie berufsbegleitende Studien-

gänge. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiatinnen und Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt 6.000 € für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des dreijährigen Förderzeitraums beantragen. Die Stipendiatin/Der Stipendiat trägt einen Eigenanteil in Höhe von 10 % der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

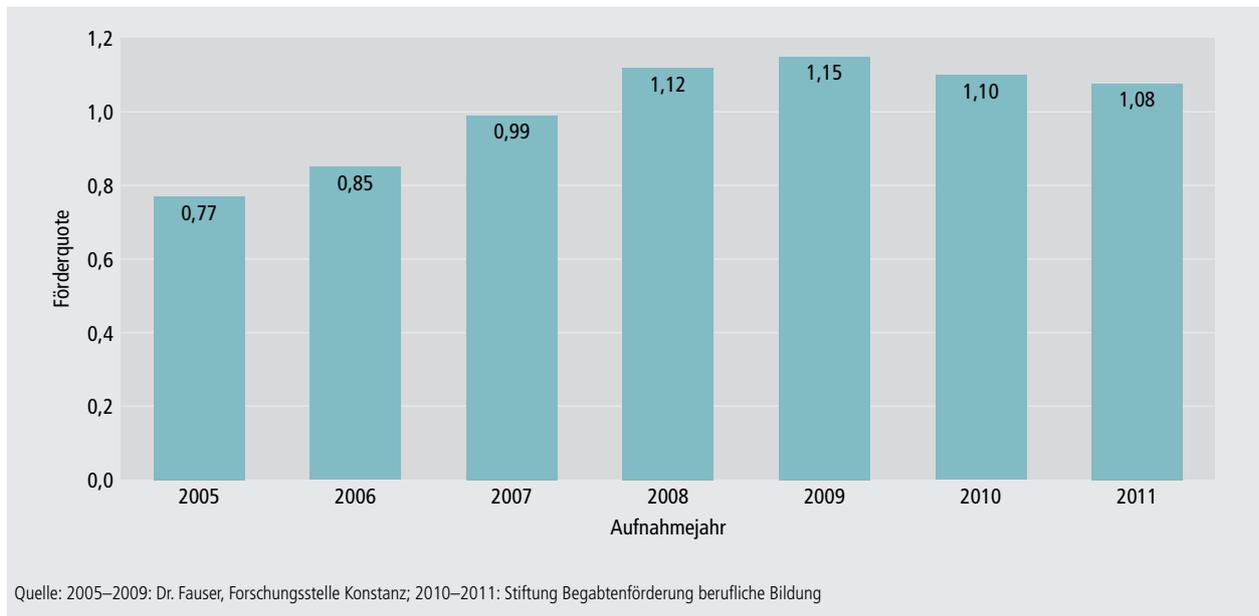
Das Weiterbildungsstipendium feierte im Jahr 2011 sein 20-jähriges Bestehen. Im Jahr 2012 wurde das 100.000ste Weiterbildungsstipendium vergeben. Das

Schaubild B3.3-1: Neustipendiatinnen und Neustipendiaten, 1991 bis 2011



299 Siehe auch <http://www.bmbf.de/weiterbildungsstipendium>.

Schaubild B3.3-2: Förderquote 2005 bis 2011 (in %)



Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft startete im Jahr 1991 mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen durch 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen. Für diese Stipendiatinnen und Stipendiaten der ersten Stunde standen anfänglich Fördermittel in Höhe von (umgerechnet) 5 Mio. € für ihre berufliche und persönliche Weiterbildung bereit. 20 Jahre später, im Programmjahr 2011, betrug das Mittelvolumen 22,7 Mio. €. 2011 wurden über 6.000 neue Stipendiatinnen und Stipendiaten von knapp 300 Kammern und anderen zuständigen Stellen neu in das Förderprogramm aufgenommen → [Schaubild B3.3-1](#).

Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen/Kammern führen das Förderprogramm weitgehend eigenverantwortlich und ohne Kostenersatz vor Ort durch. Vom BMBF mit der zentralen Administration des Programms beauftragt ist die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB). Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen als Gesellschafter der SBB das Programm.

Schaubild B3.3-3: Aufnahmen 2011 nach Ausbildungsbereichen (in %)

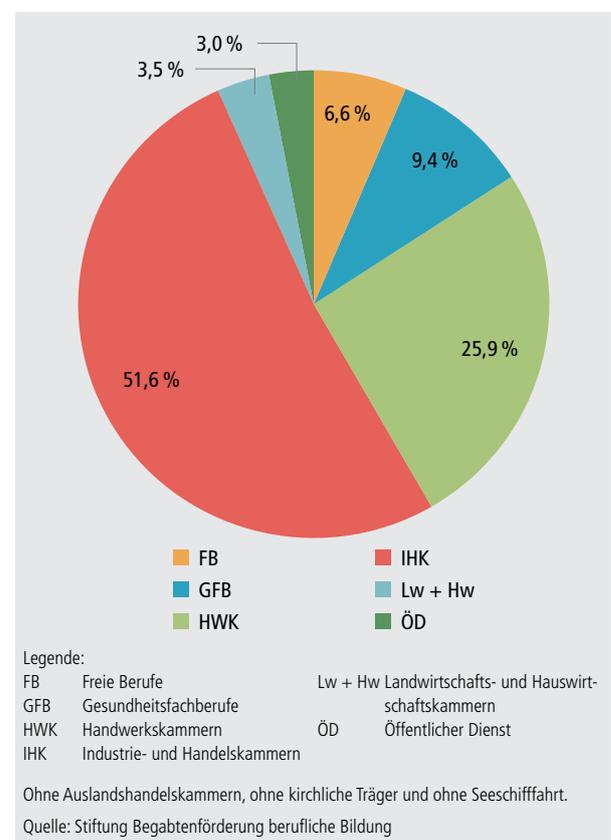
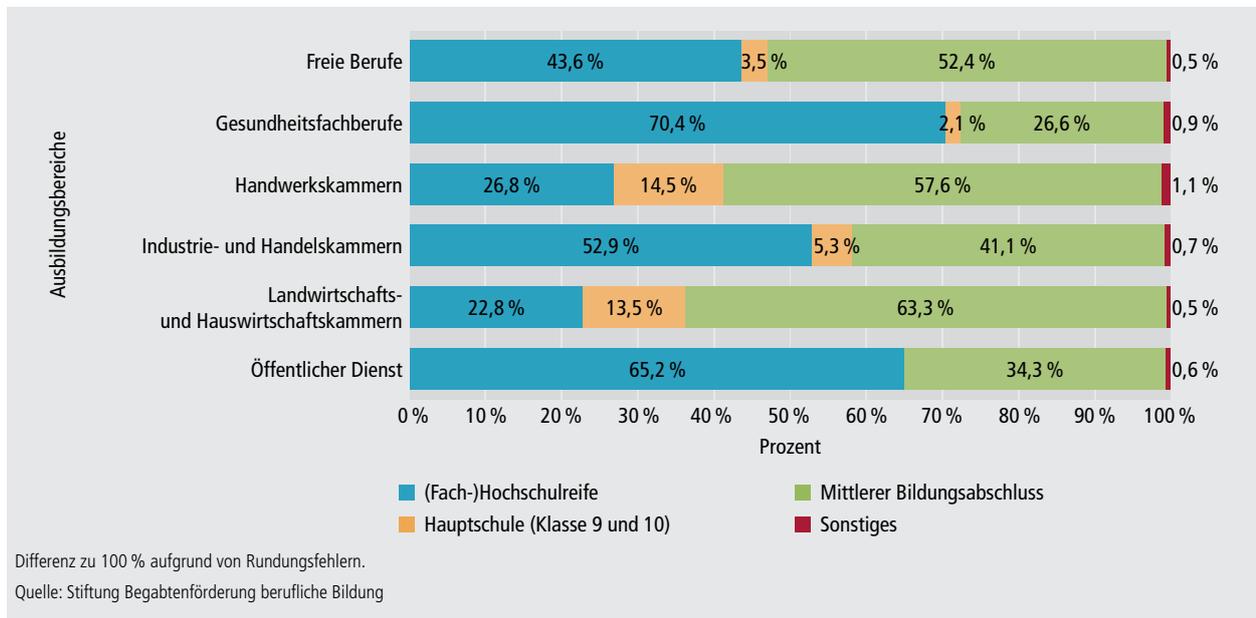


Schaubild B3.3-4: **Schulische Vorbildung nach Ausbildungsbereichen 2011**



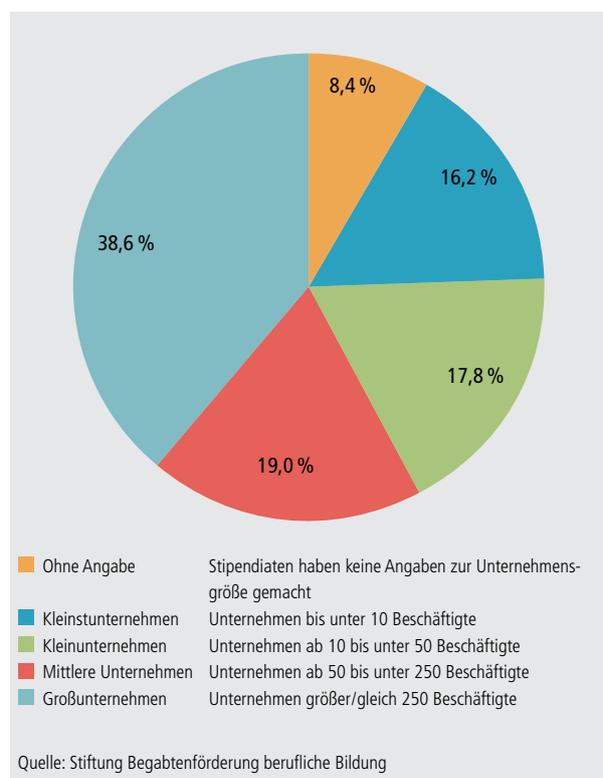
Die Förderquote im Programm Weiterbildungsstipendium gibt das Verhältnis zwischen aufgenommenen Stipendiatinnen und Stipendiaten eines Jahres und erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung bzw. bei Gesundheitsfachberufen des Vorjahres wieder. → **Schaubild B3.3-2** zeigt, dass die Zielvorgabe der Bundesregierung zu Beginn der 16. Legislaturperiode im Jahr 2005, bis 2009 ein Prozent eines Ausbildungsjahrgangs aufzunehmen, erreicht wurde.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm Weiterbildungsstipendium ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Diese kann nachgewiesen werden

- durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung oder
- durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder
- durch einen begründeten Vorschlag eines Betriebes oder der Berufsschule.

Im Jahr 2011 sind beinahe 90 % der Stipendiatinnen und Stipendiaten ausschließlich wegen exzellenter Leistungen bei der Berufsabschlussprüfung in die Förderung aufgenommen worden. Der Erfolg bei

Schaubild B3.3-5: **Größe der Unternehmen Aufnahmejahr 2011**



einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb als maßgebliches Aufnahmekriterium spielt bei Stipendiatinnen eine nachgeordnete Rolle – aber rund 13 % der männlichen Stipendiaten konnten sich über diesen Zugang für ein Stipendium qualifizieren.

Gut die Hälfte aller Neuaufnahmen 2011 erfolgt durch Industrie- und Handelskammern, etwa ein Viertel durch Handwerkskammern und ein Zehntel durch die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung für die Gesundheitsfachberufe → **Schaubild B3.3-3**.

Die Begabtenförderung ist – rein quantitativ gesehen – in einigen Sektoren (Land- und Hauswirtschaft, Handwerk, freie Berufe) mehrheitlich ein Programm zur Förderung der Weiterbildung mittlerer Bildungsgruppen, in anderen Bereichen (Gesundheitsfachberufe, Industrie und Handel, öffentlicher Dienst) hingegen vorrangig ein Programm zur Förderung der Weiterbildung von Abiturientinnen und Abiturienten → **Schaubild B3.3-4**.

Nur 4 von 10 Stipendiatinnen und Stipendiaten sind in einem Großunternehmen beschäftigt. 3 von 10 arbeiten bei einem Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten → **Schaubild B3.3-5**.

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung)

## B3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

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

Mit **Umschulungen** werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgeben müssen oder wollen, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen mindestens um ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt (**vgl. Kapitel B1.3**).

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

Weil eine große Anzahl junger Erwachsener noch keine abgeschlossene Berufsausbildung hat (**vgl. Kapitel A9.3**) und die Einmündungs- und Erfolgsaussichten bei – gegenüber der normalen Ausbildungszeit verkürzten – Umschulungen gering sind, wurde Mitte der 1990er-Jahre das Konzept der abschlussorientierten **Nachqualifizierung** entwickelt. Darunter werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und die sich insbesondere an Personen richten, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist. Das Konzept der abschlussorientierten Nachqualifizierung sieht eine Qualifizierung vor, die – wie in der dualen

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

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

Erfasst wird die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG und HwO geordneten Berufen (vgl. Kapitel A4.8).

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

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

Darüber hinaus liegen aktuelle Daten<sup>300</sup> aus einer Befragung von Teilnehmenden bzw. Interessenten an der Externenprüfung vor, die im BIBB-Forschungsprojekt „Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung“ (FP 4.3.301) erhoben wurden.

## Ansätze zur Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Zurzeit werden abschlussorientierte Qualifizierungen in folgenden Programmen angesprochen:

- Das vom BMBF mit der Laufzeit 2008-2013 aufgelegte Programm „**Perspektive Berufsabschluss**“ zielt in der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ darauf, nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung zu schaffen und damit zur Verringerung des Anteils an- und ungelerner junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beizutragen. Dazu werden im Zusammenwirken mit den regional tätigen Arbeitsmarktakteuren Konzepte für bedarfsgerechte Nachqualifizierung regional angepasst implementiert, bestehende Fördermöglichkeiten transparent gemacht und gebündelt und Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufgebaut.<sup>301</sup>
- Eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine ist Ziel des ebenfalls vom BMBF geförderten Programms **JOBSTARTER CONNECT**.<sup>302</sup> Der Fokus des Programms liegt auf den Teilsystemen der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Mit bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen sollen die unterschiedlichen Möglichkeiten des „Übergangssystems“ stärker auf die duale Berufsausbildung ausgerichtet werden. Einer der 4 Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine ist die Nachqualifizierung.
- Für gering qualifizierte Beschäftigte können Maßnahmen, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zielen, aus dem BA-Sonderprogramm **WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) finanziert werden. Des Weiteren fördert die BA den Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen bzw. Teilqualifikationen im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (vgl. Kapitel B3.1).

(Katrin Gutschow)

300 Weitere Informationen unter <http://www.bibb.de/de/wlk52121.htm>.

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

302 Für weitere Informationen siehe <http://www.jobstarter.de/de/1208.php>.

## B3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung

→ **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus öffentlichen Haushalten für Weiterbildung in den Jahren 2006 bis 2011, verglichen mit dem Jahr 2001. Der größte Teil der Aufwendungen steht in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung. Teilweise sind aber auch Ausgaben für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung erfasst, da diese nicht immer eindeutig von den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung getrennt werden können.

Der Bund beteiligt sich an der Weiterbildungsfinanzierung durch die Förderprogramme verschiedener Ministerien. Die Ausgaben für diese Programme werden in den Haushalten zu Titeln zusammengefasst. Gemäß Funktionenplan nach § 14 Bundeshaushaltsordnung (BHO) kennzeichnen die Funktionskennziffern (FKZ) 151, 152, 153 und 155 die Titel, welche in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet werden. Einige dieser Titel stehen allerdings schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgaben

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

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Aus- bildung <sup>1</sup>
	in Mrd. €							
<b>BMBF<sup>2</sup></b>								
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,005	0,005	0,007	0,010	0,012	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,044	0,037	0,035	0,044	0,050	0,068	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,027	0,026	0,028	0,029	0,030	0,029	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,016	0,019	0,024	0,035	0,044	X
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG	0,045	0,122	0,120	0,122	0,140	0,149	0,198	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,036	0,035	0,040	0,039	0,048	0,035	
<b>BMW<sup>2</sup></b>								
Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen	0,027	0,023	0,035	0,024	0,026	0,024	0,027	
<b>BMAS<sup>2</sup></b>								
Leistungen für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis SGB II <sup>3</sup>								X
• Zuschüsse zu den Kosten beruflicher Weiterbildung für behinderte Menschen	k.A.	0,022	0,023	0,026	0,027	0,026	k.A.	
• Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	k.A.	0,076	0,076	0,077	0,082	0,084	k.A.	
Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II <sup>3</sup>	k.A.	k.A.	0,504	0,670	0,802	0,827	k.A.	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	k.A.	0,000	0,001	0,001	0,001	k.A.	X
<b>Länder<sup>4</sup></b>								
Fachschulen <sup>5</sup>	k.A.	0,510	0,491	0,505	0,558	0,633	0,661	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	0,013	0,034	0,034	0,034	0,039	0,051	0,056	
Förderung der Weiterbildung <sup>6</sup>	0,126	0,088	0,062	0,057	0,058	0,054	0,057	X
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	0,306	0,187	0,184	0,183	0,205	0,227	0,238	X
Einrichtungen der Lehrerfortbildung	0,130	0,097	0,090	0,083	0,081	0,088	0,117	
Volkshochschulen	0,176	0,139	0,137	0,139	0,140	0,144	0,150	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ <sup>7</sup>	0,038	0,022	0,021	0,021	0,021	0,021	0,023	
Weiterbildungsprogramme der Länder <sup>6</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.			
• Westdeutschland <sup>6</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.			
• Ostdeutschland <sup>6</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ca. 0,5	ca. 0,5	
<b>Gemeinden und Zweckverbände<sup>4</sup></b>								
Förderung der Weiterbildung <sup>8</sup>	0,053	–	–	–	–	–	–	X
Volkshochschulen	0,229	0,213	0,216	0,227	0,237	0,240	0,245	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ <sup>7</sup>	0,050	0,033	0,033	0,034	0,035	0,036	0,037	
Andere Einrichtungen der Weiterbildung	–	0,046	0,035	0,050	0,053	0,053	0,054	X

Fortsetzung Tabelle B3.5-1

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Aus- bildung <sup>1</sup>
	in Mrd. €							
<b>Bundesagentur für Arbeit<sup>2</sup></b>								
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte								
• für Weiterbildungsmaßnahmen	k.A.	0,272	0,179	0,163	0,169	0,179	0,179	
• nicht auf berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung aufteilbare Bildungsausgaben	k.A.	1,690	1,690	1,822	1,892	1,871	1,806	X
Förderung der beruflichen Weiterbildung <sup>3</sup>	6,982	1,341	1,413	1,618	2,584	2,026	1,773	
davon: Weiterbildungskosten	k.A.	0,527	0,619	0,788	1,262	0,958	0,824	
Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld	k.A.	0,083	0,014	-0,001	–	–	–	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung <sup>4</sup>	k.A.	0,714	0,748	0,739	1,136	0,962	0,877	
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	k.A.	0,014	0,029	0,088	0,182	0,106	0,073	
Einstellungszuschüsse bei Vertretung	k.A.	0,004	0,003	0,004	0,002	–	–	
Beauftragung externer Weiterbildungsberater (i. R. v. WeGebAU – Projektförderung nach § 10 SGB III)	–	–	–	0,007	0,003	–	–	
Institutionelle Förderung <sup>5</sup>	0,044	0,004	0,002	0,000	–	–	–	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transferkurzarbeitergeld <sup>10</sup>	–	–	–	0,037	0,036	0,043	0,011	

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

<sup>2</sup> Ist-Werte für 2001 und 2006 bis 2010. Haushaltsansätze für 2011.

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

<sup>4</sup> Ist-Werte für 2001 und 2006 und bis 2008. Vorläufige Ist-Werte für 2009 und 2010, Haushaltsansätze für 2011.

<sup>5</sup> Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2006 bis 2010: Schülerzahlen der im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahre sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2011: Schülerzahlen des Schuljahres 2010/2011 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Ab dem Datenreport 2011 wurde das Ausgabenkonzept von Nettoausgaben auf Grundmittel umgestellt. Da dies auch rückwirkend für die Jahre ab 2007 geschah, unterscheiden sich die Angaben für die Jahre 2007 bis 2010 leicht von den Angaben in früheren Ausgaben des Datenreports.

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

<sup>7</sup> Geschätzt auf Grundlage des Anteils des Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ am Gesamtvolumen der Unterrichtsstunden (2006: 15,7 %, 2007: 15,5 %, 2008: 14,9 %, 2009: 14,9 %, 2010: 15,0 %).

<sup>8</sup> Enthalten sind Teile des Integrationsfortschrittsprogramms sowie das Sonderprogramm WeGebAU.

<sup>9</sup> Die institutionelle Förderung beinhaltete z. B. Zuschüsse für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen sowie Zuschüsse für die Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der beruflichen Rehabilitation. Die institutionelle Förderung im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurde jedoch 2009 abgeschafft.

<sup>10</sup> Im Datenreport 2011 ist ein Tippfehler unterlaufen: für das Jahr 2010 waren dort 0,033 Mrd. € angegeben.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne

Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung und Vermögensrechnung des Bundes

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen

Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungserg GesamtHH

Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte

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

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik

Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Oktober 2011) und der Bundesagentur für Arbeit (Februar 2012)

für Programme, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Ausbildung aufweisen (vgl. Kapitel A8.2). Umgekehrt gibt es Titel, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet sind, aber dennoch eindeutig der Weiterbildungsförderung dienen. Dies betrifft etwa die „Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und die Leistungen für Menschen mit Behinderung sowie für die spezi-

ellen Maßnahmen für Jüngere des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bereich des SGB II. Daher greift → Tabelle B3.5-1 nicht auf die Jahresrechnungsstatistik zurück, sondern weist die nach sachlichen Gesichtspunkten der Weiterbildung zuzurechnenden Haushaltstitel aus. Haushaltstitel des Bundes, die in bedeutendem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind durch ein Kreuz am Ende der Zeile gekennzeichnet. Das Gleiche gilt für die übrigen Tabellenpositionen.

Ähnlich wie der Bund sind auch die Länder durch Programme verschiedener Ministerien an der Weiterbildungsförderung beteiligt. Die Jahresrechnungsstatistik des StBA weist für die Förderung der Weiterbildung (FKZ 151) einen Beitrag der Länder in Höhe von 57 Mio. € aus. Allerdings sind dort – wie zuvor beschrieben – die Länderprogramme nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug zählen beispielsweise zum Bereich Arbeitsmarktpolitik, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung vermutlich unterschätzt wird. Eine BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in den entsprechenden Programmen kommt zu dem Ergebnis, dass die (geplanten) Ausgaben der Länder im Jahr 2010 größenordnungsmäßig im Bereich von 0,5 Mrd. € lagen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine sehr grobe Schätzung, die mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist (vgl. Müller/Koscheck 2011).

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

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

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

Die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist aufgrund einer Verschlechterung ihrer arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume im Vergleich zu 2001 stark gesunken. Zwischen 2006 und 2009 war zwar wieder eine leicht steigende Tendenz zu erkennen, seit 2009 gehen die Ausgaben aber erneut zurück. Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis des SGB III (vgl. **Kapitel B3.1**) zählen die Kosten der Weiterbildung, Unterhaltsgeld sowie Teilunterhaltsgeld, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung sowie Einstellungszuschüsse bei Vertretung. Arbeitslosengeld wird nach Auskunft der BA als „Arbeitslosengeld bei Weiterbildung“ ausgewiesen, sobald es während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt wird. In der Regel besteht aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund von Arbeitslosigkeit, sodass die Ausgaben genau genommen nicht in voller Höhe als Bildungsausgaben interpretiert werden dürfen. Da sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Arbeitslosigkeit bei Teilnahme an einer Weiterbildung um die Hälfte der Weiterbildungsdauer erhöht, dürfte der den Bildungsausgaben zurechenbare Anteil aber bei mindestens 50 % liegen.

Das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) (vgl. **Kapitel B3.1**) sowie weiterbildungsbezogene Teile des Integrationsfortschrittsprogramms für Betreuungskunden sind in den Angaben der BA bereits erfasst. Hinzuzurechnen sind teilwei-

se noch die Leistungen für Menschen mit Behinderung. Die genaue Zuordnung ist jedoch laut Angaben der BA lediglich bei einem kleinen Volumen möglich. Der größte Teil der Leistungen für Menschen mit Behinderung kann nicht auf Erstausbildung oder Weiterbildung aufgeteilt werden. Ähnlich wie beim Arbeitslosengeld ist es durchaus fragwürdig, ob es sachgerecht ist, die Ausgaben in voller Höhe als Bildungsausgaben zu interpretieren.

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

Die von Bundesministerien, BA und Ländern bereitgestellten Mittel werden in einigen Fällen durch EU-Mittel ergänzt. Die entsprechenden Programme werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Je nach Zielgebiet liegt der Kofinanzierungssatz bei bis zu 50 % oder 75 %. In der Förderperiode 2007 bis 2013 stehen insgesamt ca. 9,4 Mrd. € für Bund und Länder zur Verfügung. Allerdings ist laut ESF derzeit keine Auskunft darüber möglich, in welcher Höhe in den einzelnen Jahren tatsächlich Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung aus ESF-Mitteln getätigt wurden. Die unter Prioritätsachse B der Programmstruktur zu subsumierenden Ausgaben dienen fast vollständig der Weiterbildung.<sup>303</sup> Über die gesamte Förderperiode stehen Bund und Ländern

hierfür insgesamt 2,84 Mrd. € zur Verfügung. Aber auch die übrigen Prioritätsachsen können Ausgaben mit Bezug zur beruflichen Aus- und Weiterbildung enthalten, sodass sich die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel größenordnungsmäßig zwischen 0,5 und 1 Mrd. € bewegen dürften. Die ESF-Mittel für Weiterbildung sind aber nicht gesondert in → **Tabelle B3.5-1** berücksichtigt, da sie zumindest teilweise bereits in den dort aufgeführten Haushaltstiteln der Ministerien berücksichtigt sind. Denn nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Eine Aussage darüber, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zur → **Tabelle B3.5-1** noch erhöht, ist daher nicht ohne Weiteres möglich.

(Normann Müller, Ulrike Azeez)

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

### B3.6 Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung wurden in den letzten Jahren in einer Reihe großer Tarifbereiche wie z. B. in der chemischen Industrie (2003), der Metall- und Elektroindustrie (2001/2006) und im öffentlichen Dienst (2005/2006) vereinbart. Der Geltungsbereich allein dieser neuen Tarifabkommen umfasst etwa 5 Mio. Beschäftigte (Bahnmüller/Hoppe 2011).

Qualifizierungstarifverträge regeln meist Verfahrensfragen der betrieblichen Weiterbildung, die häufig durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Betriebs- bzw. Personalräten detaillierter ausgestaltet werden können. Oft beinhalten die Qualifizierungstarifverträge einen verbindlichen „Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft“ zur Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs wie z. B. beim Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Verbindliche Weiterbildungsansprüche, wie sie z. B. im Jahr 2009 für die Beschäftigten im Erziehungsdienst in den westdeutschen Kommunen tariflich vereinbart wurden, finden sich hingegen selten.

Die Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge hält am Prinzip der einzelbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung fest. Nur wenige Tarifverträge beteiligen über ein Fondssystem alle Betriebe des Tarifbereichs an der Weiterbildungsfinanzierung und begreifen damit die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche.

#### Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung

Der zentrale Ansatz eines tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beruht auf der Entkopplung der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung **E**. So zahlen alle Betriebe, die einem solchen Tarifvertrag unterliegen, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme oder einen festen Beitrag pro Beschäftigten in einen

meist von beiden Tarifparteien paritätisch verwalteten Fonds ein → **Tabelle B3.6-1**. Aus diesem Fonds können Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, ihre Kosten refinanzieren.

#### **E** Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2001 eingesetzte Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ forderte in ihrem Abschlussbericht „die Tarifparteien und die betrieblichen Partner auf, die Instrumente der Arbeits- und Lernzeitkonten intensiv zu nutzen und ggf. auf tarifvertraglicher Ebene kollektive Finanzierungsregeln zu entwickeln, wie sie etwa in der Baubranche bekannt sind“ (Expertenkommission 2004).

Während die Empfehlung an die Sozialparteien, tarifliche Regelungen zu Lernzeiten zu vereinbaren, im Konsens erfolgte, blieb das Instrument tariflicher Finanzierungsregelungen in der Kommission umstritten. Lediglich für die Leiharbeiter/-innen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt empfahl die Kommissionsmehrheit die Einrichtung tariflicher Branchenfonds, da weder Verleiher noch Entleiher einen Anreiz hätten, in die Weiterbildung der Leiharbeiter/-innen mit ihren schnell wechselnden Arbeitsorten zu investieren. Um hier einen Anreiz für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zu schaffen, soll nach dem Vorbild anderer EU-Mitgliedstaaten ein geringer Prozentsatz der Lohnsumme in einen Fonds eingezahlt werden, aus dem die Leiharbeitsfirmen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten refinanzieren können. Die Kommission verweist hierbei u. a. auf die Einrichtung tariflicher Weiterbildungsfonds in der Leiharbeitsbranche der Niederlande. In den Niederlanden existieren tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung jedoch nicht nur in der Leiharbeitsbranche, sondern spätestens seit den 1980er-Jahren in einer Vielzahl von Branchen. Mitte 2007 gab es in den Niederlanden 140 Aus- und Weiterbildungsfonds (O&O Fonds) in 116 Wirtschaftszweigen. 86 % der 6,9 Mio. Arbeitnehmer/-innen in den Niederlanden fallen unter diese O&O Fonds (Donker van Heel u. a. 2008, S. 10). Im Gegensatz dazu sind in Deutschland tarifliche Regelungen zur Einrichtung von Weiterbildungsfonds auf wenige kleine Branchen begrenzt (Berger/Moraal 2011).

Tabelle B3.6-1: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2011

	Textilbranche				Land- und Forstwirtschaft		Gerüstbaugewerbe  Sozialkasse des Gerüst- baugewerbes <sup>5</sup> (Angaben für 2010)
	Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiter- bildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie		Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigten, der Wettbe- werbsfähigkeit und zur tarif- politischen Zusammen- arbeit in der Branche Textil Service <sup>2</sup>	Tarifverein- barung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeit- nehmerinnen und Arbeit- nehmer in der Mieder- industrie <sup>2</sup>	Qualifizierungs- fonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig- Holstein <sup>3</sup>	Qualifizierungs- fonds Forstwirtschaft Niedersachsen <sup>4</sup>	
	arbeitgeber- seitig <sup>1</sup>	arbeitnehmer- seitig <sup>2</sup>					
Anzahl der tarifgebundenen Betriebe	357	372	15	3 <sup>c</sup>	1.802	ca. 300	2.864
Arbeitnehmer im Tarifbereich	49.301	41.107	10.691	1.746	4.467	k.A.	20.000 <sup>h</sup>
Beitragseinnahmen	279.741 €	k.A.	k.A.	k.A.	2001	k.A.	98.320.000 € <sup>i</sup>
Tarifliche Beitragsregelung	jährliche Pauschale von 12,50 € pro Beschäftigten, denen ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird		35,- € je Beschäftigten pro Jahr	3,4 % der jährl. Bruttolohn- und Gehaltssumme <sup>d</sup>	monatlicher Beitrag von 5,11 € je Arbeit- nehmer, 70 % trägt der Arbeitgeber und 30 % der Arbeit- nehmer <sup>f</sup>	monatlicher Beitrag: 5 € für den Arbeit- geber und 3 € für den Arbeitnehmer	2,5 % der Brutto- lohnsumme für Aus- und Fortbildung
Fondsbudget	539.770 € <sup>a</sup>	511.573 €	534.600 €	818.000 € <sup>b, d, e</sup>	190.000 €	ca. 35.000 €	101.909.000 € <sup>k</sup>
Weiterbildungsbudget 2010 gesamt (inkl. Mittel aus Vorjahren)	539.770 €	511.573 €	534.600 €	198.000 € <sup>b, e</sup>	190.000 €	ca. 35.000 €	10.200.000 € <sup>l</sup>
Genutzte Mittel	353.723 €	249.293 €	234.356 €	198.000 € <sup>b, e</sup>	155.000 € <sup>g</sup>	k.A.	1.760.000 €
Anzahl der Betriebe, die Fonds- mittel beansprucht haben	102	k.A.	11	3 <sup>c</sup>	k.A.	28	160
Anzahl der Arbeitnehmer, die den Fonds beansprucht haben	972 <sup>b</sup>	314	723	272	580	43	281

## Anmerkungen:

<sup>a</sup> Inklusive vorhandener Mittel aus den Vorjahren.<sup>b</sup> Ein Arbeitnehmer kann bis zu 5 Tage p.a. gefördert werden. Die Zahl gibt die Teilnahmefälle an. Ein Arbeitnehmer, der im Jahr an 2 Fortbildungen teilnimmt, wird somit zweimal gezählt.<sup>c</sup> Abweichend zu der von der kritischen Akademie genannten Betriebszahl gibt es laut IG-Metall-Vorstands Ressort Operative Tarifpolitik in der Miederindustrie 2 Unternehmen mit 4 Betrieben.<sup>d</sup> Beiträge werden für Altersversorgung, Bildung, Kur und Erholungsmaßnahmen genutzt, es besteht eine Vorzugsregelung für IG-Metall-Mitglieder.<sup>e</sup> Angaben für das Jahr 2010.<sup>f</sup> In der Regel tragen die Arbeitgeber den Gesamtbeitrag.<sup>g</sup> Hinzu kommen verbindliche Bezuschussungszusagen in Höhe von 26.000 €, die Anfang 2012 ausgezahlt werden.<sup>h</sup> Gewerbliche Beschäftigte im Jahresdurchschnitt.<sup>i</sup> Beiträge 2010 zur Sozialkasse inkl. Nachveranlagungen für die Vorjahre (Grundlage: 24,2 % der Bruttolohnsumme, davon 2,5 % für Berufsbildung).<sup>k</sup> Für tarifliche Sozialleistungen inkl. Berufsbildung zur Verfügung stehende Mittel aus Beiträgen und Erträgen (Zinsen usw.).<sup>l</sup> Für berufliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehender Betrag.

## Quellen:

<sup>1</sup> Auskunft des Vereins zur Aus-, Fort- und Weiterbildung Aschaffenburg vom 19.01.2012.<sup>2</sup> Auskunft der Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kritische Akademie Inzell vom 11.01.2012.<sup>3</sup> Auskunft des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein (QLF S.H.) e.V. vom 16.01.2012 und telefonische Auskunft vom 24.01.2012.<sup>4</sup> Auskunft des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e.V. in Kassel vom 24.01.2012.<sup>5</sup> Jahresbericht 2010 der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes, Wiesbaden 2011. Ergänzend Auskunft der Sozialkasse.<sup>6</sup> Auskunft des IG-Metall-Vorstands Ressort Operative Tarifpolitik vom 23.01.2012.

Bahn Müller (2009) hebt 3 Vorteile der tariflichen Fondsfinanzierung hervor. So ermöglichen Tariffonds eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und der aktuellen wirtschaftlichen Lage eines Betriebes, wenngleich die Beitragszahlung an die Beschäftigtenzahlen in der jeweiligen Branche gekoppelt ist und die Höhe der zur Verfügung stehenden Fondsmittel somit auch von der aktuellen Wirtschaftslage abhängig ist. Durch die paritätische Beteiligung von Arbeitgebern und Gewerkschaften orientieren sich Finanzierungsentscheidungen weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche. In eher klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen entlasten Tariffonds gerade kleinere Einzelbetriebe nicht nur finanziell, sondern auch bei der Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen.

### **Tariffonds beruhen auf „Kompensations-tarifverträgen“ in eher kleinen Branchen**

Trotz der hier genannten Vorteile stimmen die Arbeitgeberverbände einer Fondslösung zur Weiterbildungsfinanzierung oft erst dann zu, wenn die Gewerkschaften ihrerseits auf andere Forderungen verzichten. Insofern handelt es sich bei Qualifizierungstarifverträgen immer um sogenannte „Kompensationstarifverträge“, da der Finanzierungsbeitrag der Arbeitgeber meist durch Verzicht der Arbeitnehmer kompensiert wird. Beim Tariffonds der Textil- und Bekleidungsindustrie nahmen diese z. B. eine geringere Steigerung ihres Urlaubsgeldes in Kauf.

Bisher einigten sich die Tarifparteien vorrangig kleinerer Branchen mit meist klein- und mittelbetrieblicher Struktur auf die Einrichtung eines überbetrieblichen Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung. Entsprechend fallen derzeit auch nur knapp 100.000 Arbeitnehmer/-innen in den Geltungsbereich eines Tariffonds. Das derzeit für Weiterbildung über Tariffonds verwaltete Mittelvolumen lässt sich dabei nicht genau beziffern, da es teilweise nicht nur für Weiterbildung, sondern auch für Ausbildung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen verwendet wird. Schätzungsweise standen im Kalenderjahr 2010 bzw. 2011 für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Fondsmittel in Höhe von knapp 3,8 Mio. € zur Verfügung. Hiervon wurden in den betreffenden Branchen knapp 3 Mio. € zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten ausgezahlt.

Tarifliche Fonds zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme bestehen derzeit in den folgenden Branchen:

### **Textil- und Bekleidungsindustrie**

Im Wirtschaftsbereich Textil und Bekleidung haben sich die Tarifparteien von 3 kleinen Branchen auf überbetriebliche Fondslösungen zur Weiterbildungsfinanzierung geeinigt. Zu Beginn des Jahres 2012 trat die neu verhandelte Tarifvereinbarung zur überbetrieblichen Fondsfinanzierung der Weiterbildung in der *Miederindustrie* in Kraft. Erstmals wurde dieser Tariffonds im Jahr 1963 ausgehandelt und seitdem immer wieder verlängert. In der aktuellen Vereinbarung verpflichten sich die Arbeitgeber, 3,4 % der Bruttolohn- und Gehaltssumme in einen Fonds zur Altersversorgung, Bildung und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen einzuzahlen.

In der *Branche Textil Service* trat im Jahr 2009 ein Tarifvertrag in Kraft, bei dem der Industrieverband Textil Service – intex – e.V. und die IG Metall übereinkamen, „die Aus-, Fort-, Weiterbildung, präventiven Gesundheitsschutz sowie die Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern“. Die intex-Mitgliedsbetriebe verpflichten sich zu diesem Zweck, jährlich 35 € je Beschäftigten an einen Verein zur Verwaltung des Tariffonds abzuführen.

Im Jahr 1997 vereinbarten die Tarifparteien der *Textil- und der Bekleidungsindustrie* den Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in diesem Industriezweig. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags waren die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal 2 % der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds. Die Fondsmittel stehen jeweils zur Hälfte für arbeitgeberseitig und für arbeitnehmerseitig veranlasste Weiterbildung zur Verfügung.

## Land- und Forstwirtschaft

Mitte der 1990er-Jahre vereinbarten die für Land- und Forstwirtschaft zuständigen Tarifparteien einen tariflichen „Qualifizierungsfonds“ für das ostdeutsche Tarifgebiet. Die Besonderheit dieses Fonds bestand darin, dass über ihn Qualifizierungsmaßnahmen gefördert wurden, die sich auch an ehemalige Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft richteten, die eine Wiederaufnahme der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit anstrebten. Mit Datum vom 10. November 2006 wurde der Qualifizierungsfonds der Land- und Forstwirtschaft e.V. (QLF) schließlich liquidiert. Die Modalitäten des eingestellten Tariffonds waren im Jahr 2001 Vorbild für die Errichtung von Qualifizierungsfonds, die die Tarifparteien der Forstwirtschaft in Niedersachsen und der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein vereinbarten.

## Gerüstbaugewerbe

Der finanziell bedeutendste Tariffonds mit langer Tradition stellt die *Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe* dar (Berger/Häusele/Moraal 2012). Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell im Jahr 1981. Aus der Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen einschließlich der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung finanziert. Förderfähig sind nach Tarifvertrag dieser Branche nur die Fortbildungslehrgänge zum geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer, zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung und zur Abschlussprüfung Gerüstbauer/Gerüstbauerin gemäß § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz. Die Teilnahmen an diesen Lehrgängen wurden im Jahr 2010 mit 1,76 Mio. € aus der Sozialkasse bezuschusst.

→ **Tabelle B3.6-1** verdeutlicht, dass die für Weiterbildung zur Verfügung stehenden Fondsmittel oft nur zum Teil ausgeschöpft werden. Die Nutzung der Fonds könnte möglicherweise durch eine stärkere aufsuchende Betriebsberatung durch die fondsverwaltenden Stellen gefördert werden. Die Tabelle zeigt ferner, dass die Nutzung der hier aufgeführten Tariffonds weder im Gerüstbau noch bei den Fonds der Textilbranchen auf die alleinige Weiterbildungsfinanzierung fokussiert ist. Sie dient teilweise ebenso

der Ausbildungsfinanzierung wie auch der Förderung anderer tariflich festgelegter Sozialleistungen. In diesem Zusammenhang ist auch der im Jahr 2008 in der chemischen Industrie aufgelegte Demografiefonds zu erwähnen. Er dient jedoch in erster Linie der Schaffung alters- und leistungsgerechter Arbeitsbedingungen und flexibler Übergänge in den Ruhestand. In der Verbindung mit Langzeitkonten ist allerdings auch hier eine Fondsnutzung für Qualifizierungszwecke nicht ausgeschlossen. Das Beispiel des Demografietarifvertrags in der chemischen Industrie zeigt, dass derartige tarifliche Fondsmodelle zur Berufsbildungsfinanzierung nicht auf kleine Branchen begrenzt bleiben müssen.

(Klaus Berger, Daniela Decker, Dick Moraal)

## B4 Geregelt Fortbildungsabschlüsse

### B4.1 Regelungen des Bundes, der Länder und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung

„Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“ (Berufsbildungsgesetz [BBiG] § 1 Absatz 3, 4). Rechtsgrundlagen für Fortbildungs- und Umschulungsverordnungen **E** sind neben BBiG und Handwerksordnung (HwO) das Seemannsgesetz<sup>304</sup> und das Bundesbeamtengesetz. Durch Absolvieren der darin geregelten Prüfungen werden staatlich anerkannte Fortbildungs- und Umschulungsabschlüsse erworben.

#### **E** Fortbildungsordnungen

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

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

#### Umschulungsordnungen

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

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

Es gibt 218 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung:

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

In den Jahren 2010 und 2011 wurden 7 Rechtsverordnungen des Bundes für die berufliche Fortbildung erlassen, darunter 5 zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen, im Einzelnen: Geprüfte/r Betriebswirt/-in nach der Handwerksordnung, Geprüfte/r Fachwirt/-in im Gesundheits- und Sozialwesen, Geprüfte/r Klauenpfleger/-in, Fachagrarwirt/-in Klauenpflege, Geprüfte/r Sportfachwirt/-in, ferner die erste Verordnung zur Änderung der Meisterprüfungsverfahrensverordnung und die Verordnung über die Meisterprüfung in den Teilen III und IV im Handwerk und in handwerksähnlichen Gewerben.

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

Die zuständigen Stellen (siehe Teil 4 des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe) können Rechtsvorschriften zu den Themen Fortbildung (§ 54 BBiG bzw. § 42a HwO) und Umschulung (§ 59 BBiG bzw. § 42f HwO) erlassen. Gegenwärtig gibt es 2.863 Rechtsvorschriften zu 719 Fortbildungsberufen und 32 Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu 20 Umschulungsregelungen.

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

(Joachim von Hagen)

## B4.2 Neuere strukturelle Entwicklungen: Konzept für übergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen

Um eine stärkere Handlungsorientierung und gleichzeitige Vereinheitlichung in den bundesweit anerkannten kaufmännischen Fortbildungsregelungen zu verankern, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Konzept für gemeinsame Qualifikationen kaufmännischer Fortbildungsordnungen entwickelt.

### Ausgangspunkt der Konzeptentwicklung

In den vergangenen Jahren hat es eine zunehmende Aktivität zur bundesweit einheitlichen Regelung (§ 53 BBiG) kaufmännischer Fortbildungsberufe gegeben **vgl. Tabelle B4.1-4**. Im Jahr 2008 hat der Deutsche Industrie- und Handelskammertag gemeinsam mit Vertretern der IGM ein Konzept zur Standardisierung mit 4 Modulen vorgelegt, die in vielen Einzelregelungen auf Kammerebene und vereinzelt auch in bundeseinheitliche Regelungen Eingang gefunden haben. Dieses Konzept sieht eine Trennung der Fortbildungsprüfung in 2 Teile vor, sodass in deren 1. Teil die „Wirtschaftsbezogenen Qualifikationen“ in den Bereichen Recht, Volks- und Betriebswirtschaft, Rechnungswesen und Unternehmensführung geprüft werden und im 2. Teil die jeweils berufsspezifischen Qualifikationen. In Anlehnung an Tillmanns Analysen von 2000, wonach „im Mittelpunkt der Qualifikationsprofile (der kaufmännischen Fortbildungen) die Qualifikationsanforderungen des Projektmanagements und der Gestaltung der Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen im Unternehmen stehen“ (Tillmann 2000, S. 10), wurde das Konzept mit seiner kognitiven Fächerorientierung einer kritischen Prüfung unterzogen und für den neuen Entwurf die bestehenden Fortbildungsordnungen systematisch analysiert (Brötz/Kaiser 2010).

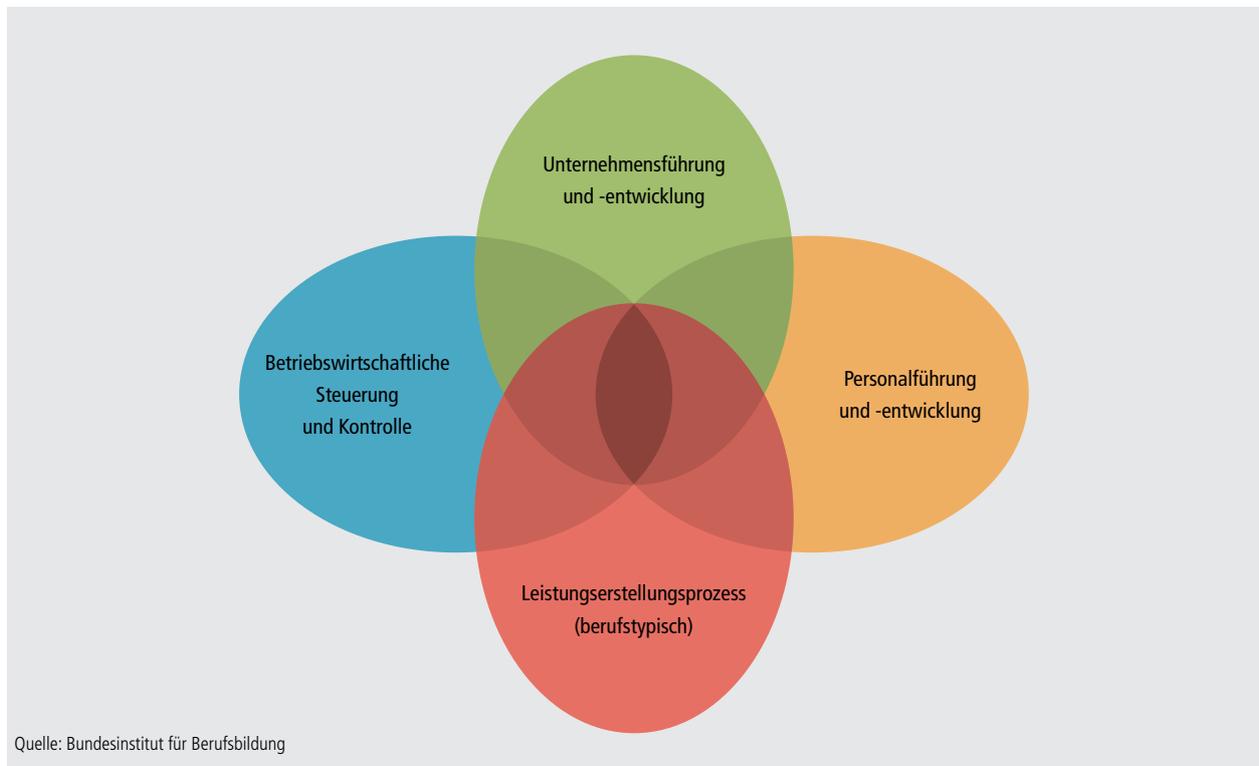
### Konzept für berufsübergreifende Qualifikationen

Maßgabe für das BIBB-Konzept war die Orientierung an Geschäftsprozessen und die Berücksichtigung beruflicher Handlungsfähigkeit (Brötz/Kaiser 2009). Zum gemeinsamen Ausgangspunkt der Qualifikationsanforderungen an kaufmännischen Fortbildungsordnungen wurden die Anforderungen, die an mittlere Führungskräfte kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Prägung gestellt werden (Kaiser/Brötz 2011, S. 9 ff.).

Für die Entwicklung des Konzepts wurden die bestehenden Fortbildungsregelungen und Prüfungsaufgaben analysiert, die Erfahrungen der beteiligten Projektleitungen kaufmännischer Fortbildungsordnungsentwicklungen aufgenommen und einschlägige Fachliteratur herangezogen. Es wurden gemeinsame Handlungsbereiche mit ihren jeweiligen Teilprozessen beschrieben und voneinander abgegrenzt. Daraus ergaben sich 3 gemeinsame und 1 spezifischer Handlungsbereich.

Auch wenn nicht alle Absolventinnen und Absolventen von kaufmännischen Fortbildungsprüfungen in einer mittleren Führungsposition beschäftigt sind, sind die damit verbundenen Aufgaben ausschlaggebend für die Profilentwicklung der Verordnungen. → **Schaubild B4.2-1** verdeutlicht die Schnittstellen der verschiedenen Handlungsbereiche, die von den Fortbildungsabsolventen/Fortbildungsabsolventinnen kommunikativ und organisatorisch zu gestalten sind. Zudem werden Qualifikationen benötigt, die sich auf die Gestaltung von Außenbeziehungen des Unternehmens wie auch auf die Mitwirkung an der Unternehmensentwicklung und -führung beziehen. Durch die Übernahme der selbstständigen betriebswirtschaftlichen Steuerung und Kontrolle von Unternehmenseinheiten oder Filialen müssen die Budgets und wirtschaftliche Entscheidungen verantwortet, entsprechende Daten dokumentiert und hierbei rechtliche und ökonomische Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Zugleich übernehmen die Fortgebildeten Verantwortung in der Personalführung und -entwicklung, die von der Personalgewinnung über die Planung und Steuerung des Personaleinsatzes

Schaubild B4.2-1: Handlungsbereiche mittlerer Führungskräfte kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Prägung



bis zur Weiterbildung des Personals und Gestaltung der Zusammenarbeit reicht.

Die Steuerung und Sicherstellung der Leistungserstellung im jeweiligen Verantwortungsbereich verlangt berufsspezifische Qualifikationen, die von der Branche, der jeweiligen Produktpalette und den damit verbundenen Märkten und technologischen Faktoren abhängig sind. Das vorliegende Konzept beschreibt deshalb hierfür die zugehörigen Teilprozesse in abstrakter Form, weil diese bei der Erarbeitung von Fortbildungsregelungen mit Sachverständigen aus den jeweiligen Branchen entwickelt und konkretisiert werden müssen.

Insgesamt liegt nun ein integratives Konzept vor, auf dessen Basis handlungsorientierte Fortbildungsordnungen entwickelt werden können, die es ermöglichen, in einer offenen Prüfungsstruktur die Teilprozesse unterschiedlicher Handlungsbereiche miteinander verbunden zu prüfen. Mit einem integrativen Ansatz im Lernverlauf zur Vorbereitung auf

den Abschluss kann die berufliche Ausgangssituation der Lernenden stärker berücksichtigt werden. Die Grundideen der BIBB-Konzeption wurden bereits in mehreren Fortbildungsregelungen umgesetzt und verordnet.

(Franz Kaiser, Rainer Brötz)

### B4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und bieten Bildungsgänge in den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft<sup>305</sup> und Sozialwesen an **E**. Die Bildungsgänge schließen an eine berufliche Erstausbildung und an Berufserfahrungen an und führen – in Vollzeit- oder Teilzeitform – zu qualifizierten Abschlüssen der beruflichen Weiterbildung. Ziel ist es, „Fachkräfte mit in der Regel beruflicher Erfahrung zu befähigen, Führungsaufgaben in Betrieben, Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen zu übernehmen und/oder selbstständig verantwortungsvolle Tätigkeiten auszuführen. Die Fachschulen leisten einen Beitrag zur Vorbereitung auf die unternehmerische Selbstständigkeit.“ Darüber hinaus bieten Fachschulen Ergänzungs- sowie Aufbaubildungsgänge und Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung an (Kultusministerkonferenz 2010).

Aus dem Schuljahr 2008/2009 haben an Fachschulen laut Angaben des Statistischen Bundesamtes insgesamt 47.757 Absolvierende die Abschlussprüfung bestanden → **Tabelle B4.3-1**. Der Frauen- und Männeranteil ist insgesamt ausgewogen mit einem Anteil weiblicher Absolventen von 47,3 %. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch auf der Ebene der Berufsklassen. Frauen sind in den Dienstleistungsberufen mit 75,3 % deutlich überrepräsentiert, in den technischen Berufen mit 6,4 % deutlich unterrepräsentiert.

#### **E** Datenbasis zu Fachschulen

Die in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11, Reihe 2, 2009/2010) enthaltenen Ergebnisse stammen aus den Schulstatistiken der einzelnen Bundesländer. „Die Vergleichbarkeit zwischen den Länderergebnissen wird durch die unterschiedliche Bildungspolitik der Länder [...] beeinträchtigt. Dies kann auch durch

Tabelle B4.3-1: Absolventen/-innen des Schuljahres 2008/2009 mit bestandener Abschlussprüfung an Fachschulen nach Berufsklassen und rechtlichem Status der Schulen

Berufsbereich	Absolventen/-innen		davon aus			
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich	zusammen	weiblich in %	zusammen	weiblich in %
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau	2.893	13,4	2.873	13,5	20	0
Fertigungsberufe	2.651	13,0	2.323	10,4	328	31,4
technische Berufe	14.254	6,4	11.703	6,6	2.551	5,6
Dienstleistungsberufe	26.723	75,3	15.338	75,9	11.385	74,5
ohne Berufsangabe	1.236	66,7	930	64,8	306	72,2
<b>insgesamt</b>	<b>47.757</b>	<b>47,3</b>	<b>33.167</b>	<b>41,2</b>	<b>14.590</b>	<b>61,3</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2009/2010; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

305 In einzelnen Ländern wird die Fachrichtung Hauswirtschaft als eigenständiger Fachbereich geführt.

formale Regelungen der Zuordnung zu bundeseinheitlichen Bezeichnungen nur z. T. kompensiert werden (...). Ihre Zusammenfassung zu Bundesergebnissen erfolgte auf der Grundlage des von der Kultusministerkonferenz (KMK) erstellten Schulartenkatalogs, der – schon allein aus Gründen des Umfangs – nicht alle institutionellen Besonderheiten in den 16 Bundesländern berücksichtigen kann“ (Statistisches Bundesamt 2010).

Dies bedeutet für die Auswertung der Daten, dass eine trennscharfe Abgrenzung der beruflichen Weiterbildung an Fachschulen nicht in jedem Fall gegeben ist, da die amtliche Statistik nicht eindeutig zwischen Absolventen/Absolventinnen mit Abschlüssen beruflicher Weiterbildung und Absolventen/Absolventinnen anderer Bildungsgangabschlüsse an Fachschulen differenziert.

Ergänzend zu erwähnen ist, dass die Ausbildung in Gesundheitsdienstberufen (unterhalb der akademischen Ebene) in einigen Ländern ebenfalls in Fach-

schulen oder Berufsfachschulen und nicht in Schulen des Gesundheitswesens stattfindet (Statistisches Bundesamt 2010). Nach Maßgabe der Vereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen kann an Fachschulen zusätzlich die Fachhochschulreife erworben werden (Kultusministerkonferenz 2010). Bundesweit gibt es im Schuljahr 2009/2010 insgesamt 1.325 Fachschulen mit 7.917 Klassen → **Tabelle B4.3-2**. Von den insgesamt 167.554 Schülern und Schülerinnen an Fachschulen betrug der Ausländeranteil bundesweit 3,5 %. Den niedrigsten Anteil an ausländischen Schülern und Schülerinnen hat Thüringen mit 0,1 % zu verzeichnen, den höchsten Anteil hat Hamburg mit 11,5 %.

Für fachlich tiefer untergliederte länderspezifische Angaben sei an dieser Stelle auf die Veröffentlichungen der Statistischen Landesämter für den Bereich Schulen verwiesen:

**Tabelle B4.3-2: Fachschulen 2009/2010: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern**

Jahr	Schulen	Klassen	Schüler/-innen	
			insgesamt	darunter: Ausländer/-innen in %
Baden-Württemberg	228	979	20.367	4,6
Bayern	198	707	15.431	2,2
Berlin	34	327	7.202	3,7
Brandenburg	33	248	5.403	0,4
Bremen	4	36	799	5,8
Hamburg	18	184	4.420	11,5
Hessen	110	633	13.247	7,3
Mecklenburg-Vorpommern	24	126	2.817	0,6
Niedersachsen	118	647	13.455	1,5
Nordrhein-Westfalen	262	2.177	47.158	4,0
Rheinland-Pfalz	66	511	10.998	4,2
Saarland	12	91	2.088	2,2
Sachsen	99	52	10.179	0,3
Sachsen-Anhalt	33	170	3.200	0,2
Schleswig-Holstein	47	231	4.726	1,7
Thüringen	39	328	6.064	0,1
<b>Deutschland</b>	<b>1.325</b>	<b>7.917</b>	<b>167.554</b>	<b>3,5</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2009/2010; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Land	E-Mail	Homepage
Baden-Württemberg	<a href="mailto:poststelle@stala.bwl.de">poststelle@stala.bwl.de</a>	<a href="http://www.statistik-bw.de">www.statistik-bw.de</a>
Bayern	<a href="mailto:poststelle@lfstad.bayern.de">poststelle@lfstad.bayern.de</a>	<a href="http://www.statistik-bayern.de">www.statistik-bayern.de</a>
Berlin	<a href="mailto:Bildung@statistik-bbb.de">Bildung@statistik-bbb.de</a>	<a href="http://www.statistik-berlin-brandenburg.de">www.statistik-berlin-brandenburg.de</a>
Brandenburg	<a href="mailto:statistik.schuldaten@statistik-bbb.de">statistik.schuldaten@statistik-bbb.de</a>	<a href="http://www.statistik-berlin-brandenburg.de">www.statistik-berlin-brandenburg.de</a>
Bremen	<a href="mailto:office@statistik.bremen.de">office@statistik.bremen.de</a>	<a href="http://www.statistik.bremen.de">www.statistik.bremen.de</a>
Hamburg	<a href="mailto:schulen.ausbildung@statistik-nord.de">schulen.ausbildung@statistik-nord.de</a>	<a href="http://www.statistik-nord.de">www.statistik-nord.de</a>
Hessen	<a href="mailto:schulen@statistik-hessen.de">schulen@statistik-hessen.de</a>	<a href="http://www.statistik-hessen.de">www.statistik-hessen.de</a>
Mecklenburg-Vorpommern	<a href="mailto:statistik.auskunft@statistik-mv.de">statistik.auskunft@statistik-mv.de</a>	<a href="http://www.statistik-mv.de">www.statistik-mv.de</a>
Niedersachsen	<a href="mailto:schulstatistik@lskn.niedersachsen.de">schulstatistik@lskn.niedersachsen.de</a>	<a href="http://www.lskn.niedersachsen.de">www.lskn.niedersachsen.de</a>
Nordrhein-Westfalen	<a href="mailto:313-schulstatistik@it.nrw.de">313-schulstatistik@it.nrw.de</a>	<a href="http://www.it.nrw.de">www.it.nrw.de</a>
Rheinland-Pfalz	<a href="mailto:info@statistik.rlp.de">info@statistik.rlp.de</a>	<a href="http://www.statistik.rlp.de">www.statistik.rlp.de</a>
Saarland	<a href="mailto:bildung@lzd.saarland.de">bildung@lzd.saarland.de</a>	<a href="http://www.statistik.saarland.de">www.statistik.saarland.de</a>
Sachsen	<a href="mailto:info@statistik.sachsen.de">info@statistik.sachsen.de</a>	<a href="http://www.statistik.sachsen.de">www.statistik.sachsen.de</a>
Sachsen-Anhalt	<a href="mailto:info@stala.mi.sachsen-anhalt.de">info@stala.mi.sachsen-anhalt.de</a>	<a href="http://www.statistik.sachsen-anhalt.de">www.statistik.sachsen-anhalt.de</a>
Schleswig-Holstein	<a href="mailto:schulen.ausbildung@statistik-nord.de">schulen.ausbildung@statistik-nord.de</a>	<a href="http://www.statistik-nord.de">www.statistik-nord.de</a>
Thüringen	<a href="mailto:auskunft@statistik.thueringen.de">auskunft@statistik.thueringen.de</a>	<a href="http://www.statistik.thueringen.de">www.statistik.thueringen.de</a>

Für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gibt es je nach individueller Voraussetzung unterschiedliche finanzielle Fördermöglichkeiten von Bund und Ländern wie z. B. das Meister-BAföG, das Weiterbildungsstipendium oder die Förderung nach SGB III. Bildungsurlaub oder Bildungsfreistellung sind weitere Unterstützungsmaßnahmen, die in den meisten Bundesländern gesetzlich geregelt sind. Darüber hinaus können Kosten für berufliche Weiterbildung in einem gewissen Umfang steuerlich geltend gemacht werden.

(Maria Zöller)

## B4.4 Bedeutung, Strukturen und Nutzen beruflicher Aufstiegsfortbildung

### B4.4.1 Lernen für die Arbeitswelt: Nationaler Hintergrundbericht zur OECD-Aktivität „Skills beyond School“

Nach „Learning for Jobs“<sup>306</sup> hat die OECD mit dem Projekt „Skills beyond School“ 2011 eine weitere Aktivität gestartet, die auf den Bereich der beruflichen Bildung gerichtet ist. Im Fokus stehen berufliche Qualifikationen, die nach Abschluss der Schule bzw. einer Erstausbildung auf Sekundarstufe-II-Niveau erworben werden. Das BIBB hat im Auftrag des BMBF in Kooperation mit der KMK einen nationalen Hintergrundbericht hierzu erarbeitet.

Den thematischen Schwerpunkt der Initiative setzt die OECD aufgrund der von ihr festgestellten wachsenden Bedeutung des Kompetenzerwerbs in dieser Lebensphase. In ihr finden Fortbildung, Weiterbildung oder berufliche Neuorientierung statt, Bildungsaktivitäten, die für den Erhalt qualifizierter Fachkräfte essenziell sind und maßgeblich die Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften beeinflussen. Im Bereich der postsekundären Berufsbildung gibt es unterschiedliche nationale Modelle, über die die OECD im Jahr 2012 im Rahmen eines Reviewverfahrens Ländervergleiche als auch einzelne Länderstudien erarbeiten wird.

In Abstimmung mit BMBF und KMK sind Gegenstand des deutschen Berichtes die beruflichen Fortbildungsgänge, ihre Abschlüsse sowie die unterschiedlichen Bildungsanbieter der Qualifikationen auf dem Niveau ISCED 5B (*International Standard Classification of Education, Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen*). Dazu gehören Fortbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) sowie Fachschulen und Fachakademien nach Landesrecht. Nicht einbezogen wurden Berufsakademien und duale Hochschulen, da sie als dem hochschulischen

Bildungsbereich zugehörig angesehen werden, sowie die Schulen des Gesundheitswesens und die Schulen der öffentlichen Verwaltung, da hier der Schwerpunkt auf beruflicher Erstausbildung liegt.

Nicht enthalten in der ISCED-Klassifikation sind die beruflichen Fortbildungsgänge der zuständigen Stellen, insbesondere der Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie der Handwerkskammern (HWK). Ihnen kommt im Bereich der postsekundären Berufsbildung in Deutschland jedoch eine wichtige Rolle zu, und sie sind deshalb ebenfalls Gegenstand des Berichtes. Strukturiert ist der Länderbericht nach einer Bandbreite von Fragestellungen, die von der Frage nach Steuerung und Organisation, der Rolle der Sozialpartner, der Zugangswege, Durchlässigkeit, Nachqualifizierung und Chancengerechtigkeit etc. bis zur Thematisierung von Finanzierung und Anreizen reicht.

Insgesamt wird die berufliche Fortbildung als das strukturelle Kernelement innerhalb der vielfältigen Weiterbildungsangebote in Deutschland gesehen, die sich durch eine starke Einbeziehung von Experten aus der betrieblichen Praxis, von Arbeitgebern und Gewerkschaften auszeichnet. Problematisiert werden u. a. der Teilnehmerrückgang in einigen Fortbildungsberufen in den vergangenen 10 Jahren, die Strukturen der Weiterbildungsberatung und auch die Frage der Durchlässigkeit, z. B. des Übergangs in die hochschulische Bildung.

Die Bedeutung der Aufstiegsfortbildung für den Karriereweg insbesondere für dual Ausgebildete wird in der 7. Absolventenbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) aus dem Jahr 2011 deutlich. Sie zeigt, dass knapp zwei Drittel nach der Fortbildungsprüfung positive Auswirkungen in ihrer beruflichen Entwicklung erkennen. Die von den meisten Absolvierenden genannte positive Entwicklung – der Aufstieg – zeigt sich bei der Frage nach der hierarchischen Stellung oder Funktion, in der die Absolventen vor und nach der Weiterbildungsprüfung beschäftigt sind. Die Zahl der Sach-, Fach- und Vorarbeiter ist gesunken, während die Zahl der Personen in Fach- und Führungspositionen deutlich angestiegen ist (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2011, S. 21). 73 % der Absolventen gaben an, aufgestiegen zu

306 Siehe <http://www.oecd.org/edu/learningforjobs>.

sein oder einen größeren Verantwortungsbereich zu haben, 66 % hätten sich finanziell verbessert (ebd., S. 18). Bei 60 % von denen, die eine finanzielle Verbesserung festgestellt haben, schlägt sich diese mit bis zu 450 € brutto monatlich nieder.

Ein weiterer Nutzen beruflicher Aufstiegsfortbildung und wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer Verbesserung der Durchlässigkeit in den Hochschulbereich ist der Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) zum „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ vom 6. März 2009 (Kultusministerkonferenz 2009) und dessen Umsetzung durch die Länder. Mit dem Beschluss einigten sich die Länder auf gemeinsame Kriterien des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Danach erhalten Inhaber von Abschlüssen der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirte oder ähnliche) eine allgemeine HZB.

Betrachtet man die Entwicklung der Fallzahlen beruflicher Aufstiegsfortbildungsprüfungen in den vergangenen 10 Jahren und den deutlichen Rückgang in einigen Berufsbereichen, stellen sich die Fragen, ob das Modell aktuellen betrieblichen und individuellen Anforderungen noch entspricht und wo möglicherweise Modernisierungspotenzial liegt. Einen Hinweis auf einen möglichen Rückgang der Attraktivität des beruflichen Aufstiegsfortbildungsweges gibt auch eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Im Vergleich zum Beginn der 1990er-Jahre ist der Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die über einen Meister- oder Technikerabschluss verfügen und in einem Haushalt mit hohem Einkommen leben, von 27 % auf 19 % in 2009 zurückgegangen. Der Anteil, der in Haushalten mit mittlerem Einkommen lebt, ist von 59 % auf 66 % gestiegen (Institut der deutschen Wirtschaft 2011).

Für die statistische Erfassung des Bildungsbereichs wurden einige Sonderauswertungen durchgeführt. Sie werden im Folgenden auszugsweise vorgestellt. Der gesamte Bericht soll nach Abstimmung mit der OECD veröffentlicht werden.

(Ute Hippach-Schneider)

## B4.4.2 Strukturen der geregelten Fortbildung

Der folgende statistische Überblick (vgl. **E** in Kapitel A9.1.2) soll dabei behilflich sein, die gegenwärtige Bedeutung postsekundärer beruflicher Bildung in Deutschland im Umfeld des Arbeitsmarktes beurteilen zu können und diese Einschätzung mit empirischen Belegen zu untermauern. Diesem Anspruch folgend wird zunächst die Bedeutung beruflicher Aufstiegsfortbildung für unterschiedliche Altersgruppen vergleichend zu alternativen beruflichen Bildungswegen quantifiziert. Anschließend werden einige Kennzahlen der Arbeitsmarktintegration diskutiert. Abschließend wird mittels Pfaddiagrammen die Bedeutung verschiedener Bildungswege veranschaulicht.

### Die Bedeutung postsekundärer Bildungskombinationen im Vergleich

Die berufliche Ausbildung kombiniert mit einer anerkannten Aufstiegsfortbildung ist nur eine Möglichkeit für eine berufliche Karriere unter vielen. Darunter ist die Ausbildung auch ohne den späteren Erwerb eines Fortbildungsabschlusses mit über 50 % in der Bevölkerung sehr häufig vertreten → **Tabelle B4.4.2-1**. Dies trifft auf Männer und auf Frauen gleichermaßen zu, wobei der Anteil bei den Frauen kontinuierlich leicht über dem der Männer liegt. Ob es sich bei den etwas geringeren Quoten der unter 35-Jährigen um einen reinen Alterseffekt oder wenigstens partiell um veränderte Präferenzen der jüngeren Geburtsjahrgänge handelt, ist aus dieser Darstellung nicht ersichtlich. Vor dem Hintergrund vergleichsweise hoher Anteile mit Hochschulstudium in diesen Jahrgängen ist zu vermuten, dass sich die Bildungsentscheidungen in den jüngeren Kohorten leicht zugunsten der Hochschulabschlüsse verschoben haben. Trotz alledem bleibt die berufliche Ausbildung die beliebteste berufliche Qualifikation, und die Zahlen deuten nicht darauf hin, dass sich an dieser Tatsache sehr bald etwas ändern könnte.

Der Bereich der anerkannten Aufstiegsfortbildungen als weiterführender Bildungsweg beansprucht in den Altersgruppen der über 40-Jährigen einen relativ

Tabelle B4.4.2-1: Verteilung verschiedener beruflich qualifizierender Abschlüsse in der Bevölkerung – Betrachtung der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen

Alter (gruppiert)	Ausbildung ohne Fortbildung		Ausbildung mit Fortbildungsabschluss		Ausbildung und Studium (mit oder ohne Fortbildungsabschluss) <sup>1</sup>		Hochschulabschluss		ohne beruflich qualifizierenden Abschluss <sup>1</sup>	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
15–19	2,3 %	2,7 %	0 %	0,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	97,5 %	97,0 %
20–24	40,2 %	39,1 %	1,2 %	1,3 %	0,1 %	0,2 %	1,2 %	2,4 %	57,0 %	56,8 %
25–29	54,4 %	56,1 %	4,1 %	2,5 %	2,0 %	2,1 %	11,0 %	14,0 %	28,3 %	25,0 %
30–34	55,3 %	58,1 %	6,6 %	3,3 %	4,4 %	3,2 %	15,4 %	15,8 %	17,9 %	19,1 %
35–39	56,9 %	62,5 %	8,4 %	4,0 %	5,3 %	3,7 %	14,0 %	12,2 %	14,8 %	17,2 %
40–44	57,7 %	64,9 %	10,3 %	4,8 %	5,5 %	3,6 %	12,9 %	9,8 %	13,2 %	16,4 %
45–49	58,3 %	63,4 %	10,3 %	4,9 %	4,6 %	2,8 %	12,8 %	9,7 %	13,5 %	18,6 %
50–54	57,9 %	62,2 %	10,3 %	5,0 %	4,7 %	2,7 %	13,9 %	10,4 %	12,7 %	19,1 %
55–59	57,8 %	61,0 %	10,9 %	4,4 %	5,6 %	2,3 %	13,1 %	8,5 %	11,9 %	23,1 %
60–64	56,1 %	59,0 %	11,2 %	4,1 %	5,7 %	1,7 %	13,0 %	7,1 %	13,2 %	27,5 %
65+	56,2 %	43,6 %	11,9 %	2,7 %	3,9 %	0,5 %	10,0 %	3,2 %	16,9 %	48,2 %

Die Differenz der Summe der Zeilenprozente zu 100 sind fehlende Angaben im Datensatz (< 1 % bei den unter 65-Jährigen).

<sup>1</sup> Nicht vergleichbar mit den Berechnungen der Quote der nicht formal Qualifizierten (vgl. Kapitel A9.3), da inkl. Schüler/-innen, Studierender, Auszubildender, Wehr- oder Zivildienstleistenden und Personen in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und Umschulung.

Quelle: Gesamtbevölkerung von 82,1 Mio., Mikrozensus 2008, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

konstanten Anteil. Über 10 % der Männer dieser Jahrgänge wählen demnach diesen Bildungsweg. Frauen sind mit höchstens 5 % nur etwa halb so oft in dieser Gruppe vertreten. Da ein großer Teil der anerkannten Aufstiegsfortbildungen auf männliche Domänen in den Fertigungsberufen und im Handwerk entfällt, ist der sehr viel geringere Anteil von Frauen mit anerkannten Aufstiegsfortbildungen wenig verwunderlich. Dieses Verhältnis zwischen den Anteilen der Männer und der Frauen ist in den jüngeren Kohorten ebenfalls zu beobachten – wenn auch auf einem niedrigeren Niveau.

### Arbeitsmarktbezogene Ergebnisse postsekundärer Berufsbildungsprogramme

Eine wichtige Frage – sowohl für die Entwicklung des Systems als auch für individuelle Bildungsentscheidungen – ist die nach dem Nutzen bestimmter

beruflicher Bildungswege im Vergleich zu alternativen Bildungsoptionen. Unter der Annahme, dass eine höhere berufliche Qualifizierung die individuellen Arbeitsmarktchancen steigert, sollte sich eine höhere Qualifikation in einigen Kennzahlen für die Qualität von Arbeitsverhältnissen widerspiegeln und auf diese Weise Anreize für eine hochwertige berufliche Bildung schaffen.

Ein wichtiger Indikator für den beruflichen Erfolg ist die Wahrscheinlichkeit unfreiwilliger Erwerbslosigkeit. Die Zahlen im ersten Teil von → [Tabelle B4.4.2-2](#) dokumentieren, in welchem Umfang die Erwerbslosenquoten zwischen den verschiedenen Gruppen variieren. Dabei ist gut zu erkennen, dass Personen ohne berufliche Ausbildung das höchste Risiko tragen, erwerbslos zu sein. Bei einer Erwerbslosigkeit von ca. 6 % tragen Personen mit einer beruflichen Ausbildung bereits ein deutlich geringeres Risiko, erwerbslos zu

Tabelle B4.4.2-2: Returns on Investment – Arbeitsmarktbezogene Ergebnisse beruflicher Bildung

	Ausbildung ohne Fortbildung		Ausbildung mit Fortbildungsabschluss		Ausbildung und Studium (mit oder ohne Fortbildungsabschluss) <sup>1</sup>		Hochschulabschluss		ohne beruflich qualifizierenden Abschluss <sup>1</sup>	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Erwerbsstatus</b>										
Erwerbslose	6,3 %	5,4 %	2,8 %	4,1 %	2,5 %	2,9 %	2,8 %	3,5 %	11,1 %	7,3 %
Nichterwerbspersonen	11,5 %	22,6 %	9,4 %	17,4 %	8,0 %	11,4 %	7,4 %	16,8 %	26,4 %	44,0 %
<b>Einkommen (€)</b>										
1. Quartil (25 %)	2.000	1.000	2.400	1.500	2.900	1.600	3.000	1.800	700	400
2. Quartil (Median)	2.500	1.500	3.000	2.200	3.800	2.500	4.000	2.600	1.850	900
3. Quartil (75 %)	3.200	2.300	4.000	2.900	5.000	3.350	5.000	3.500	2.600	1.600
<b>Art der ausgeübten Tätigkeit</b>										
einfache Tätigkeit	9,5 %	18,2 %	1,3 %	6,2 %	1,5 %	3,3 %	1,9 %	5,4 %	37,9 %	48,8 %
leitende Tätigkeit	23,9 %	12,7 %	46,9 %	20,7 %	44,9 %	21,9 %	36,5 %	21,1 %	16,7 %	10,4 %
qualifizierte Tätigkeit	66,6 %	69,2 %	51,8 %	73,1 %	53,6 %	74,8 %	61,6 %	73,5 %	45,4 %	40,8 %
<b>Berechtigung, andere Mitarbeiter anzuleiten</b>										
ja	73,0 %	59,9 %	86,0 %	67,0 %	77,8 %	60,4 %	72,3 %	57,1 %	57,8 %	45,0 %
<b>Arbeitsverhältnis befristet</b>										
ja	9,2 %	10,6 %	5,6 %	9,5 %	8,9 %	14,5 %	12,1 %	19,4 %	21,7 %	18,7 %

<sup>1</sup> Einschließlich Personen mit Hochschulstudium, Fortbildungsabschluss und Ausbildung.

Quelle: Erwerbstätigenbefragung (BIBB/BAuA) 2006 und Mikrozensus 2008, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

sein. Sowohl Fortbildungsabschlüsse als auch Hochschulabschlüsse führen zu einer weiteren Reduzierung auf bis unter 3%. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind diesbezüglich vergleichsweise gering.

Im zweiten Teil von → **Tabelle B4.4.2-2** sind jeweils die ersten 3 Quartile **E** der Einkommensverteilung untergliedert nach Bildungswegen und Geschlecht dargestellt.

## **E** Quartile

Quartile werden berechnet, indem die vorliegende Verteilung zunächst geordnet wird. In diesem Fall wird die Stichprobe nach dem Einkommen aufsteigend und für jede

der im Tabellenkopf unterschiedenen Teilgruppen getrennt sortiert. Das 1. Quartil ist gleich dem Einkommen, das dem letzten Datum der ersten 25 % der (aufsteigend sortierten) Fälle entspricht. Das 2. Quartil – der Median – wird bei 50 % der Verteilung gemessen und das 3. Quartil analog dazu bei 75 %.

Die Einkommen der Erwerbstätigen mit verschiedenen Bildungswegen unterscheiden sich deutlich voneinander. Hohe berufliche Qualifikation führt in der Regel zu deutlich höheren Einkommen sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Dabei ist sehr deutlich zu erkennen, dass eine fehlende berufliche Qualifikation (äußerste rechte Spalte) zu auffallend geringen Einkommen führt. Der Median beträgt im Vergleich zu Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (äußerste linke Spalte) mit 1.850 € nur

etwa zwei Drittel gegenüber 2.500 € bei den Männern und 900 € gegenüber 1.500 € bei den Frauen. Damit liegt das Einkommen von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung um etwa 50 % über den Einkommen nicht formal Qualifizierter.

Zwischen Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung und denen mit einem auf einer Ausbildung aufbauenden Fortbildungsabschluss sind ebenfalls starke – wenn auch weniger drastische – Differenzen zwischen den Einkommen zu erkennen. Demnach führt eine Aufstiegsfortbildung im Median zu 500 € (25 %) mehr Einkommen bei den Männern und 700 € (47 %) mehr Einkommen bei den Frauen. An dieser Stelle ist Vorsicht bei der Interpretation geboten, insbesondere der Zahlen für Frauen. Die dargestellten Ergebnisse kontrollieren nicht die Effekte durch Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil bei Frauen in der Regel besonders hoch ist. Der starke Einkommensgewinn der Frauen mit einem Fortbildungsabschluss ist ggf. auf eine geringere Teilzeitquote dieser Frauen zurückzuführen. Dennoch kann festgehalten werden, dass ein Fortbildungsabschluss zu deutlich höheren Einkommen führt.

Die Einkommen der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss (Spalten 3 und 4) liegen nochmals stark über den Einkommen von Erwerbstätigen mit einem Fortbildungsabschluss. Die Steigerungsraten liegen wiederum im Bereich von 25 % bis 35 %. Demzufolge liegen Fortbildungsabschlüsse in Bezug auf das resultierende Einkommen zwischen reinen Ausbildungsabschlüssen und Hochschulabschlüssen.

Ähnlich wie beim Einkommen führt ein höherer Bildungsabschluss auch zu anderen Arten von Beschäftigung. Insbesondere die Bedeutung einfacher Tätigkeiten nimmt mit höheren Bildungsabschlüssen ab. Während von den Personen ohne beruflichen Abschluss annähernd 50 % der Frauen bzw. knapp 40 % der Männer mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt werden, sind es bei den Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung lediglich knapp 20 % der Frauen bzw. knapp 10 % der Männer. Bei den Personen mit Fortbildungsabschluss und in gleichem Ausmaß bei Personen mit Hochschulabschluss ist der Anteil der Beschäftigung mit einfachen Tätig-

keiten nahezu bedeutungslos niedrig. Zwischen den Letztgenannten sind diesbezüglich kaum Differenzen auszumachen.

## Übergänge in andere Bildungsangebote

Die folgenden Darstellungen sollen dazu dienen, die quantitative Bedeutung verschiedener Bildungswege und – darin eingebettet – den Stellenwert von Fortbildungsabschlüssen zu verdeutlichen. Wegen der Komplexität der Abbildungen wird auf eine erschöpfende Erklärung verzichtet. Stattdessen werden punktuell einige Befunde bezüglich Fortbildungsabschlüssen erläutert, die hier besonders nennenswert erscheinen.

### *Spezifik der Datengrundlage*

Bei der Interpretation der Zahlen sollte beachtet werden, dass die Angaben ausschließlich Abschlüsse repräsentieren und keine abgebrochenen Versuche enthalten. Daher könnten beispielsweise Übergänge zur Hochschule in anderen Statistiken merklich höher ausfallen, wenn beispielsweise alle Studienanfänger berücksichtigt werden. Weiterhin werden bei der Erhebung ausschließlich Personen berücksichtigt, die in der Regel mindestens 10 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Es ist anzunehmen, dass das beobachtete Bildungsverhalten mit der Erwerbsneigung korreliert. Insofern kann es zu einer weiteren Ergebnisverzerrung kommen.<sup>307</sup>

### *Erläuterung der Darstellungsform*

In den Flussdiagrammen der → **Schaubilder B4.4.2-1 bis B4.4.2-3** kann abgelesen werden, wie sich die Bildungsverläufe verschiedener Alterskohorten zusammensetzen. Im Sinne eines Stufenmodells des beruflichen Bildungssystems ist zu erkennen, welcher Anteil einer Alterskohorte ausgehend vom Erwerb der Ausbildungs- bzw. Hochschulreife die jeweils nachfolgende Stufe erreicht. Der vorgesehene Weg für Hochschulzugangsberechtigte kann bis an die Hochschule führen, während ohne HZB mit einer Aufstiegsfortbildung in der Regel die höchste Stufe erreicht ist. In der

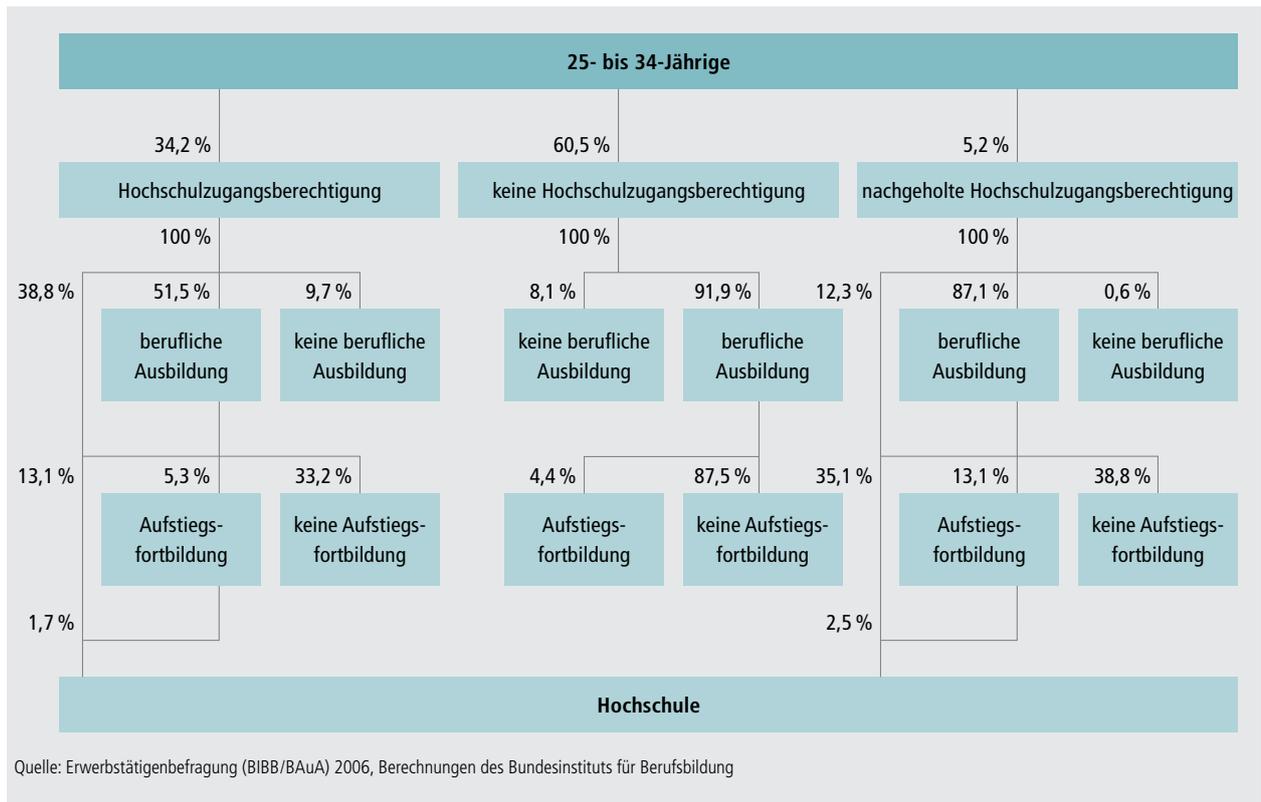
<sup>307</sup> In den → **Schaubildern B4.4.2-1 bis B4.4.2-3** erscheinen die Anteile der Hochschulzugangsberechtigten, die eine berufliche Ausbildung absolvieren, etwas überhöht (vgl. Spangenberg u. a. 2010, Krewerth 2004).

Darstellung wird allen Personen einer Stufe eine Position auf der darauffolgenden Stufe zugeordnet, sodass die Summe auf jeder Stufe dem Anteil der Personen auf der vorangehenden Stufe entspricht. Die Grundlage der Daten ist die BIBB/BAuA-Erhebung 2006 **E**. Es ist deshalb bei der Interpretation zu berücksichtigen, dass sich in den Darstellungen ausschließlich bereits realisierte Abschlüsse, aber keine abgebrochenen Versuche wiederfinden lassen. Weiterhin sollte beachtet werden, dass die Reihenfolge der Abschlüsse im Einzelfall nicht zwingend der hier dargestellten entspricht. So kann ein beruflicher Ausbildungsabschluss auch nach einem Studium erfolgen.<sup>308</sup>

**E BIBB/BAuA (ETB)**

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 ist eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Ziel der Erhebung ist es, differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze in Deutschland für die quantitative Berufs- und Qualifikationsforschung und die Arbeitsschutzberichterstattung bereitzustellen.

Schaubild B4.4.2-1: **Bildungswege der 25- bis 34-Jährigen**



308 Besonders bei Personen mit nachgeholter Hochschulzugangsberechtigung kann es häufiger der Fall sein, dass diese erst zusammen mit einer bestimmten Ausbildung erworben wird. Dies würde den hohen Anteil derer erklären, die mit einer nachgeholten Hochschulzugangsberechtigung eine berufliche Ausbildung mit einem Studium kombinieren, da die berufliche Ausbildung in diesen Fällen Voraussetzung für das Studium war.

Schaubild B4.4.2-2: Bildungswege der 35- bis 44-Jährigen

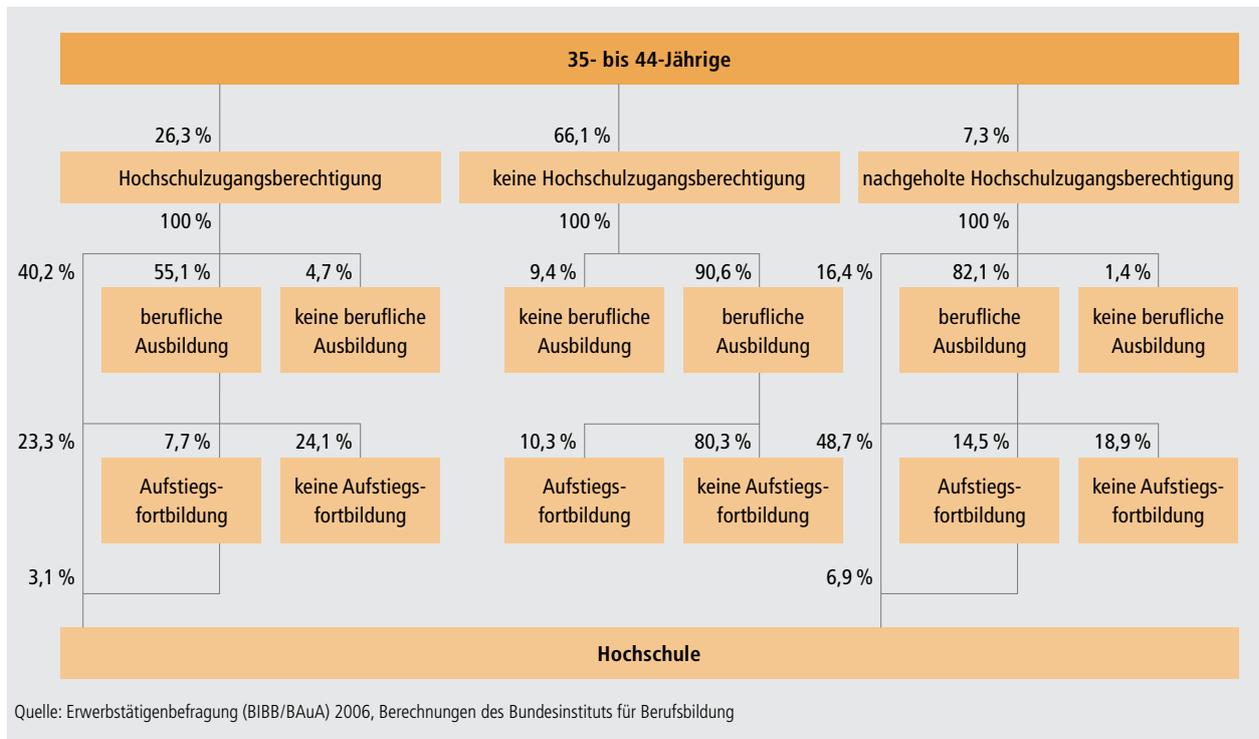
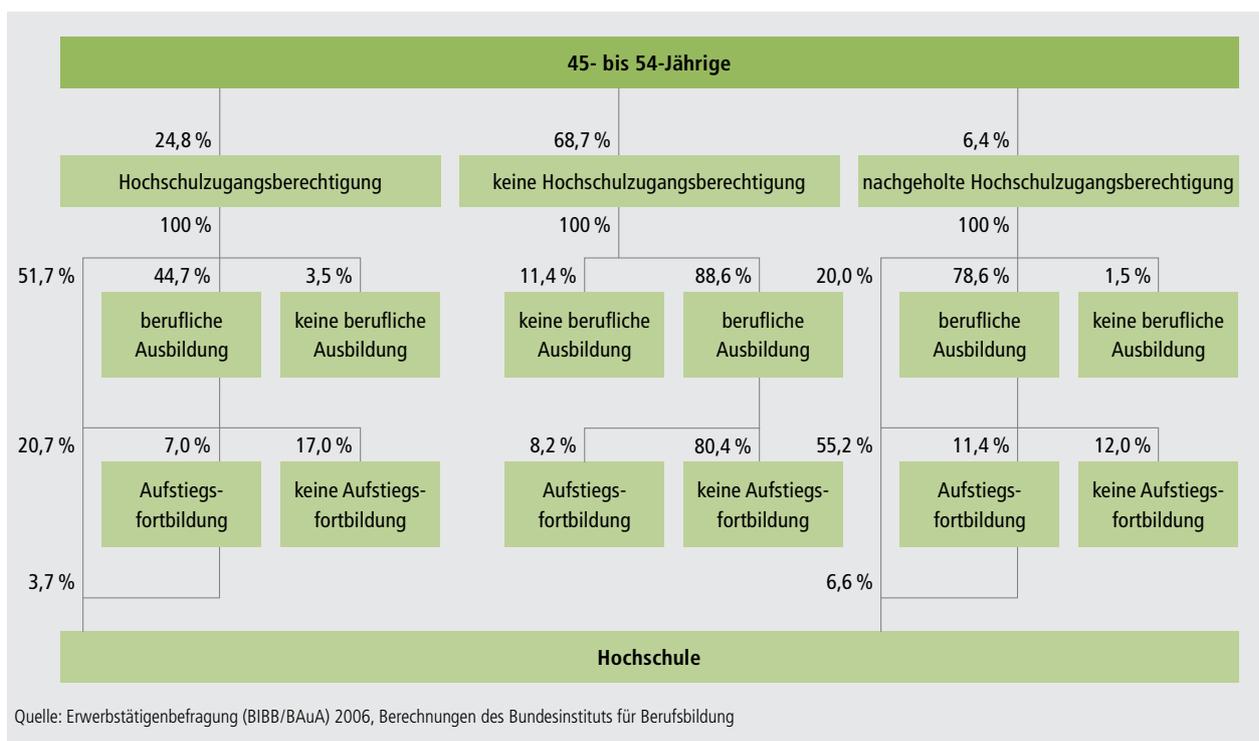


Schaubild B4.4.2-3: Bildungswege der 45- bis 54-Jährigen



### Ergebnisse

Zunächst wird deutlich, dass die berufliche Ausbildung innerhalb aller dargestellten Alterskohorten eine überaus bedeutsame Position einnimmt. Unter Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung (HZB) ist sie mit etwa 90 % die häufigste weiterführende Ausbildung nach der allgemeinbildenden Schule. Aber auch unter Hochschulzugangsberechtigten ist die berufliche Ausbildung für etwa 45 % bis 55 % eine Alternative zur Hochschule. Von ihnen erreichen später mehr als 50 % einen Hochschulabschluss (nicht bei nachgeholter HZB). So verbleiben letztlich etwa 25 % bis 30 % eines Altersjahrgangs mit HZB (bspw. in → **Schaubild B4.4.2-2**: 7,7 + 24,1), die eine berufliche Ausbildung abschließen, ohne einen Hochschulabschluss zu erwerben. Insgesamt erwerben etwa 65 % bis 70 % einen Hochschulabschluss, von denen mehr als ein Drittel zusätzlich eine berufliche Ausbildung abgeschlossen hat (bspw. → **Schaubild B4.4.2-3**: [20,7 + 3,7]/[51,7 + 20,7 + 3,7]).

Die Übergänge von einer beruflichen Ausbildung zu einem Fortbildungsabschluss sind ebenfalls ungleich verteilt. Einerseits zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Personen mit und ohne HZB, wobei Erstere eine um etwa ein Drittel höhere Neigung aufweisen, eine Fortbildung abzuschließen. Andererseits sind zwischen den Alterskohorten ebenfalls erhebliche Differenzen auszumachen. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

(1) Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Fortbildungsabschlüsse. Dieser Prozess scheint in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen weitgehend abgeschlossen zu sein, da bei den 45- bis 54-Jährigen keine weitere Steigerung zu erkennen ist.

(2) Insgesamt erlangt etwa ein Achtel aller Personen mit beruflicher Ausbildung eine abgeschlossene Aufstiegsfortbildung (unabhängig von der HZB).

(3) Hochschulzugangsberechtigte schließen relativ häufiger eine anerkannte Aufstiegsfortbildung ab. Je nach Alterskohorte ist ihre Neigung zu einer Aufstiegsfortbildung bis zu 50 % höher (25- bis 34-Jährige) oder um etwa 25 % höher (45- bis 54-Jährige) als bei Personen ohne HZB.

(4) Unter den Hochschulzugangsberechtigten erfolgen Fortbildungsabschlüsse zu einem früheren Zeitpunkt.

(5) Von den Hochschulzugangsberechtigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss schließen etwa 50 % ein Hochschulstudium ab (ohne nachgeholte HZB). Damit verbleiben etwa 7 % bis 8 % eines Jahrgangs auf dem Niveau des Fortbildungsabschlusses. Dies liegt unterhalb des Anteils bei Personen ohne HZB, der bei über 8 % bis 10 % liegt → **Schaubild B4.4.2-2** und → **Schaubild B4.4.2-3**.

(6) Die Daten lassen den Schluss zu, dass die betriebliche Karriere mit einer anerkannten Aufstiegsfortbildung nach wie vor eine hohe Bedeutung innerhalb des Systems der beruflichen Bildung besitzt.

(Manuel Schandock)