

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).²⁵¹

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

²⁵¹ 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).²⁵² 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).²⁵³

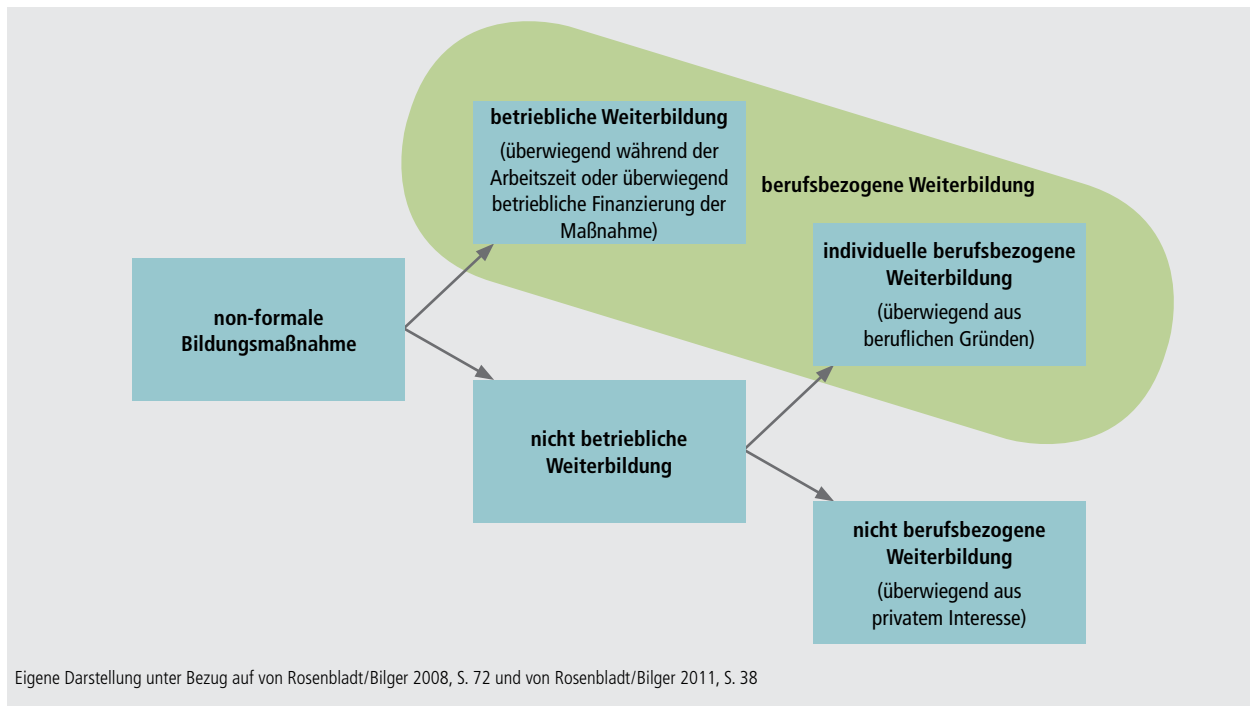
Im Kontext dieses Datenreports wird anhand der vorliegenden Informationen die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung berichtet. Als berufsbezogene Weiterbildung werden hier die betriebliche und die individuelle berufsbezogene non-formale Bildung verstanden → **Schaubild B1.1-1**. Diese Wahl 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 Unschärfbereiche (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.

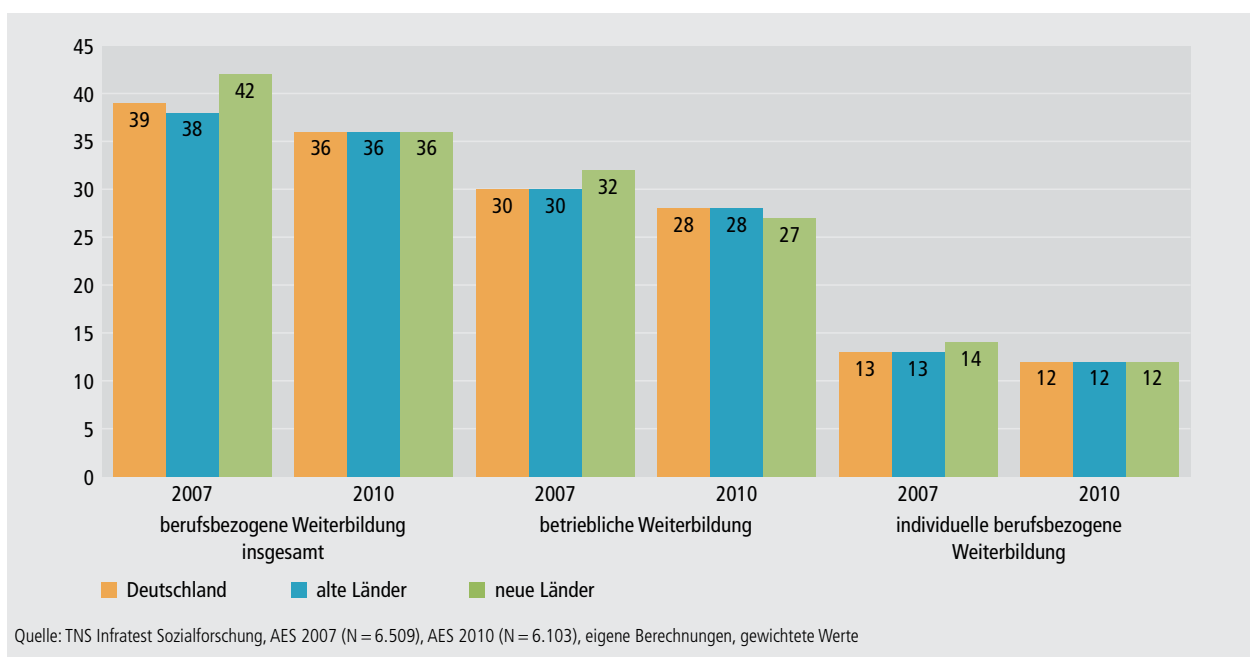
Im Jahr 2007 nahmen insgesamt fast zwei Fünftel der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung mindestens an einer berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahme teil (39%) → **Schaubild B1.1-2**. Die Teilnahmequote war mit 42% in den neuen Ländern höher als in den alten Ländern mit 38%. Dabei lag die Teilnahmequote in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



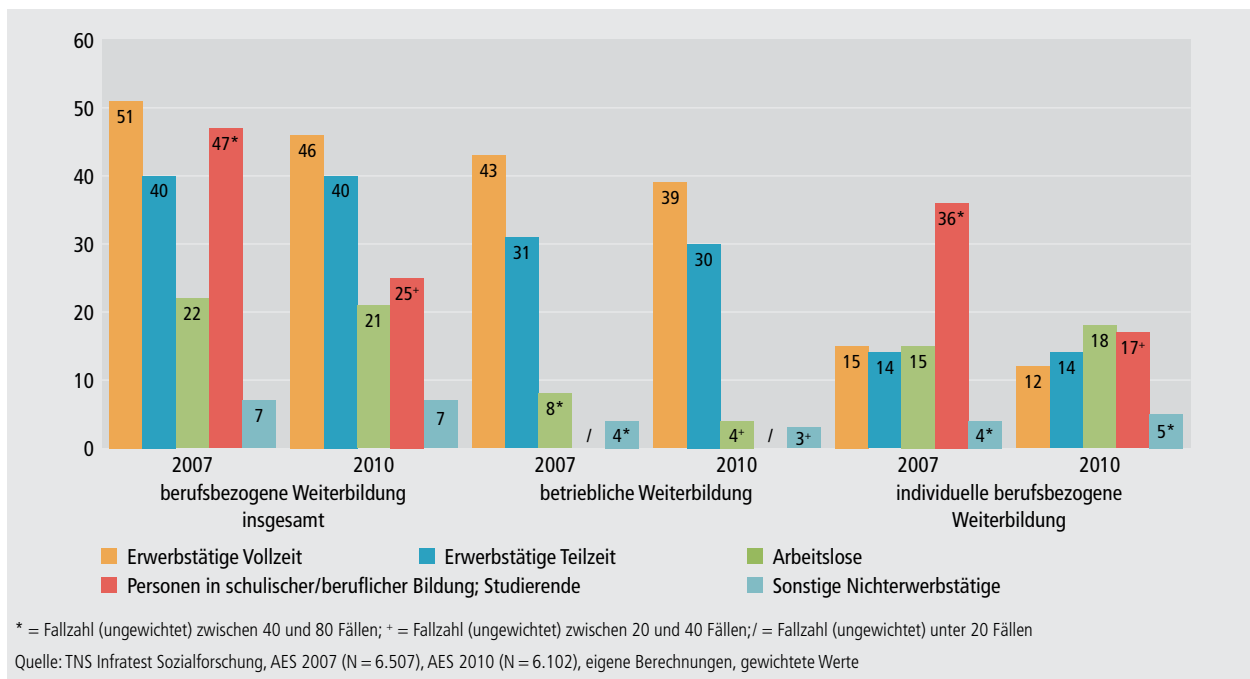
Zum Jahr 2010 hin ging die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt in beiden Landesteilen zurück auf 36 %. Eine mögliche Erklärung für diesen Rückgang ist in der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 zu suchen, auf das sich die Beteiligungsinformationen des AES 2010 hauptsächlich beziehen (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 %)



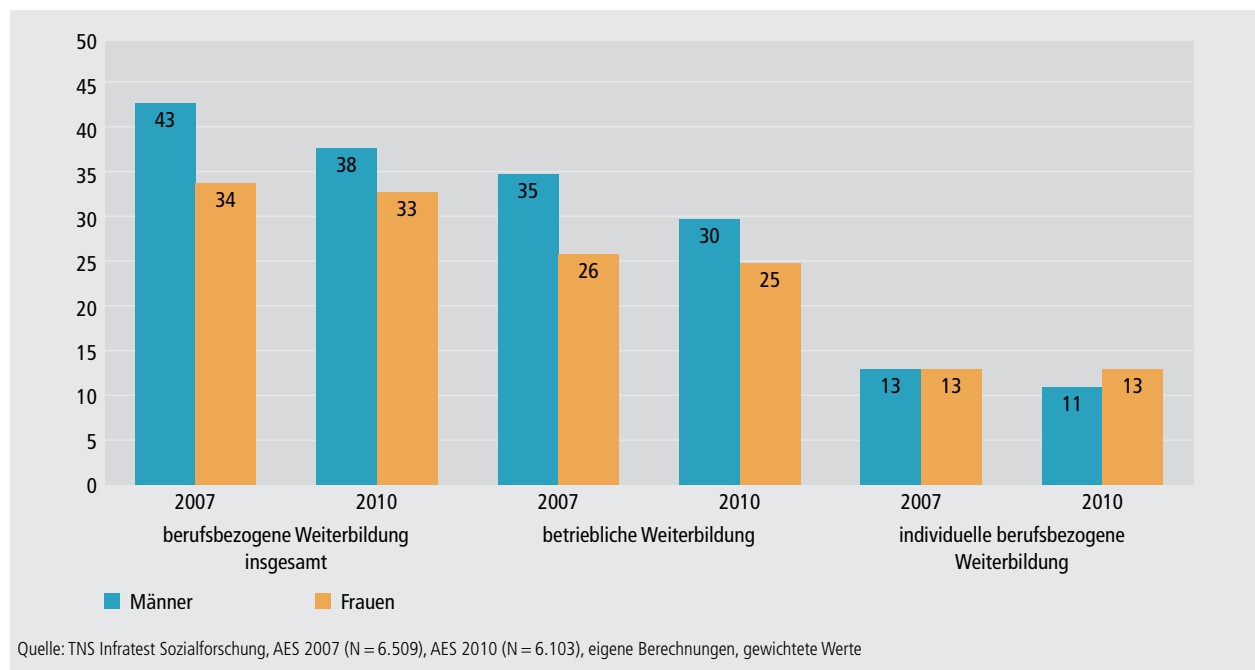
betrieblichen Weiterbildung ähnlich wie in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt. Dass Arbeitslose und sonstige Nichterwerbstätige auch vereinzelt an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, ist überwiegend der Tatsache geschuldet, dass hier der aktuelle Erwerbsstatus berichtet wird, die 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.²⁵⁴ 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).

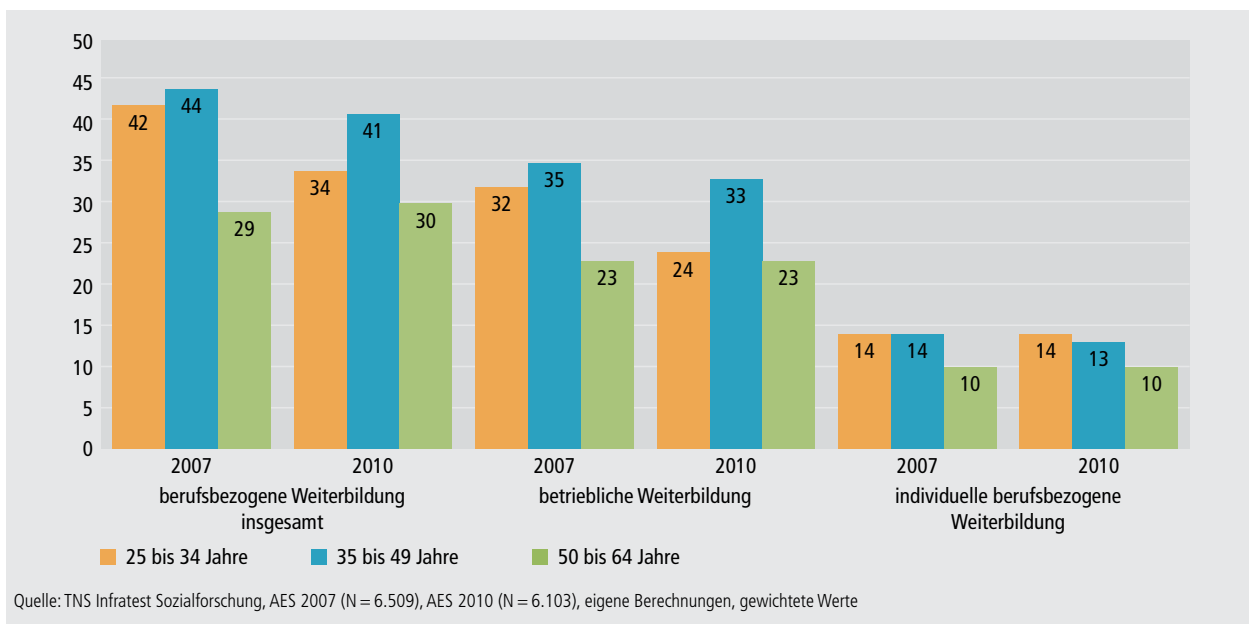
Frauen und Männer in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung gleichauf, 2010 nahmen mehr Frauen als Männer an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil.

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.²⁵⁵ 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

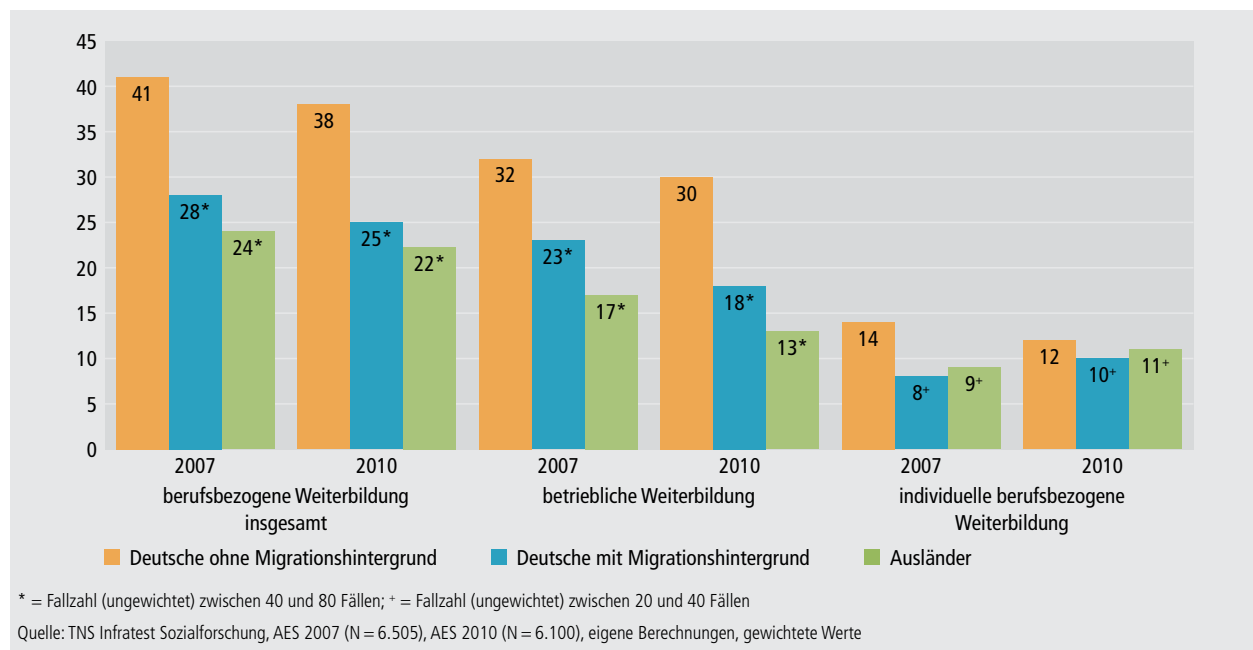
Interview in deutscher Sprache teilnehmen konnten (vgl. Bilger/Hartmann 2011, S. 97). **E**

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,²⁵⁶ 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.²⁵⁷

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-

²⁵⁷ 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 %)

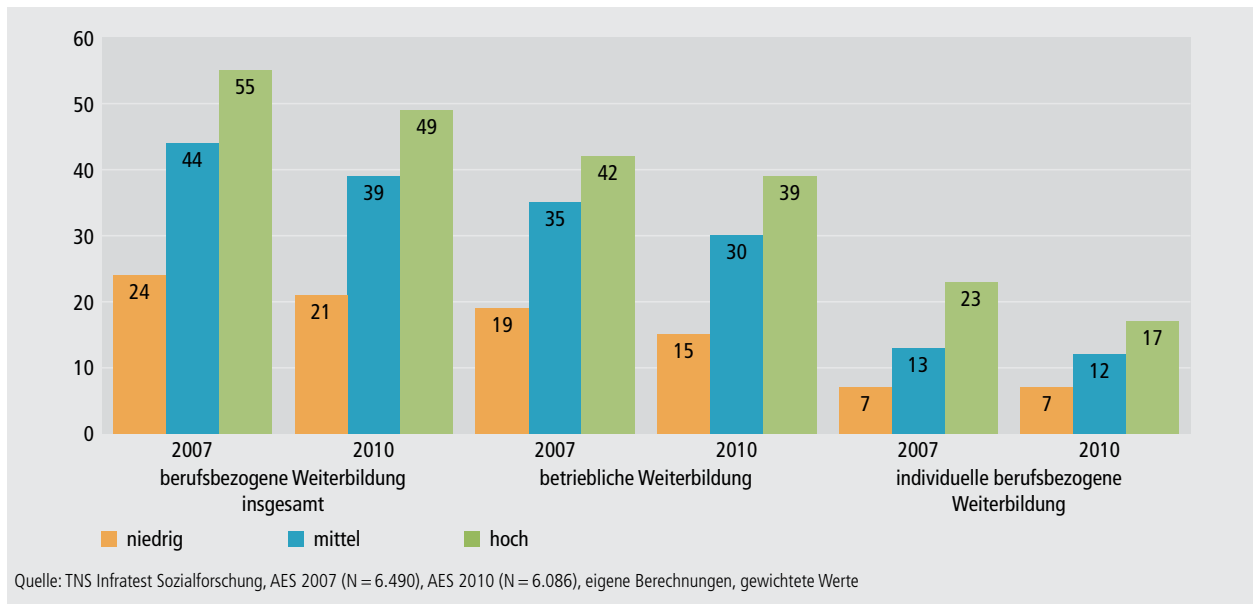
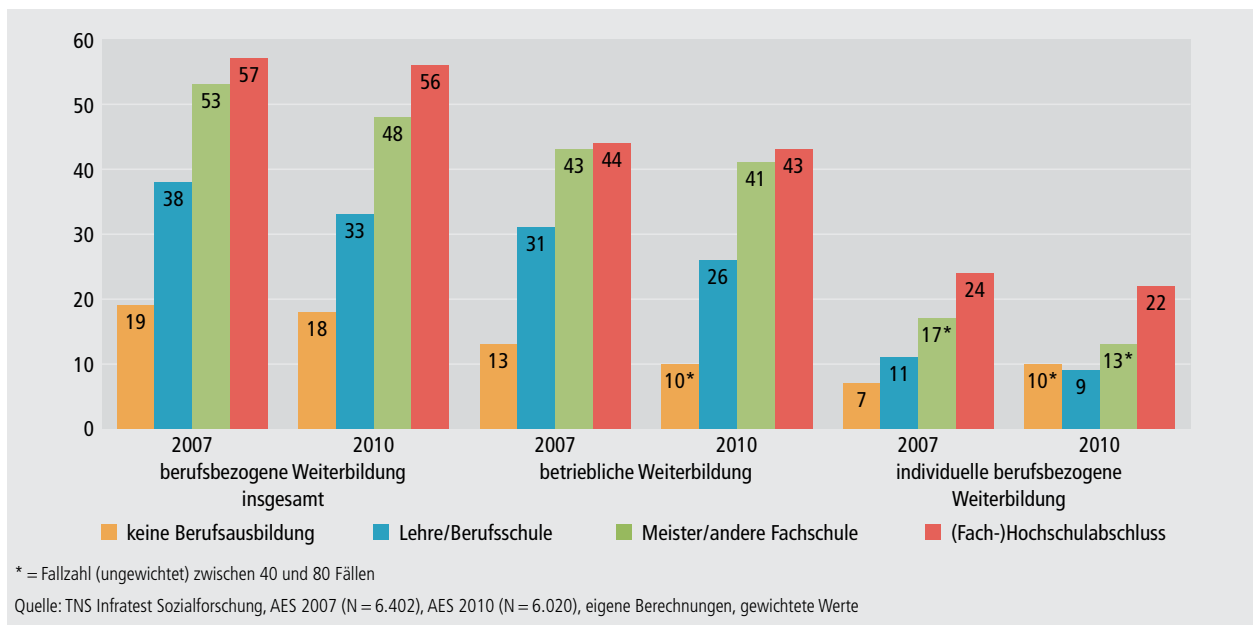


Schaubild B1.1-8: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung nach beruflichem Abschluss 2007 und 2010 (in %)



bildung als 2007 an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil.²⁵⁸ 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**).²⁵⁹

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

²⁵⁹ Die Expertise ist unter 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
Alte Länder							
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
Gesamt	36	41	42	45	49	44	44
Neue Länder							
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
Gesamt	37	44	45	48	51	45	45
Bundesgebiet							
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
Gesamt	36	42	43	45	49	45	44

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 Kleinbetrieben (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.²⁶⁰

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.

²⁶⁰ Das Wachstum bei den Kleinbetrieben 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
Alte Länder							
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	–	12	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	–	33	–
Gesamt	18	22	20	21	25	25	25
Neue Länder							
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	–	16	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	–	35	–
Gesamt	19	26	25	27	30	29	30
Bundesgebiet							
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	–	12	–
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	–	32	–
Gesamt	18	23	21	22	26	25	26

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

Die zusätzliche Differenzierung²⁶¹ 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 ausgewertet²⁶²; 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.²⁶³ 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 kursanbietenden 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)
Unternehmensgröße (Deutschland)					
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 kursanbietenden Unternehmen zumindest einen Teil ihrer Belegschaft auf eine externe Fortbildung. Im EU-27-Durchschnitt haben im Jahr 2005 89% der kursanbietenden 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?²⁶⁴ 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

²⁶⁴ 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)
Unternehmensgröße (Deutschland)							
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
Wirtschaftszweige (Deutschland)							
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
1999 (Deutschland)	36	21	20	4	4	12	2

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.²⁶⁵

²⁶⁵ 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

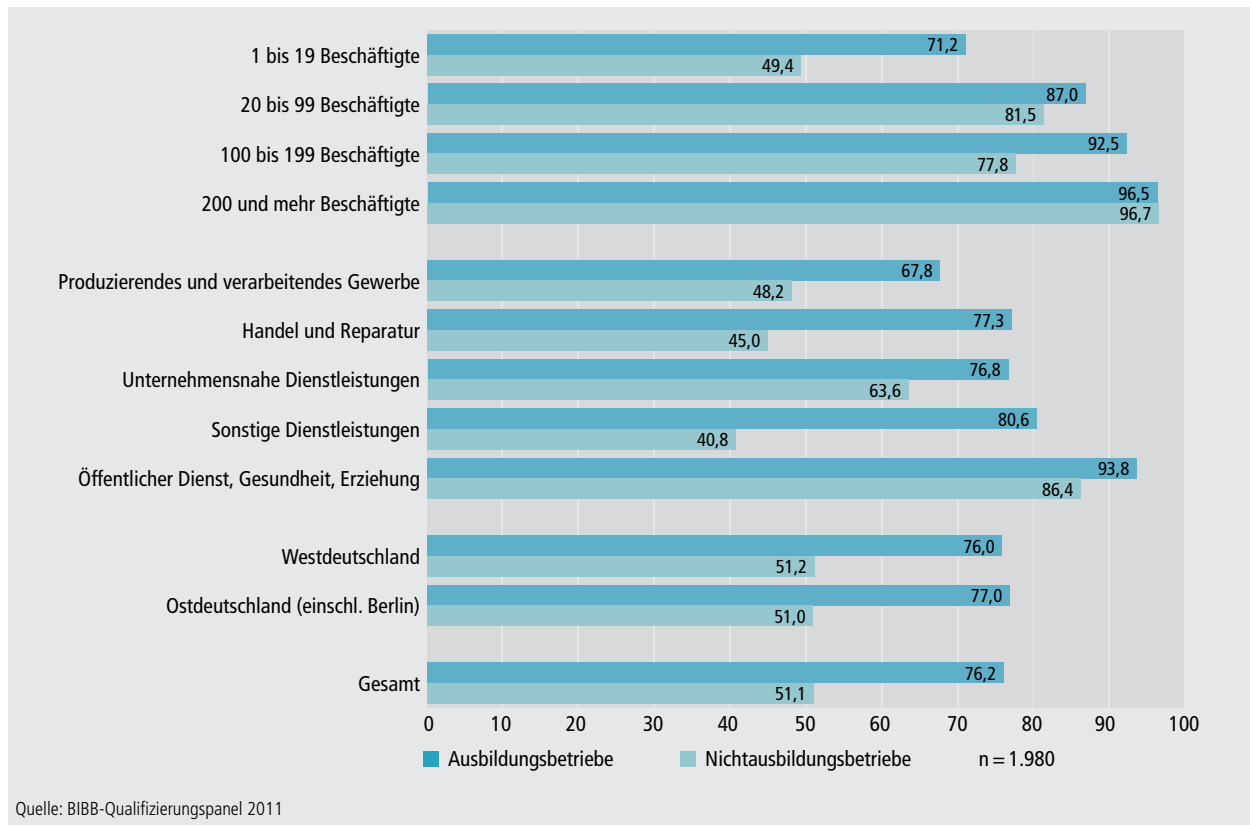
Das BIBB-Qualifizierungspanel und das IAB-Betriebspanel kommen bei der Weiterbildungsbeteiligung zu unterschiedlichen Ergebnissen (57,1 % bzw. 44 %, vgl. Kapitel B1.2.1). Diese Differenz ist in erster Linie auf Unterschiede im Erhebungsdesign und in den Referenzzeiträumen zurückzuführen: Während im BIBB-Qualifizierungspanel 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.²⁶⁶ 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

²⁶⁶ 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%).

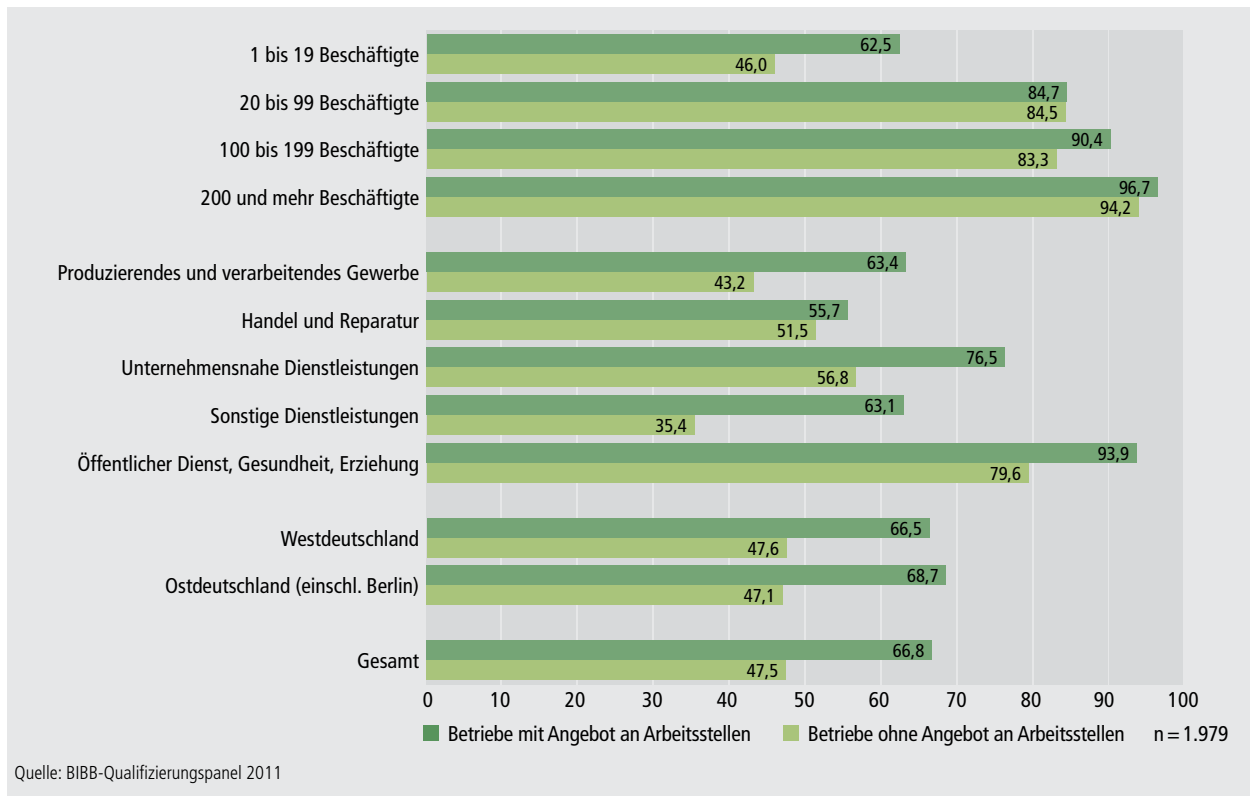
Am auffälligsten sind die Unterschiede zwischen Betrieben bei der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Während sich Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetriebe bei Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten sehr stark hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung unterscheiden, nehmen diese Unterschiede 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.²⁶⁷

²⁶⁷ 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 %)

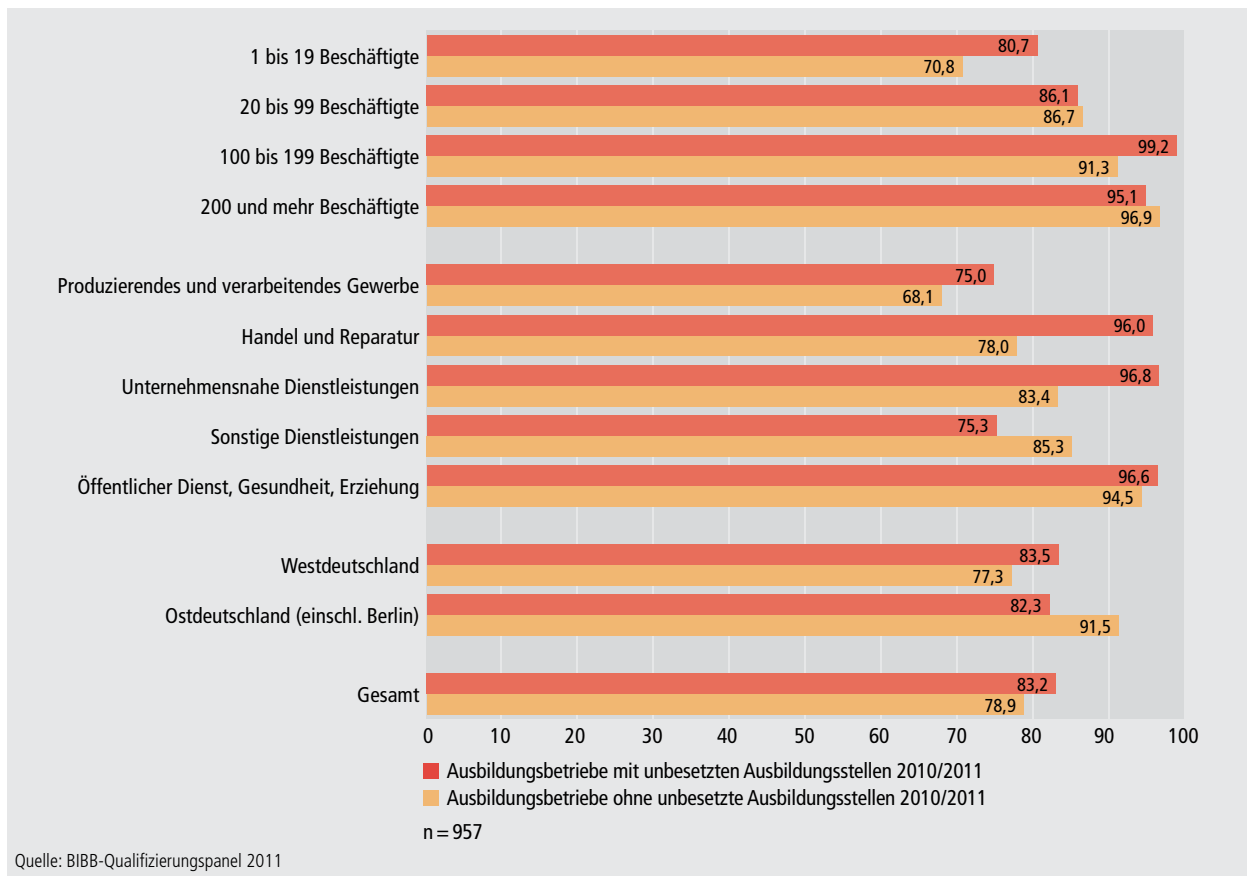
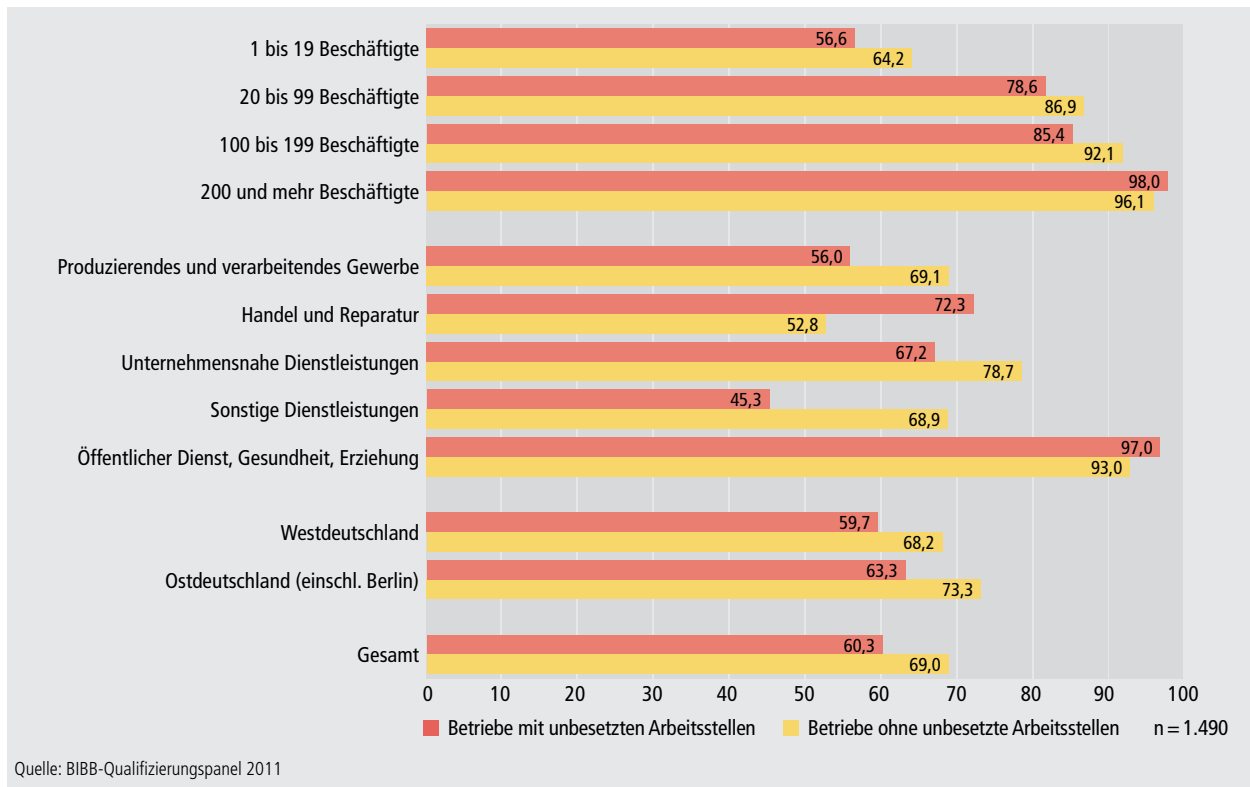


Schaubild B1.2.3-4: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit unbesetzten und ohne unbesetzte Arbeitsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2010 (in %)



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.²⁶⁸ 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)

²⁶⁸ 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.²⁶⁹ 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.²⁷⁰ 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.²⁷¹

Nachfolgend werden Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik E für das Berichtsjahr 2010 berichtet.²⁷² 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-/Meisterprüfungen²⁷³ 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.²⁷⁴ 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.²⁷⁵

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 Geschlecht¹**

	Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen			Anzahl: mit bestandener Prüfung		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
Fortbildungs-/Meisterprüfungen insgesamt²						
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
Industrie und Handel^{2,3}						
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
Handwerk						
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
Öffentlicher Dienst⁴						
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
Landwirtschaft						
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
Freie Berufe⁴						
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
Hauswirtschaft						
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.

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

² 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.

³ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

⁴ 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
Fortbildungsprüfungen insgesamt	92.055	17.988	77.724	15.633	84,4	86,9
Industrie und Handel ^{1, 2}	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 ³	1.119	608	1.083	540	96,8	88,8
Landwirtschaft	1.713	222	1.377	165	80,4	74,3
Freie Berufe ³	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.

¹ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

² Die Zahl der Teilnahmen des Bereichs ist überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden.

³ 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.²⁷⁶ 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

²⁷⁶ 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						
Industrie und Handel¹	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
Handwerk	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
Öffentlicher Dienst	687	1.038	1.725	66	1.623	94,1	3,8
Landwirtschaft	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
Freie Berufe	353	4.521	4.854	507	4.326	89,1	10,4
Hauswirtschaft	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
Alle Bereiche¹	70.758	39.285	110.043	14.361	93.357	84,8	13,1

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.

¹ 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%).²⁷⁷

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.

²⁷⁷ 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 %.²⁷⁸ 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;²⁷⁹ 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).²⁸⁰ Die Umschulung erfolgt entweder in anerkannten Ausbildungsberufen oder in anderen Berufen.²⁸¹ 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 ¹	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 ²	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 ²	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
Insgesamt	22.992	15.126	7.866	19.407	12.939	6.465	84,4	85,5	82,2
<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.

¹ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

² 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)