

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

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

- Nach den Ergebnissen des Adult Education Survey (AES) 2012 betrug die **Weiterbildungsquote der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung** in Deutschland 49%. Im Vergleich zum AES 2007 ist die Teilnahmequote um 5 Prozentpunkte gestiegen.
- Eine Auswertung der **Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung** auf der Basis des Mikrozensus im Zeitraum 2005 bis 2010 zeigt, dass sich die Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung in diesem Zeitraum um 2 Prozentpunkte auf 20,1 % erhöht haben. Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit zunehmendem Alter erst leicht an und geht dann bei Personen ab 40 Jahren zurück. Das Bildungsniveau hat einen großen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung. Sehr niedrige Teilnahmequoten weisen Personen ohne Berufsausbildung auf.
- Analysen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 zeigen, dass die **Weiterbildungsaktivitäten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** im Vergleich zu 2006 gestiegen sind. Besonders wichtig sind für diese Zielgruppe der Ausbau und die Erweiterung berufsfachlichen Wissens.
- Auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels beteiligten sich 2011 53% der **Betriebe an der Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen**. Gegenüber 2010 (44%) ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung damit deutlich (um 9 Prozentpunkte) gestiegen.
- Der Anstieg der **betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung** zeigt sich auch anhand der Ergebnisse der **vierten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS4)**. Bei fast allen Indikatoren ist die Entwicklung für Deutschland positiv. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern nimmt Deutschland allerdings nach wie vor nur einen Platz im Mittelfeld ein.
- Nach Daten des BIBB-Qualifizierungspanels ist die **Weitbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben** deutlich höher als die von Nichtausbildungsbetrieben. Dieser Unterschied bleibt auch bei der Differenzierung der Betriebe nach mehreren ausgewählten Strukturmerkmalen bestehen.
- Die **wbmonitor Umfrage 2012** zeigt, dass das **Geschäftsklima** in der Weiterbildung insgesamt positiv und für alle Anbieter stabil ist. Allerdings ergeben sich nach wie große Unterschiede zwischen den Anbietern. Niedrigere Werte als im Durchschnitt weisen die durch Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter auf.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2011 bundesweit 67.570 Veranstaltungen und war im Vergleich zum Vorjahr rückläufig.
- Für 2011 werden insgesamt 181.677 Teilnahmen an staatlich zugelassenen **Fernlehrgängen** ausgewiesen. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Rückgang um 10,5%.
- Im Jahr 2010 gab es rund 304.900 Eintritte in **Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB III und SGB II. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Rückgang von 37,3%. Der Gesamtjahresbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist von rund 188.700 im Jahr 2010 auf rund 161.500 im Jahr 2011 gesunken.
- Im Jahr 2011 wurden im Rahmen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes** 166.467 Personen gefördert, was in etwa den Teilnehmerszahlen des Vorjahres entspricht.
- In der ersten Förderphase der **Bildungsprämie** wurden fast 166.000 Prämiegutscheine ausgegeben. Rund 80% dieser Gutscheine wurden tatsächlich eingelöst. Drei Viertel der Nutzer/-innen der Bildungsprämie sind weiblich.
- Insgesamt gibt es zurzeit 223 **Regelungen des Bundes** für die berufliche Fortbildung und Umschulung. 92 Rechtsverordnungen entfallen dabei auf handwerkliche Meisterprüfungen.
- Im Schuljahr 2011/2012 gab es an **Fachschulen** 56.462 Absolventinnen und Absolventen mit bestandener Abschlussprüfung.
- Die Anzahl der **Fortbildungsprüfungen** betrug 2011 rund 118.000 und hat sich damit um mehr als 8.000 erhöht.

(Günter Walden)

B1 Beteiligungsstrukturen

B1.1 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

Nach den Ergebnissen des Adult Education Survey (AES) 2012 hat in den letzten 12 Monaten vor der Befragung fast die Hälfte (49 %) der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung in Deutschland eine Weiterbildung gemacht. Im Vergleich zum AES 2007 ist die Teilnahmequote an Weiterbildung um 5 Prozentpunkte angestiegen und erreicht den bislang höchsten je gemessenen Wert (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013²⁴⁷). Besonders ausgeprägt ist der Anstieg bei der betrieblichen Weiterbildung; auch die neuesten Zahlen des Continuing Vocational Training Survey (CVTS4) zeigen einen Anstieg bei der Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung (vgl. Kapitel B1.2.2). Aussagen zur *berufsbezogenen* Weiterbildung der Bevölkerung auf Basis der AES-Erhebungen 2007 und 2010 finden sich im BIBB-Datenreport 2012, Kapitel B1.1.²⁴⁸

In den folgenden Kapiteln wird auf Basis von Mikrozensusdaten die Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung im Zeitraum von 2005 bis 2010 aufgezeigt (Kapitel B1.1.1) und die Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsaktivitäten älterer Erwerbstätiger (Kapitel B1.1.2) anhand der Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 betrachtet.

B1.1.1 Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung

Einführung und Datengrundlage

Durch die demografische Entwicklung in Deutschland wird sich in Zukunft die Zahl der Erwerbspersonen

verringern und das Durchschnittsalter erhöhen. Der Bedarf an Weiterbildung wird dadurch zunehmen (vgl. Müller/Jacob 2008). Dies umso mehr, je schneller die technologische Entwicklung verläuft und je geringer die Zahl junger Fachkräfte ist, die aktuelles Wissen in die Betriebe transportieren. Fehlender Nachwuchs und alternde Belegschaften machen es notwendig, Weiterbildungsangebote stärker zu nutzen, um international konkurrenz- und anschlussfähig zu bleiben.

Eine berufliche Erstausbildung kann nicht die Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Erwerbsphase hinweg garantieren. Neue und weiterentwickelte Produktionsschritte, Produktionsanlagen und organisatorische Abläufe müssen beherrscht werden. Hierzu ist ein hohes Maß an Know-how, Sachkenntnis und Kompetenz notwendig. Dies macht die elementare Notwendigkeit deutlich, den (Weiter-)Bildungsprozess über den ersten berufsqualifizierenden Abschluss hinweg aufrechtzuerhalten. Die berufliche Weiterbildung wird somit zu einem funktionalen Erfordernis moderner und dynamischer Ökonomien.

Der folgende Beitrag zeichnet anhand von Mikrozensusdaten **E** der Jahre 2005 bis 2010 ein differenziertes Bild der Weiterbildungsbeteiligung **E** von Erwerbstätigen in Deutschland. Im Unterschied zu anderen Analysen werden hier ausschließlich *Erwerbstätige in Deutschland* untersucht **E**. Dadurch können Differenzen zu anders berechneten Beteiligungsquoten entstehen (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel B1.1; Leszczensky u. a. 2009). Ursache hierfür sind starke Differenzen, die zutage treten, wenn die Beteiligungsquoten getrennt nach dem Erwerbsstatus betrachtet werden. Zudem wird hier ausschließlich berufliche Weiterbildung fokussiert, woraus sich eine weitere, definitorische Abgrenzung zu anderen Beiträgen über das Weiterbildungsverhalten ergibt.

E Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamtes über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Jedes Jahr nehmen etwa 1 % aller Haushalte in Deutschland an der Befragung teil (laufende Haushaltsstichprobe). Insgesamt beteiligen sich rund

247 Siehe BMBF-Pressemitteilung 24/2013 vom 26.03.2013 unter: <http://www.bmbf.de/press/3429.php>.

248 Da die AES-Daten 2012 erst zu einem späten Zeitpunkt zur Verfügung standen, konnten vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung für die vorliegende Ausgabe des Datenreports vor Redaktionsschluss keine Auswertungen mehr vorgelegt werden. Es ist geplant, die Indikatorik zur *berufsbezogenen* Weiterbildung der Bevölkerung im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 auf der Grundlage des AES 2012 fortzuschreiben.

390.000 Haushalte mit 830.000 Personen an der Befragung. Im Gegensatz zu den meisten Befragungen besteht beim Mikrozensus eine gesetzliche Auskunftspflicht. Daher beantworten ca. 96 % der Befragten die Pflichtfragen im Mikrozensus. Diese Tatsache und die Anzahl der befragten Personen machen ihn zur wichtigsten Repräsentativbefragung in Deutschland.

Erfassung der Weiterbildung im Mikrozensus

Im Rahmen der Mikrozensusbefragung werden alle teilnehmenden Personen, die mindestens das 15. Lebensjahr erreicht haben, nach ihren Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der zurückliegenden 12 Monate befragt sowie danach, ob diese eher privaten oder beruflichen Zwecken dienen.

Untersuchungsgesamtheit

Für die vorliegenden Analysen wurden ausschließlich erwerbstätige Personen im Alter von 20 bis einschließlich 64 Jahren betrachtet. Darüber hinaus bleiben Personen unberücksichtigt, wenn für sie keine Angaben zu den relevanten Merkmalen (Weiterbildungsteilnahme, höchster Schul- oder Berufsabschluss) vorliegen.

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

Aufgrund der hier gewählten Abgrenzung der Untersuchungsgesamtheit ergibt sich möglicherweise eine Einschränkung der Vergleichbarkeit mit anderen Beiträgen zur Weiterbildungsbeteiligung, in denen eine weniger starke Eingrenzung der Untersuchungspopulation zugrunde gelegt wird. Insbesondere das Einbeziehen von Nichterwerbspersonen führt zu deutlich anderen Weiterbildungsquoten.

Aufgrund einer genaueren Abgrenzung der Personen in Ausbildung ergeben sich insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen geringfügige Abweichungen zu den im BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.1.2 dargestellten Ergebnissen.

Allgemeine Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung 2005 bis 2010

Seit dem Jahr 2005 haben sich die Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung insgesamt um mehr als 2 Prozentpunkte auf 20,1 % erhöht → **Tabelle B1.1.1-1**. Im Jahr 2008 wurde mit durchschnittlich 20,6 % die bisher höchste Beteiligung erreicht. In den darauf folgenden Jahren ist dagegen ein leichter Rückgang zu beobachten. Im gesamten Beobachtungszeitraum sind deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu erkennen. Erwerbstätige Frauen nutzen berufliche Weiterbildung demnach um durchschnittlich 1,3 Prozentpunkte häufiger als erwerbstätige Männer.

Weitbildungsbeteiligung in verschiedenen Altersgruppen

Die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsaktivitäten ist eng an das Alter gekoppelt → **Tabelle B1.1.1-1**. Dieser Zusammenhang ist nicht linear; die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit dem Alter erst leicht an und sinkt dann ab etwa 40 Jahren zunehmend ab. Die Beteiligungsquoten der 30- bis 39-Jährigen liegen in der Regel leicht über denen der jüngeren Kohorte.

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

In allen Altersgruppen steigt das durchschnittliche Beteiligungsniveau im Zeitraum von 2005 bis 2010 deutlich an. Während die Quoten bei den 20- bis 49-Jährigen jeweils um etwa 10 % zunehmen, wobei

Tabelle B1.1.1-1: **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen 2005 bis 2010 nach Alter und Geschlecht (in %)**

		Berichtsjahr						Gesamt
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	
20–29 Jahre	Männlich	16,6	15,9	16,8	17,8	18,4	17,7	17,2
	Weiblich	21,3	21,8	23,7	24,9	25,0	24,1	23,5
	Gesamt	18,8	18,6	20,0	21,1	21,5	20,7	20,1
30–39 Jahre	Männlich	20,1	20,3	21,5	22,9	22,7	22,0	21,5
	Weiblich	20,1	21,1	22,7	23,5	23,8	23,1	22,3
	Gesamt	20,1	20,6	22,1	23,2	23,2	22,5	21,9
40–49 Jahre	Männlich	18,2	18,3	20,0	20,9	20,9	20,6	19,8
	Weiblich	18,6	18,5	20,0	21,3	21,1	21,1	20,1
	Gesamt	18,4	18,4	20,0	21,1	21,0	20,8	20,0
50–64 Jahre	Männlich	14,9	14,9	16,2	17,3	17,4	17,1	16,4
	Weiblich	14,3	15,0	16,5	18,0	17,6	17,6	16,6
	Gesamt	14,7	14,9	16,4	17,6	17,5	17,3	16,5
Gesamt	Männlich	17,6	17,5	18,9	19,9	19,9	19,4	18,9
	Weiblich	18,3	18,8	20,3	21,4	21,3	20,9	20,2
	Gesamt	17,9	18,1	19,5	20,6	20,5	20,1	19,5

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2010, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

die Frauen meist den größeren Anteil an der positiven Entwicklung haben, erhöhen sich die Quoten der 50- bis 64-Jährigen überdurchschnittlich stark um fast 20 %. Auch hier tragen die Frauen mehr zu der Entwicklung bei als die Männer. Sie allein erhöhen ihre Weiterbildungsaktivität um 23 %, während diese bei den Männern bis 2010 um etwa 15 % ansteigt.

Diese Entwicklung ist insofern positiv, als besonders die älteren Erwerbstätigen Boden gut machen, indem sie ihre Weiterbildungsaktivitäten – mehr als alle anderen Altersgruppen – erhöhen. Weniger erfreulich ist die Entwicklung bei den jungen Männern. Ihre Weiterbildungsbeteiligung stagniert während die der gleichaltrigen Frauen zunimmt.

Bei Betrachtung der einzelnen Berichtsjahre zeigt sich eine kontinuierliche Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum von 2005 bis 2008.

Im Jahr 2009 stagnieren die Weiterbildungsquoten und 2010 gehen sie teilweise wieder leicht zurück. Es bleibt abzuwarten, ob sich der insgesamt erkennbare Trend einer höheren Weiterbildungsbeteiligung in den Folgejahren fortsetzt.

Bildungsniveau und Weiterbildungsbeteiligung

Nicht nur das Alter, sondern in ganz besonderem Maße auch das Bildungsniveau hat einen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten. Der enge Zusammenhang zwischen dem beruflichen Ausbildungsniveau und dem Weiterbildungsverhalten geht aus → **Tabelle B1.1.1-2** hervor. Während Erwerbstätige ohne Ausbildung eine mittlere Beteiligungsquote von 5,8 % und Personen mit Anlernausbildung eine mittlere Beteiligungsquote von 9,7 % aufweisen, erreichen Erwerbstätige mit beruflicher Ausbildung eine mittlere Beteili-

Tabelle B1.1.1-2: **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen 2005 bis 2010 nach Berufsabschluss und Geschlecht (in %)**

		Berichtsjahr						Gesamt
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Anlernausbildung	Männlich	7,8	8,0	8,4	8,6	11,5	11,0	9,1
	Weiblich	8,7	9,9	9,6	10,9	11,5	12,1	10,3
	Gesamt	8,2	9,0	9,0	9,8	11,5	11,6	9,7
Duale Berufsausbildung	Männlich	13,3	13,3	14,4	15,2	15,3	15,2	14,5
	Weiblich	13,9	14,5	16,2	16,9	16,5	16,3	15,8
	Gesamt	13,6	13,9	15,3	16,0	15,9	15,7	15,1
Berufsfachschulabschluss	Männlich	20,4	21,8	22,4	26,8	27,9	25,8	23,4
	Weiblich	25,5	27,2	29,0	32,5	31,4	31,7	29,1
	Gesamt	23,5	25,1	26,7	30,7	30,3	29,8	27,1
Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss	Männlich	26,3	26,3	29,0	29,9	29,1	27,6	28,0
	Weiblich	34,0	34,9	38,5	39,0	38,4	35,8	36,8
	Gesamt	29,3	29,7	32,8	33,5	33,0	30,9	31,5
Hochschule/Fachhochschule	Männlich	32,4	32,9	34,9	36,0	35,0	33,5	34,2
	Weiblich	36,9	37,2	38,4	39,8	38,6	37,7	38,1
	Gesamt	34,2	34,6	36,3	37,6	36,5	35,3	35,8
ohne Ausbildung	Männlich	6,2	6,0	6,1	6,1	6,0	6,2	6,1
	Weiblich	5,2	5,6	5,4	5,8	5,9	5,5	5,6
	Gesamt	5,7	5,8	5,8	6,0	5,9	5,8	5,8

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2010, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

gungsquote von 15,1 %. Bei einer durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 19,5 % (bezogen auf alle Personengruppen und betrachteten Berichtsjahre → **Tabelle B1.1.1-1**) zählen folglich auch Personen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung zu den in Bezug auf berufliche Weiterbildung sehr unterrepräsentierten Ausbildungsgruppen. Personen mit einer berufsfachschulischen Ausbildung erreichen demgegenüber mit 27,1 % im Mittel einen sehr viel höheren Wert. Bei den nächsthöheren Ausbildungsstufen findet sich nicht noch einmal ein solch großer Abstand. Unter den Erwerbstätigen mit Meister-/Techniker- und Fachschulabschlüssen beteiligen sich im Mittel 31,5 % an Weiterbildungsaktivitäten. Bei den Akademikern und Akademikerinnen liegt

die mittlere Beteiligungsquote mit 35,8 % nochmals erkennbar über denen der Absolventen und Absolventinnen von Fachschulabschlüssen.

In nahezu allen Ausbildungsgruppen steigen die Beteiligungsquoten von 2005 bis 2010 an. Von diesem Trend sind lediglich Personen ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung ausgenommen. Bei ihnen ist kaum eine Veränderung zu erkennen. Personen mit Anlernausbildung steigern ihre Beteiligungsquoten auf niedrigem Niveau von 8,2 % (2005) auf 9,8 % (2008) und 11,6 % (2010). Zu dieser Entwicklung tragen bis 2008 hauptsächlich die Frauen bei. Bei ihnen steigt die Beteiligungsquote in diesem Zeitraum um 2,2 Prozentpunkte, während es bei den Männern

vergleichsweise geringe 0,8 Prozentpunkte sind. Ab 2009 erfahren die Männer mit Anlernausbildung allerdings einen deutlichen Zuwachs in der Weiterbildungsbeteiligung. Entgegen der leicht zurückgehenden Gesamtentwicklung von 2009 bis 2010 steigt die Weiterbildungspartizipation der Frauen mit Anlernausbildung in diesem Zeitraum erkennbar an.

Ein ähnliches Bild auf einem etwas höheren Niveau ergibt sich bei den Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Ausbildung. Auch hier tragen die Frauen etwas mehr zur Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten bei, wobei der Anstieg insgesamt durchschnittliche Steigerungsraten aufweist. Die höchsten Steigerungsraten lassen sich bei den Absolventen und Absolventinnen berufsfachschulischer Ausbildungen finden. Bei ihnen erhöht sich der Anteil weiterbildungsaktiver Personen von 23,5 % im Jahr 2005 um etwa 25 % auf 29,8 % im Jahr 2010. Auch wenn bei den Männern das Niveau deutlich unter dem der Frauen liegt, so trägt auch ihre Entwicklung zum Gesamttrend bei. Männer und Frauen haben ähnlich hohe Steigerungsraten im Zeitverlauf. Diejenigen mit Berufsfachschulausbildung weisen im Vergleich zu allen sonstigen Personengruppen die dynamischste Entwicklung auf.

Unter den Erwerbstätigen mit Meister-/Techniker- und Fachschulabschlüssen nehmen die Differenzen zwischen Männern und Frauen leicht zu. Auffällig ist hier das sehr viel höhere Niveau, auf dem die Quoten der Frauen verlaufen. Im Mittel sind 36,8 % von ihnen weiterbildungsaktiv, während es bei den Männern im Mittel 28,0 % sind. Im Verlauf von 2005 bis 2010 bauen die Frauen den relativen Abstand zu den Männern zusätzlich noch etwas aus. Ab dem Jahr 2009 gehen die Quoten vergleichsweise stark zurück, wobei sie 2010 mit 27,6 % und 35,8 % das Niveau von 2007 wieder unterschreiten.

Die im Vergleich höchsten Quoten weisen die Akademiker/-innen aus. Im Schnitt sind sie zu 35,8 % weiterbildungsaktiv. Von 2005 bis 2010 steigt ihre Beteiligungsquote von 34,2 % auf 35,3 %. Im Unterschied zu den restlichen Personengruppen wird der Abstand zwischen Männern und Frauen im Zeitverlauf geringer. Von 2005 bis 2008 verringert sich die Differenz von anfangs 4,5 Prozentpunkten auf

3,8 Prozentpunkte, danach steigt sie jedoch wieder auf 4,2 Prozentpunkte im Jahr 2010 an. Genauso wie in den zuvor genannten Ausbildungsgruppen ist ab 2009 eine Trendumkehr zu beobachten, so dass die Quoten 2010 die aus dem Jahr 2007 unterschreiten.

Zusammengefasst ist vor allem die meist sehr viel geringere Weiterbildungsbeteiligung der erwerbstätigen Männer auffallend. Sie weisen gegenüber den erwerbstätigen Frauen in vielen Fällen eine geringere Beteiligung an Weiterbildung auf und lassen zudem im Zeitverlauf nur wenig Aufwärtsdynamik erkennen.

(Manuel Schandock)

B1.1.2 Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsaktivitäten älterer Erwerbstätiger

Der demografische Wandel verändert zunehmend die Zusammensetzung der potenziellen Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen. Daher wurde in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 die berufliche Situation und Integration älterer Erwerbstätiger als ein Schwerpunkt in die Befragung mit aufgenommen. Die folgenden Ergebnisse basieren auf den Auswertungen von 11.523 Befragten im Alter von 45 bis 65 Jahren zum Thema Weiterbildung **E**.

E BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

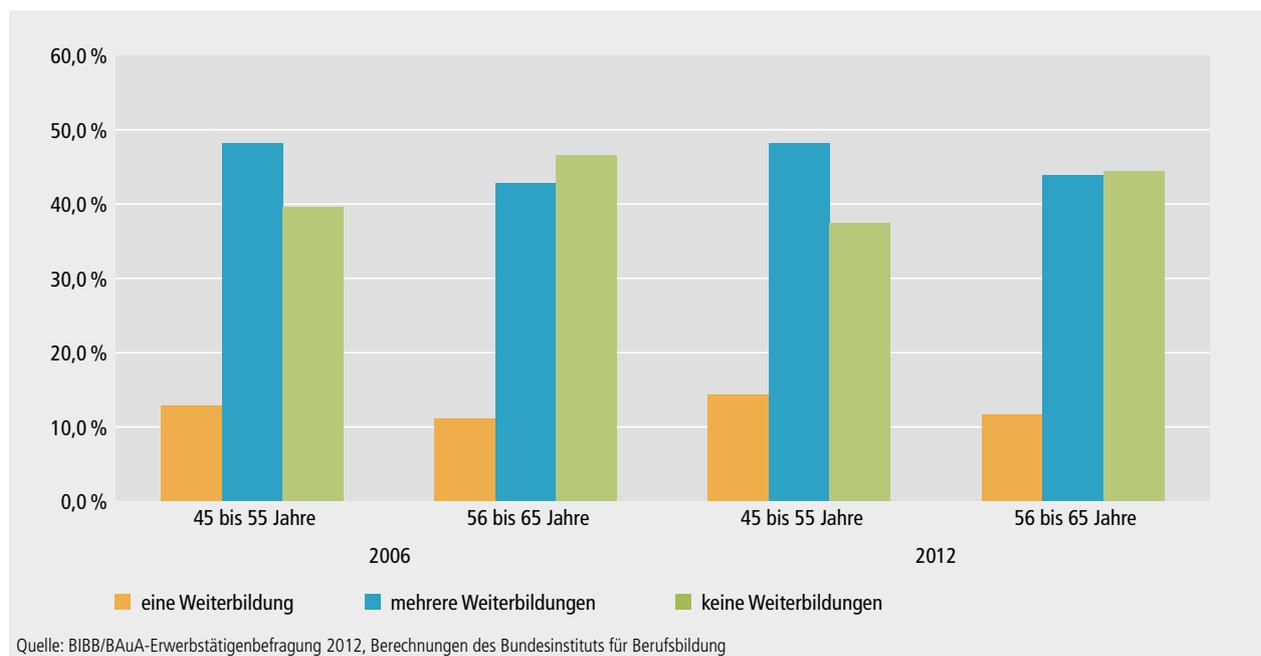
In der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt, wurden ca. 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche in Deutschland befragt, wobei mit Erwerbstätigkeit eine mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit gemeint ist (vgl. **E** in Kapitel A9.2). Die

Erhebung wurde zwischen 1979 und 1999 vom BIBB in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und seitdem in Kooperation mit der BAuA durchgeführt. Sie stellt der Berufs- und Qualifikationsforschung und der Arbeitsschutzberichterstattung differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Erwerbstätigenbefragung ist im Kern inhaltlich und methodisch kongruent mit der letzten Befragung 2005/2006, hat aber Erweiterungen erfahren. So gibt es einen neu aufgenommenen Auswertungsschwerpunkt zur beruflichen Situation und Integration älterer Erwerbstätiger.

Weiterbildung als Bestandteil des lebenslangen Lernens steht in direktem Zusammenhang mit beruflichen Zielen. Sie dient dazu, die eigene berufliche Position zu halten, zu verbessern oder auszubauen, indem sie berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten weiterentwickelt und erweitert. Weiterbildung kann höhere Einkommenspfade sichern und die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

Untersuchungen zeigen, dass die Weiterbildungsaktivitäten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestiegen sind (Institut für Arbeitsmarkt- und

Schaubild B1.1.2-1: Weiterbildungsteilnahme Älterer 2006 und 2012



Berufsforschung 2012). Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 bestätigt den Trend für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme, vergleicht man die Aussagen aus der Befragung 2005/2006. So hatten 2006 12,1 % der 45- bis 65-Jährigen angegeben, in den letzten 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Im Jahr 2012 bestätigten 13,3 % eine solche Teilnahme. Mehrere Weiterbildungen absolvierten 2006 46,6 % der 45- bis 65-Jährigen. Ein sehr geringer Anstieg (46,7 %) war in der Befragung 2012 festzustellen.

Differenziert nach Altersgruppen zwischen 45 bis 55 und 56 bis 65 Jahren bestätigt sich dieser Trend. Sowohl die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme als auch an mehreren Weiterbildungen ist angestiegen. 41,3 % der befragten 45- bis 65-Jährigen gaben 2006 an, an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Bei der Befragung 2012 reduziert sich die Nichtteilnahme dieser Altersgruppe auf 39,9 % → **Schaubild B1.1.2-1**.

Betrachtet man die Ergebnisse getrennt nach Frauen und Männern, so erhöhte sich die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bei den Frauen in beiden Altersgruppen (2006: 13,0 %, 2012: 13,9 % bei den 45- bis 55-Jährigen; 2006: 9,7 %, 2012: 11,0 % bei den 56- bis 65-Jährigen). Bei den Männern findet sich ein Anstieg bei der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen (2006: 11,9 %, 2012: 14,2 %), während bei den 56- bis 65-Jährigen ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist (2006: 12,0 %; 2012: 11,6 %). Die Teilnahme an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen ist sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Befragten rückläufig.

Sich für die Berufstätigkeit in den nächsten 2 Jahren weiterzubilden planen 50,9 % der befragten 45- bis 65-Jährigen. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich erwartungsgemäß, dass der Anteil einer geplanten beruflichen Weiterbildung bei den 45- bis 55-Jährigen mit 58,3 % deutlich höher liegt als bei den 56- bis 65-Jährigen mit 36,3 %.

Als besonders wichtig erachten 66,2 % der über 45- bis 65-Jährigen den Ausbau und die Erweiterung des berufsfachlichen Wissens. Für die 45- bis

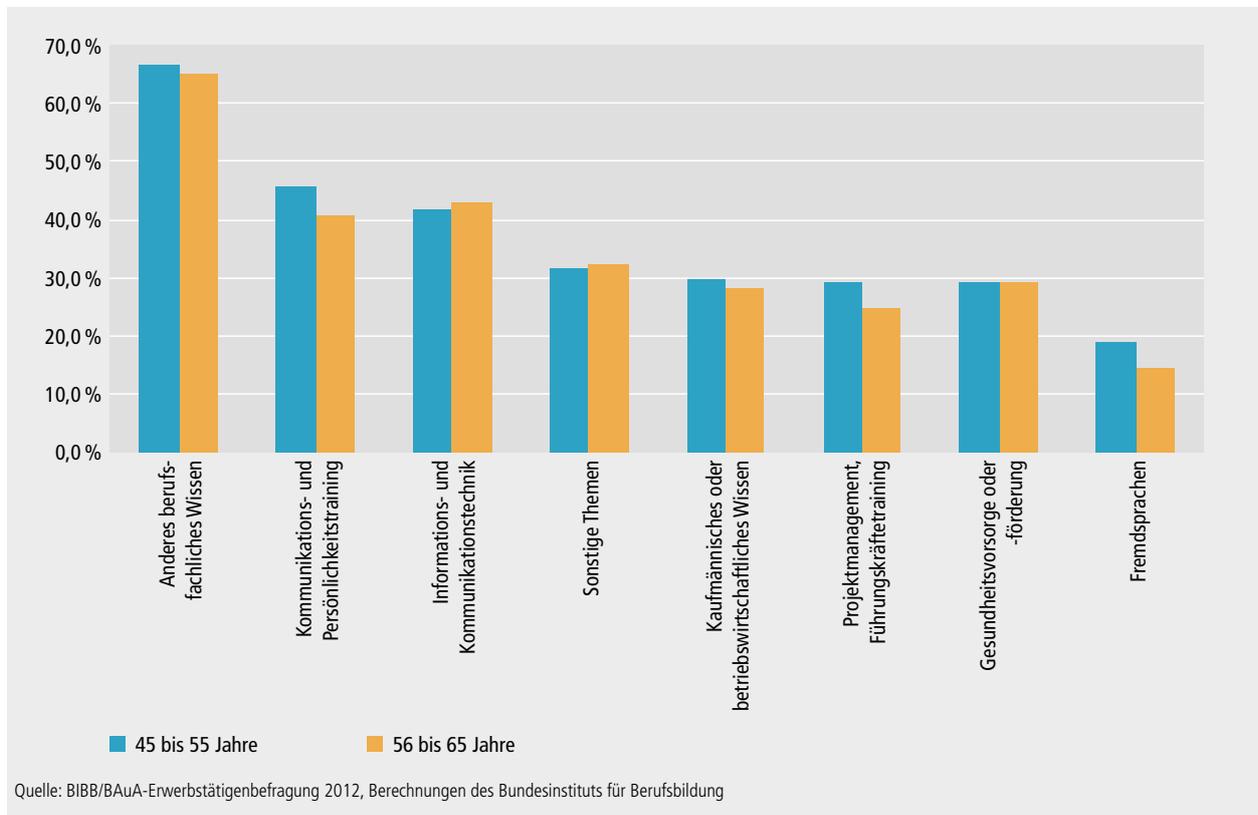
55-Jährigen ist dies wichtiger (66,6 %) als für die 56- bis 65-Jährigen (65,1 %). Ein Kommunikations- und Persönlichkeitstraining erachten die 45- bis 55-Jährigen als besonders wichtig (45,6 %); bei den 56- bis 65-Jährigen stimmen einem solchen Training 40,7 % als wesentlich zu. Differenziert man nach Frauen und Männern, so ist das Interesse für dieses Thema bei den Frauen beider Altersgruppen (46,3 % bei den 45- bis 55-Jährigen und 43,8 % bei den 56- bis 65-Jährigen) ausgeprägter als für die männlichen Befragten in den Altersgruppen (40,4 % der 45- bis 55-Jährigen und 34,2 % der 56- bis 65-Jährigen). An dritter Stelle folgt die Informations- und Kommunikationstechnik, die 42 % der 45- bis 65-Jährigen als wichtig erachten. 43,1 % der 56- bis 65-Jährigen beabsichtigen, sich in diesem Schwerpunkt weiterzubilden, bei den 45- bis 55-Jährigen planen 41,6 % eine Weiterbildung in diesem Bereich. Wie zu erwarten, zeigen Männer in beiden Altersgruppen ein größeres Interesse an einer solchen Weiterbildung (bei den 45- bis 55-jährigen Männern 42,9 % und 43,8 % bei den 56- bis 65-jährigen gegenüber 35,8 % der 45- bis 55-jährigen und 40,7 % der 56- bis 65-jährigen Frauen). Die Relevanz einer Weiterbildung im Bereich der Gesundheitsvorsorge wird in beiden Altersgruppen gleich bewertet (29,2 %). Allerdings zeigt sich, dass Frauen in beiden Altersgruppen (36,5 % der 45- bis 55-Jährigen und 35,5 % der 56- bis 65-Jährigen) einen viel größeren Wert auf dieses Weiterbildungsthema legen als Männer (22,0 % der 45- bis 55-Jährigen und 23,7 % der 56- bis 65-Jährigen) → **Schaubild B1.1.2-2**.

Die geplante Weiterbildung soll vorrangig dazu dienen, beruflich auf dem Laufenden zu bleiben. Wichtig ist dies vor allem für die 56- bis 65-Jährigen (96,1 %), auch die 45- bis 55-Jährigen bestätigen diese Planung mit 91,4 %. Die Übernahme einer neuen Tätigkeit haben 8,6 % der 45- bis 55-Jährigen und 3,9 % der 56- bis 65-Jährigen im Blick. Ein nennenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männern in beiden Altersgruppen ist nicht festzustellen.²⁴⁹

Ob spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere Effekte auf die relative Produktivität haben, ist

249 „Anderer Zweck, und zwar ...“ sowie „Weiß nicht“ und „Keine Angabe“ nicht aufgeführt.

Schaubild B1.1.2-2: Thematischer Schwerpunkt der geplanten beruflichen Weiterbildung



umstritten (Institut der deutschen Wirtschaft 2012). Effektiver ist die Integration Älterer in altersspezifische Weiterbildung, verbunden mit erwachsenenpädagogischen Prinzipien und unter Berücksichtigung, dass Ältere anders lernen als Jüngere (Stamrov-Roßnagel 2011; Zimmermann 2009). Gibt es überhaupt bei den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Wunsch nach Qualifizierung und Weiterbildung, die sich gezielt an ältere Beschäftigte richten? Über die Hälfte der 45- bis 65-jährigen Befragten (56,4%) lehnen altersspezifische Weiterbildungsangebote ab. Besonders die 56- bis 65-Jährigen verneinen den Wunsch nach speziellen Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere (61,1%); bei den 45- bis 55-Jährigen sind es 54,1%. Eine Differenzierung in Frauen und Männer zeigt, dass sich die Altersgruppe der 45- bis 55-jährigen Männer häufiger (50,4%) eine altersspezifische Weiterbildung wünscht als gleichaltrige Frauen (44,8%) → **Tabelle B1.1.2-1**.

Tabelle B1.1.2-1: Wunsch nach gezielter altersspezifischer Weiterbildung nach Geschlecht und Altersgruppen

Geschlecht/Alter	Wunsch nach gezielter altersspezifischer Weiterbildung		
	Ja	Nein	Gesamt
Männlich			
45 bis 55 Jahre	50,4 %	49,6 %	3.063
56 bis 65 Jahre	38,6 %	61,4 %	1.259
Weiblich			
45 bis 55 Jahre	44,8 %	55,2 %	2.701
56 bis 65 Jahre	39,8 %	60,2 %	1.015

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Gruppe der 56- bis 65-jährigen Frauen wünschen sich etwas häufiger (39,8%) als die Männer (38,6%) dieser Altersgruppe eine solche Weiterbildung.

(Brigitte Seyfried, Sabrina Weller)

B1.2 Betriebliche Weiterbildung

In Zeiten globalen Wirtschaftens und des (zum Teil damit einhergehenden) Strukturwandels erhöht sich die Komplexität vieler Arbeitsprozesse, was zur Folge hat, dass einfache Tätigkeiten durch qualifizierte verdrängt werden. Qualifizierungsprozesse und insbesondere die betriebliche Weiterbildung erlangen daher sowohl für die Arbeitskräfte als auch für die Betriebe einen enormen Bedeutungszuwachs, da der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit ohne lebenslanges Lernen nicht zu realisieren ist. Die Beurteilung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten erfolgt seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**Kapitel B1.2.1**) und der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (**Kapitel B1.2.2**).

B1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das IAB-Betriebspanel²⁵⁰ stellt seit 1995 Informationen zur betrieblichen Weiterbildung für das gesamte Bundesgebiet bereit. Im Folgenden wird neben der Beteiligung der Betriebe auch der Anteil der in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogenen Mitarbeiter betrachtet. Wurden diese Daten bis zum Jahr 2007 in zweijährigem Rhythmus erhoben, werden die Basisinformationen (außer Weiterbildungsquote nach Qualifikationsniveau) ab 2008 in jedem Jahr erfragt. Ergänzende Informationen (z. B. Analysen nach Wirtschaftszweigen) und methodische Erläuterungen sind der diesem Kapitel zugrunde liegenden Expertise des IAB zu entnehmen (vgl. **Kapitel A4.11.2**).²⁵¹

Das IAB-Betriebspanel definiert Weiterbildungsbetriebe als Betriebe, die formelle oder informelle Weiterbildungsmaßnahmen fördern, indem sie ihre Beschäftigten dafür von der Arbeitszeit freistellen oder die Kosten für die Maßnahmen teilweise oder ganz übernehmen. Anhand der Weiterbildungsbeteiligung und der Weiterbildungsquote **E** liefern die Daten einen Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten deutscher Betriebe.

250 Für nähere Informationen vgl. Fischer u. a. 2008.

251 Die Expertise ist unter <http://www.bibb.de/datenreport> einsehbar.

E

Weiterbildungsbeteiligung

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

Weiterbildungsquote

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

Weiterbildungsbeteiligung

Im Jahr 2011 beteiligt sich jeder zweite deutsche Betrieb (53 %) an der Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen. Gegenüber dem Vorjahr kommt dies einem Anstieg um 9 Prozentpunkte gleich – seit dem Start des IAB-Betriebspanels ist dies der höchste Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe. Nicht nur der wirtschaftliche Strukturwandel und der Übergang geburtenstarker Jahrgänge in rentennahe Altersgruppen forcieren den Weiterbildungsbedarf, auch die vergleichsweise zurückhaltende Investition in Weiterbildungsaktivitäten der letzten Jahre trägt zur Erklärung des Anstiegs im Jahr 2011 bei (vgl. die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels in **Kapitel B1.2.3**).²⁵² Dabei wird unter Berücksichtigung der Regionen ersichtlich, dass sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern eine deutliche Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten zu verzeichnen ist → **Tabelle B1.2.1-1**. Der Zuwachs ist in fast allen Betriebsgrößen ersichtlich – sieht man von den Großbetrieben ab, deren Weiterbildungsengagement bereits im Vorjahr bei nahezu 100 % lag. Während sich der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen um 9 bzw. 10 Prozentpunkte erhöhte und in den alten Bundesländern 2011 43 % und in den neuen Bundesländern 48 % betrug, war auch bei kleinen (10 bis

252 Während der Finanzkrise wurde die positive Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung kurzzeitig unterbrochen, konnte jedoch dann ihren Aufwärtstrend fortsetzen. Ausführliche Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung finden sich in Bechmann u. a. 2012.

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

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Alte Länder								
1 bis 9 Beschäftigte	27	33	33	36	39	36	34	43
10 bis 49 Beschäftigte	56	58	62	62	68	62	62	69
50 bis 499 Beschäftigte	80	84	84	86	87	82	84	92
500+ Beschäftigte	97	98	97	95	98	97	98	98
Gesamt	36	41	42	45	49	44	44	52
Neue Länder								
1 bis 9 Beschäftigte	29	37	38	41	44	39	38	48
10 bis 49 Beschäftigte	58	63	62	67	67	61	61	70
50 bis 499 Beschäftigte	82	87	85	86	90	82	84	90
500+ Beschäftigte	96	94	96	97	97	92	99	100
Gesamt	37	44	45	48	51	45	45	55
Bundesgebiet								
1 bis 9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35	44
10 bis 49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	62	69
50 bis 499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84	91
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98	98
Gesamt	36	42	43	45	49	45	44	53

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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2011, hochgerechnete Angaben

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

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Alte Länder								
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	–	12	–	14
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	–	33	–	39
Gesamt	18	22	20	21	25	25	25	29
Neue Länder								
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	–	16	–	20
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	–	35	–	43
Gesamt	19	26	25	27	30	29	30	35
Bundesgebiet								
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	–	12	–	15
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	–	32	–	40
Gesamt	18	23	21	22	26	25	26	31

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2011, hochgerechnete Angaben

49 Beschäftigte: +7 bzw. +9 Prozentpunkte) und mittleren Betrieben (50 bis 499 Beschäftigte: +8 bzw. +6 Prozentpunkte) eine deutliche Zunahme sichtbar. Damit ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in den neuen Bundesländern (55 %) höher als der Anteil in den alten Bundesländern (52 %).

Im Allgemeinen gilt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb weiterbildungsaktiv ist, mit der Betriebsgröße zunimmt. Dies ist leicht nachzuvollziehen, wenn man bedenkt, dass kleine Betriebe größere Schwierigkeiten bzgl. des personellen und finanziellen Aufwandes, der für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen

men notwendig ist, als große Betriebe haben. Zudem sehen sich große Betriebe ungleich häufiger mit Personalanpassungen konfrontiert, die eine Einarbeitung, einen Arbeitsplatzwechsel o. Ä. zur Folge haben.

Weiterbildungsquote

Nachdem die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in 2011 deutlich höher ausfällt als in den vergangenen Jahren, stellt sich die Frage, ob dies auch Auswirkungen auf den Anteil der in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogenen Mitarbeiter/-innen hat. Dies kann eindeutig bestätigt werden: Nahm die Weiterbildungsquote seit dem Jahr 2001 einen positiven Verlauf, befand sie sich von 2008 bis 2010 auf etwa 26 % und stieg in 2011 um 5 Prozentpunkte an. Damit nimmt 2011 nahezu jede/-r dritte Mitarbeiter/-in an Weiterbildungsmaßnahmen teil → **Tabelle B1.2.1-2**. Unterscheidet man nach einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, zeigt sich vor allem eine Zunahme an weiterbildungsaktiven Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Wie bereits in diversen Studien nachgewiesen, profitieren qualifizierte Beschäftigte häufiger von Weiterbildungsmaßnahmen als Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten. Im Vergleich zum Jahr 2009 fallen die Weiterbildungsquoten im Qualifiziertenbereich 2011 8 Prozentpunkte höher aus, bei einfach Beschäftigten dagegen lediglich um 3 Prozentpunkte.

Weiterhin trägt eine regionale Differenzierung zur Beschreibung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens bei. Wurde bereits in den vergangenen Jahren eine höhere Weiterbildungsquote für die neuen Bundesländer ermittelt, so hat sich die regionale Differenz in 2011 noch leicht erhöht. In den alten Bundesländern wurden etwa 29 % der Beschäftigten weitergebildet, in den neuen Bundesländern traf dies auf etwas mehr als jede/n Dritte/n zu (35 %). Der Zuwachs wurde in beiden Landesteilen vorwiegend durch eine verstärkte Teilnahme von Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten verursacht. Nahmen 2011 in den alten Bundesländern 39 % (+6 Prozentpunkte) der qualifiziert Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil, waren dies in den neuen Bundesländern 43 % (+8 Prozentpunkte). Bei einfach Beschäftigten war ebenfalls ein Zuwachs zu verzeichnen, der jedoch mit 2 bzw. 4 Prozentpunkten geringer ausfiel.

Unterscheidet man die Weiterbildungsquote zusätzlich nach der Betriebsgröße, zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang → **Tabelle B1.2.1-3 Internet**. Insgesamt kann festgestellt werden, dass kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zwar eine deutlich geringere Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen aufweisen, hinsichtlich des Anteils einbezogener Mitarbeiter/-innen jedoch auf dem Niveau der Großbetriebe liegen. Der Fakt, dass sich ein Großteil der Weiterbildungsmaßnahmen auf qualifiziert Beschäftigte bezieht, wird durch die Ergebnisse aller Betriebsgrößenklassen untermauert.

(Silke Hartung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

B1.2.2 Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich

Erste Ergebnisse der vierten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS4

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. 2011 wurde die vierte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS4 – Continuing Vocational Training Survey) **E** durchgeführt, die europäisch vergleichende Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für das Jahr 2010 zur Verfügung stellt. 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. In Deutschland wurde die Erhebung vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Landesämtern durchgeführt.

Die Ergebnisse der beteiligten Länder werden auf der Eurostat-Datenbank²⁵³ veröffentlicht. Im März 2013

253 Siehe: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (Abrufdatum: 20.02.2013).

liegen Ergebnisse für 25 Länder²⁵⁴ vor. Hierbei handelt es sich um vorläufige Daten, die noch einer eingehenden Datenprüfung bedürfen. Die Datenbank wird in den nächsten Monaten mit den Ergebnissen der noch fehlenden Länder und weiteren Tabellen ergänzt.

Nachfolgend werden die ersten Ergebnisse aus CVTS4 anhand 4 zentraler Indikatoren beschrieben und Entwicklungen und Veränderungen zum Jahr 2005 (CVTS3) aufgezeigt:

- **Inzidenz:** Unternehmen, die Weiterbildung in irgendeiner Form (Kurse und/oder andere Formen) anbieten (in % aller Unternehmen)
- **Teilnahme:** Beschäftigte, die an Weiterbildungskursen teilnehmen (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)
- **Intensität:** Stunden in Weiterbildungskursen in Relation zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten aller Unternehmen (je 1.000 Arbeitsstunden)
- **Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung:** Direkte Kosten für Weiterbildungskurse zuzüglich des Saldos aus Umlagen/Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen

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 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 sowie andere Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte und andere Beschäftigte, Weiterbildung durch Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln, durch selbstge-

steuertes Lernen, durch Jobrotation oder Austauschprogramme/Abordnungen und durch den Besuch von Informationsveranstaltungen).

Bisher wurden 4 europäische Weiterbildungserhebungen durchgeführt: An CVTS1 (1993) beteiligten sich 12 Länder, an CVTS2 (1999) 25 Länder, an CVTS3 (2005) 28 Länder, und CVTS4 wird voraussichtlich Informationen für 29 Länder liefern. Befragt wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen verarbeitendes Gewerbe, Handel, unternehmensnahe und sonstige öffentliche Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Baugewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung und dem Gastgewerbe. Die Ergebnisse der 3 letzten CVTS-Erhebungen sind auf der Eurostat-Datenbank abrufbar (vgl. Fußnote 253). 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). Ein ähnliches Projekt – wiederum von Cedefop finanziert – wird 2013/2014 für CVTS4 durchgeführt. Das BIBB beteiligt sich gemeinsam mit weiteren Partnern an dieser Evaluation.

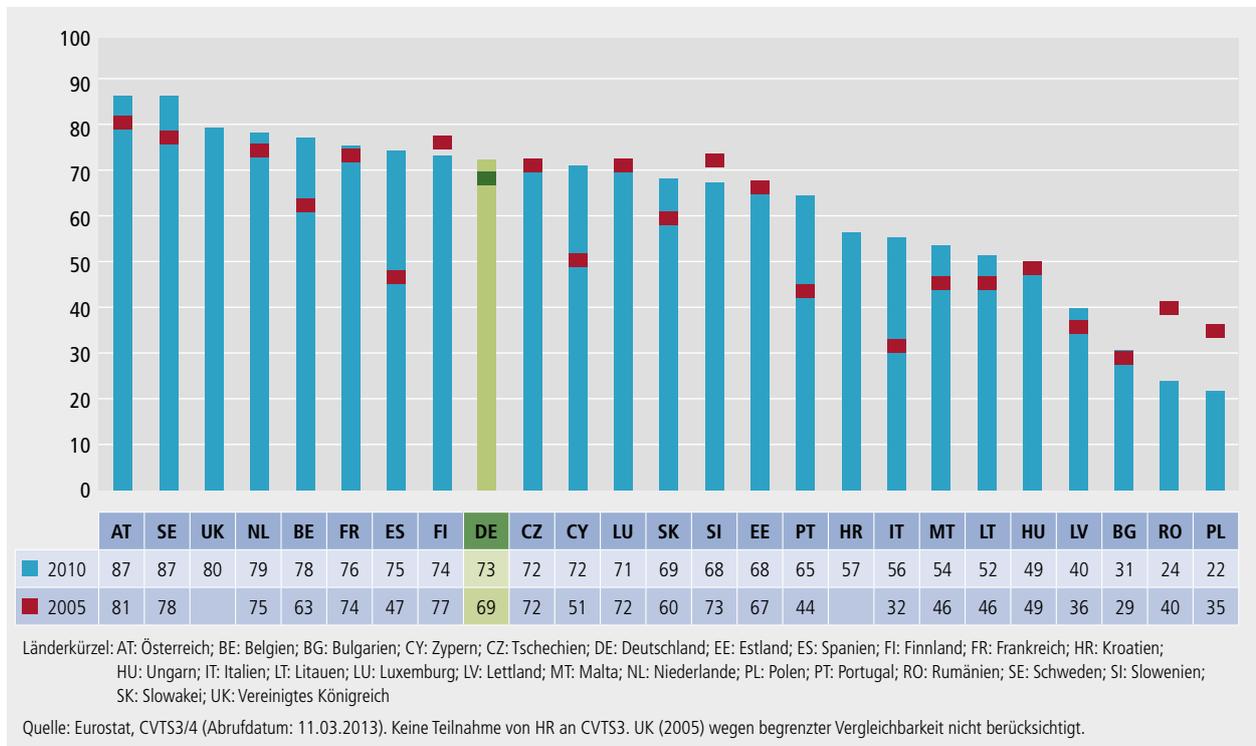
Betriebliches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen (Inzidenz)

In Deutschland haben im Jahr 2010 73 % der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung in Form von Kursen und/oder anderen Formen angeboten. Insgesamt reicht der Anteil der weiterbildenden Unternehmen in den 25 Ländern, für die bisher Ergebnisse vorliegen, von 87 % in Österreich und Schweden bis zu 22 % in Polen → **Schaubild B1.2.2-1**. Deutschland liegt dabei wie bereits 2005 im Mittelfeld der Länder. Allerdings weisen fast alle nord- und westeuropäischen Länder eine höhere Quote auf, und auch Spanien konnte an Deutschland vorbeiziehen.

Im Vergleich zum Jahr 2005 (siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1.2) ist in vielen Ländern eine positive Entwicklung beim Weiterbildungsangebot zu verzeichnen. In insgesamt 16 Ländern, unter ihnen

254 Es fehlen die Ergebnisse aus Dänemark, Griechenland, Irland und Norwegen. Europäische Durchschnittswerte lassen sich wegen der fehlenden Länder noch nicht zuverlässig schätzen.

Schaubild B1.2.2-1: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2010 und 2005 (in %)



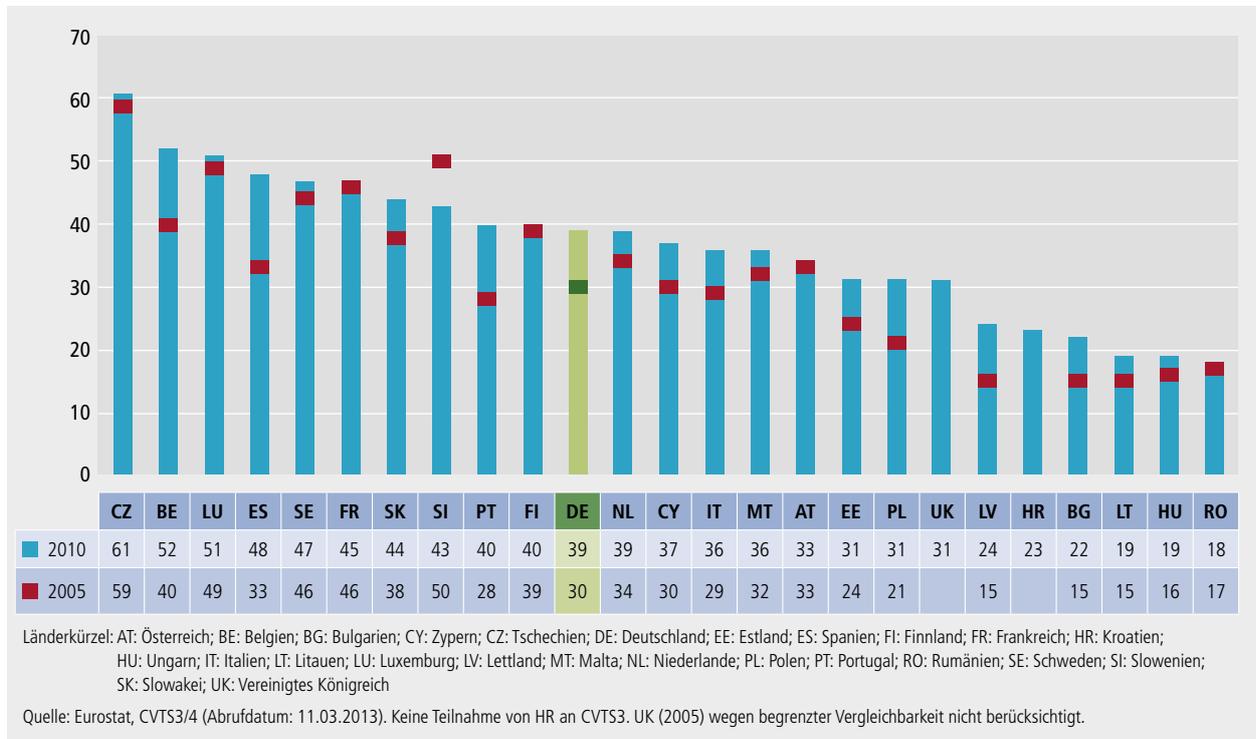
auch Deutschland, gab es Zuwächse, die mit Anstiegen von über 20 Prozentpunkten besonders stark in den südeuropäischen Ländern Spanien, Italien, Zypern und Portugal ausfielen. Auch in 6 nord- und westeuropäischen Ländern stieg das Weiterbildungsangebot. Belgien verzeichnete dabei mit +15 Prozentpunkten einen besonders starken Anstieg, in Deutschland betrug er 4 Prozentpunkte. In Osteuropa war die Entwicklung nicht einheitlich. Während in 4 Ländern das Angebot stagnierte bzw. es nur zu geringen Veränderungen kam, gab es in Lettland (+4 Prozentpunkte), Litauen (+6 Prozentpunkte) und der Slowakei (+9 Prozentpunkte) deutliche Zunahmen. Starke Rückgänge waren mit -13 Prozentpunkten in Polen und -16 Prozentpunkten in Rumänien in 2 Ländern zu verzeichnen, in denen bereits 2005 nur vergleichsweise wenige Unternehmen Weiterbildungsaktivitäten angeboten hatten.

Differenziert man zwischen dem Angebot an Kursen und anderen Formen, bietet sich im Jahr 2010 ein heterogenes Bild: In 13 Ländern überwiegen die Kurse, insbesondere in Frankreich, Spanien und Belgien, in 12 Ländern das Angebot an anderen

Formen. Deutlich höhere Anteile für andere Formen als Kurse werden in Slowenien, Zypern, dem Vereinigten Königreich, Malta und Portugal verzeichnet. In Deutschland ist der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen höher als der Anteil der Unternehmen mit Kursen. Der Abstand hat sich jedoch deutlich reduziert: Sowohl 2005 als auch 2010 lag der Anteil der Unternehmen, die andere Formen anbieten, bei 66%. Der Anteil der Unternehmen mit Kursangebot ist hingegen stark angestiegen von 54% auf 61%. Dennoch bleibt weiterhin die große Bedeutung der anderen Formen für das betriebliche Weiterbildungsangebot in Deutschland bestehen. Im Vergleich mit den anderen Ländern nimmt Deutschland bei den anderen Formen nach bisherigem Stand eine vordere Position ein, bei den Kursen jedoch nur einen Platz im Mittelfeld (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.2.2, Behringer/Käpplinger 2011).

Im Vergleich zu 2005 hat in vielen Ländern sowohl das betriebliche Angebot an Kursen als auch an anderen Formen zugenommen. Nur in 6 Ländern reduzierte sich das Kursangebot, in 4 Ländern das Angebot an anderen Formen. Besonders starke

Schaubild B1.2.2-2: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen 2010 und 2005 (in % der Beschäftigten in allen Unternehmen)



Zuwächse (15 Prozentpunkte oder mehr) bei den kurs anbietenden Unternehmen gab es in Spanien, Belgien, Italien und der Slowakei, bei den Unternehmen mit anderen Formen in Zypern, Italien, Portugal, den Niederlanden und Spanien.

Teilnahme an Weiterbildungskursen

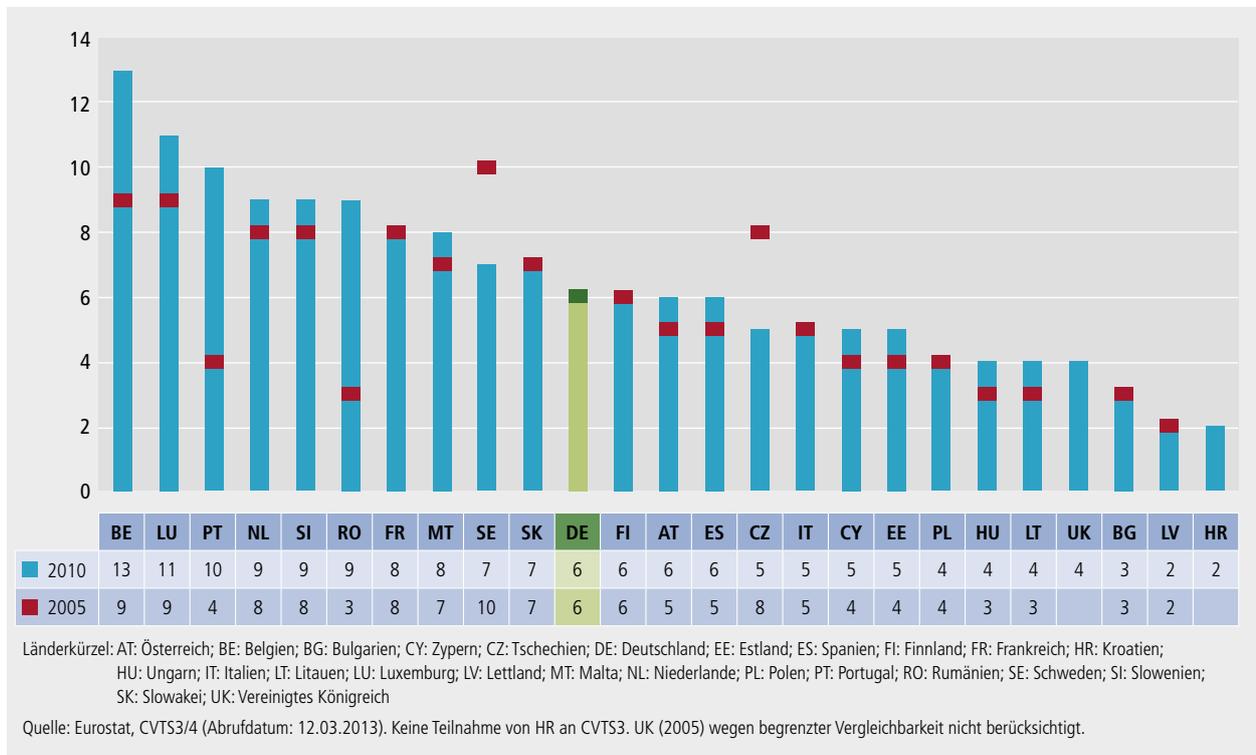
Eine Erhöhung der Beteiligung der Erwachsenen am lebenslangen Lernen ist ein wichtiges europäisches Bildungsziel. Die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen, gemessen als Anteil der teilnehmenden Beschäftigten in allen Unternehmen²⁵⁵, ist in fast allen Ländern gestiegen. Ausnahmen sind Österreich (2010 keine Veränderungen gegenüber 2005) und Frankreich (leicht verringerte Teilnahmequote; -1 Prozentpunkt) sowie Slowenien (-7 Prozentpunkte) → **Schaubild B1.2.2-2**. In allen anderen Ländern, für die bisher Daten vorliegen, kam es zu einem Anstieg, der besonders stark (+10 Prozentpunkte

oder mehr) in Spanien, Belgien und Portugal ausfiel, 3 Ländern, die bereits beim Weiterbildungsangebot große Zuwächse verzeichneten. Außerdem stieg in Polen die Teilnahmequote um 10 Prozentpunkte. Da es hier starke Rückgänge beim Weiterbildungsangebot gab, bedeutet dies, dass in den weiterbildenden Unternehmen ein höherer Anteil der Beschäftigten an diesen Angeboten teilnimmt. Insgesamt gibt es große Unterschiede zwischen den Ländern. Mit Tschechien, Belgien und Luxemburg hat nur in 3 Ländern, von denen bisher Daten vorliegen, mehr als die Hälfte der Beschäftigten 2010 an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen teilgenommen. In 9 Ländern, dem Vereinigten Königreich und 8 osteuropäischen, wurde jedoch nicht einmal ein Drittel aller Beschäftigten 2010 in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen.

In Deutschland beteiligten sich 39% der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen. Dies ist im Vergleich zu 2005 ein starker Anstieg um 9 Prozentpunkte. Dennoch liegt Deutschland wie bereits 2005 nur im Mittelfeld der 25 Länder, da auch die meisten anderen Länder Zuwächse verzeichneten.

²⁵⁵ Für den Anteil der Beschäftigten, die an anderen Formen der Weiterbildung teilgenommen haben, liegen vergleichbare Informationen nicht vor.

Schaubild B1.2.2-3: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen 2010 und 2005



Teilnahmestunden an Weiterbildungskursen

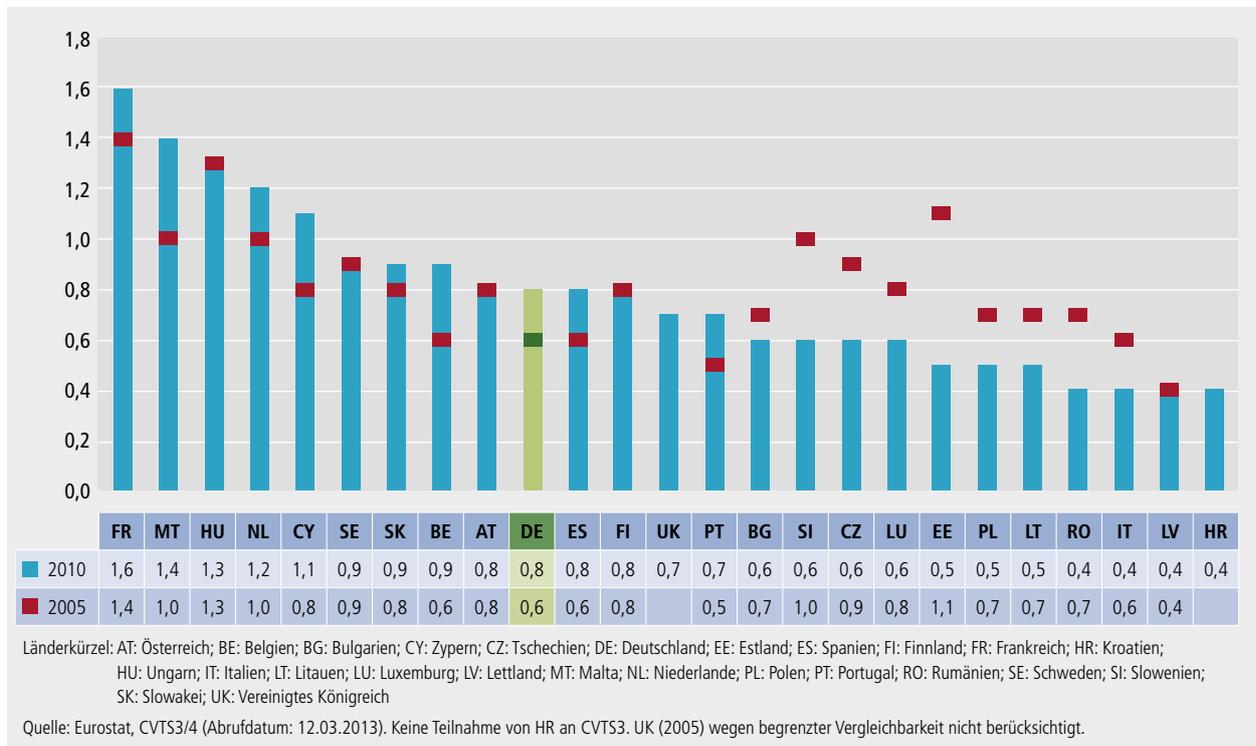
Als Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung werden die Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen betrachtet.²⁵⁶ Nicht nur die Teilnahmequote, auch die Intensität ist in vielen Ländern gestiegen → **Schaubild B1.2.2-3**. Dabei lag der Anstieg zumeist bei höchstens 2 Stunden, größere Zuwächse gab es in Belgien (+4 Stunden) sowie in Portugal und Rumänien (jeweils +6 Stunden). In 8 Ländern gab es keine Veränderungen. Tschechien und Schweden sind bei gegenwärtiger Datenlage die einzigen Länder, in denen sich die Stundenzahl verringert hat (jeweils -3 Stunden). In den nord- und westeuropäischen Ländern fällt das Vereinigte Königreich mit einer durchschnittlichen Stundenzahl von 4 Stunden gegenüber den anderen Ländern deutlich ab. Die meisten osteuropäischen Länder finden sich wie 2005 auf den hinteren Plätzen wieder. In 8 der 11 osteuropäischen

Länder liegt die durchschnittliche Kursstundenzahl je 1.000 Arbeitsstunden bei 5 Stunden oder weniger. In Deutschland beträgt die entsprechende Kursstundenzahl 6. Im Vergleich zu 2005 gab es keine Veränderungen. Wie auch bei den beiden anderen bisher betrachteten Indikatoren liegt Deutschland damit wieder im Mittelfeld der 25 Länder.

Bezieht man die Stundenzahl in Weiterbildungskursen auf die Beschäftigten in allen Unternehmen, ergibt sich für Deutschland 2010 ebenso wie 2005 ein Wert von 9 Stunden. Da in 15 Ländern die Stundenzahl gestiegen ist, rutscht Deutschland im Länderranking ab und findet sich im hinteren Mittelfeld wieder. Bezieht man die Kursstunden auf die Teilnehmenden an Weiterbildungskursen, zeigt sich für Deutschland eine negative Entwicklung. Die durchschnittliche Stundenzahl je Teilnehmenden sank von 30 Stunden in 2005 auf 23 Stunden in 2010. Damit liegt Deutschland im hinteren Feld. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass zwar mehr Beschäftigte in Weiterbildungskurse einbezogen wurden, die Kurse aber 2010 eine deutlich kürzere Dauer hatten als noch 2005.

²⁵⁶ Informationen über die Stunden, die für andere Formen der Weiterbildung aufgebracht wurden, liegen nicht vor.

Schaubild B1.2.2-4: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen 2010 und 2005



Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse

Unternehmen tragen Kosten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch die direkten Kurskosten (Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für internes Weiterbildungspersonal, Reisekosten, Kosten für Räume und Material), durch Umlagen oder Beiträge an Fonds und durch den Ausfall produktiver Arbeitszeit der Teilnehmenden. Gegenzurechnen sind Zuschüsse oder finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung, z. B. durch den Staat, die EU oder Stiftungen. Für den internationalen Vergleich wird hier ein Indikator genutzt, der einerseits die tatsächlichen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung abbildet und zugleich die national unterschiedlichen Finanzierungssysteme und die Unterschiede in der Kaufkraft berücksichtigt. Der Indikator setzt die direkten Kosten für Kurse zuzüglich der saldierten Umlagen, Beiträge an und Einnahmen aus Fonds und sonstige Zuschüsse in Relation zu den gesamten Personalaufwendungen. Die

investierte Arbeitszeit der Teilnehmenden schlägt sich nicht notwendigerweise in tatsächlichen Kosten für Weiterbildung nieder²⁵⁷, zudem kann sie nur mit ungenauen, möglicherweise verzerrten Schätzwerten in monetären Werten ausgedrückt werden. Sie wird daher in diesem Indikator nicht berücksichtigt.²⁵⁸

Im Gegensatz zu der Teilnahme an Kursen und der Intensität, die nur in wenigen Ländern rückläufig waren, ist die Tendenz bei den betrieblichen Ausgaben nicht eindeutig → **Schaubild B1.2.2-4**. Zwar sind sie in 9 Ländern in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen gestiegen, aber in ebenfalls 9 Ländern gesunken. Dabei waren insbesondere in den südeuropäischen Ländern (mit Ausnahme Italiens) sowie in einigen westeuropäischen Ländern Zunahmen zu verzeichnen, in nahezu allen osteuro-

257 Ein Ausfall an produktiver Arbeit ist beispielsweise dann nicht zu verzeichnen, wenn die Weiterbildung in Zeiten geringer Kapazitätsauslastung durchgeführt wird oder ausgefallene Arbeitszeit durch unbezahlte Mehrarbeit und/oder Übernahme anfallender Arbeiten durch Kolleginnen und Kollegen aufgefangen wird.

258 Die Ausgaben für die anderen Formen der Weiterbildung wurden nicht erfasst.

päischen Ländern jedoch Abnahmen. Die Kürzung der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in etlichen Ländern geht einher mit einer Zunahme der Weiterbildungsintensität in den meisten Ländern. Die betrieblichen Ausgaben je Kursstunde (in Kaufkraftstandards) sind jedoch in 12 Ländern im Durchschnitt gestiegen, in 10 Ländern gesunken.

Die Unternehmen in Deutschland haben 2010 0,8% der Gesamtarbeitskosten für betriebliche Weiterbildungskurse ausgegeben. Im Vergleich zu 2005 ist dies ein Anstieg um 0,2 Prozentpunkte. Deutschland konnte seine Position im Ländervergleich stark verbessern. Während 2005 nur 3 Länder einen noch geringeren Anteil an den Gesamtarbeitskosten in betriebliche Weiterbildung investiert haben, liegt Deutschland nun im Mittelfeld.

Fazit: Deutschland weiterhin im europäischen Mittelfeld

Die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen ist ein Kernelement der europäischen Beschäftigungsstrategie. Dabei kommt der betrieblichen Weiterbildung als dem bedeutendsten Weiterbildungssegment eine entscheidende Bedeutung zu. Nach den CVTS4-Ergebnissen sind bei den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in vielen Ländern Fortschritte erzielt worden. Insbesondere bei der Inklusion möglichst vieler Beschäftigter und der Intensität der Weiterbildung wurden in nahezu allen Ländern Steigerungen erzielt. Allerdings bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass die Unternehmen höhere Ausgaben hatten. Diese wurden in 9 der 25 Länder, für die bisher Daten vorliegen, im Verhältnis zu den Gesamtarbeitskosten reduziert. In den nord- und westeuropäischen Ländern kam es insgesamt zu einer Konsolidierung, in Belgien und den Niederlanden sogar zu Steigerungen bei allen 4 Kernindikatoren. Auch in Südeuropa gab es bemerkenswerte Fortschritte. Dort wurden in 4 der bisher berücksichtigten Länder bei allen 4 Indikatoren zum Teil beachtliche Zunahmen erzielt. Bei den osteuropäischen Ländern ist das Bild nicht eindeutig. Neben Zuwächsen sind in einigen Ländern Rückschritte zu erkennen. Insbesondere die betrieblichen Ausgaben wurden in vielen osteuropäischen Ländern reduziert. In Deutschland ist die Entwicklung bei fast allen

Indikatoren positiv: So boten 2010 mehr Unternehmen als 5 Jahre zuvor Weiterbildung in der Form von Kursen oder anderen Formen an. Mit einer Teilnahmequote von 39% haben deutlich mehr Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht, und auch die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung wurden erhöht. Allerdings sind diese Entwicklungen nicht mit einer Ausweitung der Lernzeit verbunden. Bezogen auf die Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden gab es in Deutschland eine Stagnation, bezogen auf die Weiterbildungsstunden je Teilnehmenden sogar einen deutlichen Rückgang. Im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern nimmt Deutschland wie bereits 2005 einen Platz im Mittelfeld ein.

(Gudrun Schönfeld, Friederike Behringer)

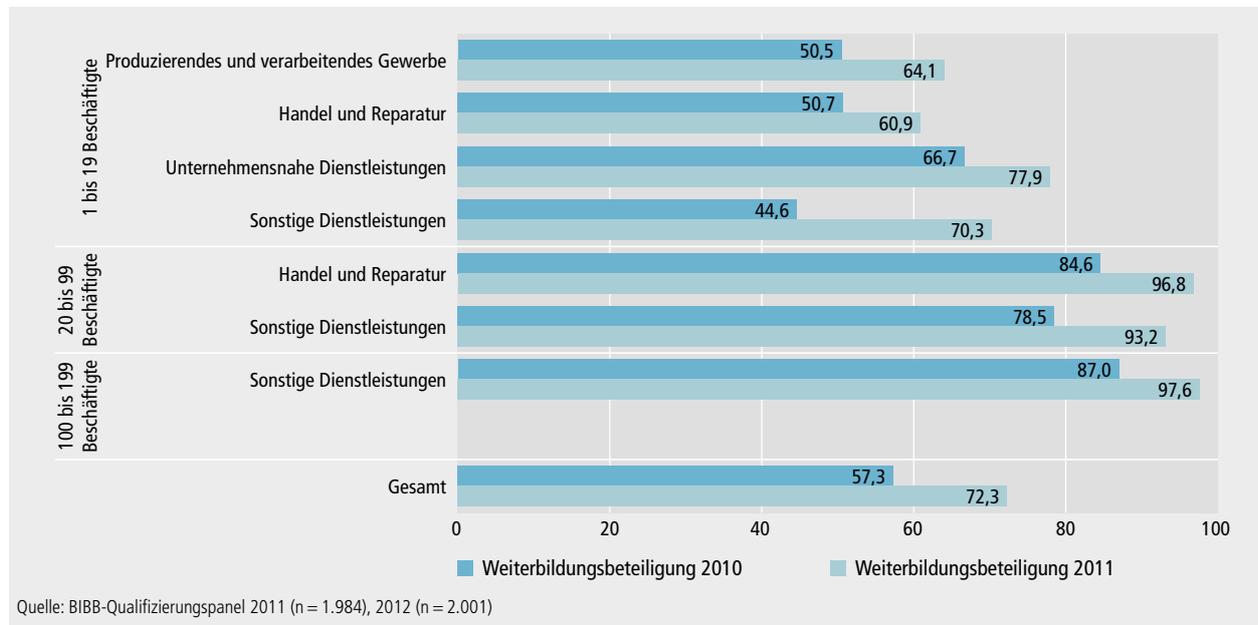
B1.2.3 Betriebliche Weiterbildung, Ausbildungsbeteiligung und externe Rekrutierung

Vor dem Hintergrund steigender Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen kommt der betrieblichen Weiterbildung eine zentrale Rolle bei der Deckung des betriebspezifischen Qualifizierungsbedarfs zu. Anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. Kapitel A4.11.4) zeigt der folgende Beitrag zunächst Entwicklungen bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung auf und untersucht anschließend den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildung und weiteren betrieblichen Strategien zur Personalbedarfsdeckung wie (a) der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung sowie (b) der Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt.

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben

Als Indikator für das betriebliche Weiterbildungs-geschehen wird im folgenden Abschnitt die Weiterbildungsbeteiligung verwendet. Dieser Indikator gibt den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe, gemessen an allen Betrieben, wieder. Nach der im BIBB-Qualifizierungspanel verwendeten Definition wird nur dann von betrieblicher Weiterbildung gesprochen, wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder

Schaubild B1.2.3-1: Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben 2011 und 2010 nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %)



teilweise freistellen oder die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Dazu zählen 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. Weiterbildungsmaßnahmen von Auszubildenden, Praktikanten oder Volontären werden nicht berücksichtigt.

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels haben im Jahr 2011 fast drei Viertel (72,3 %) der etwa 2 Mio. Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert **E**. Die Weiterbildungsbeteiligung hat damit gegenüber dem Vorjahr deutlich zugenommen und liegt etwa 15 Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2010 (Christ/Gerhards/Mohr 2012).²⁵⁹

259 Eine vergleichbare Entwicklung zeigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels (vgl. Kapitel B1.2.1). Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Frageformulierung in der Erhebung im Jahr 2012 leicht verändert wurde.

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 (72 % bzw. 53 %, vgl. Kapitel B1.2.1). Diese Differenz ist in erster Linie auf Unterschiede beim Erhebungsdesign und den Referenzzeiträumen zurückzuführen. Beim BIBB-Qualifizierungspanel werden die Weiterbildungsmaßnahmen des *gesamten Jahres* berücksichtigt, während im IAB-Betriebspanel nur Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der *ersten Jahreshälfte* betrachtet werden. Betriebe, die ausschließlich in der zweiten Jahreshälfte Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, werden folglich beim IAB-Betriebspanel nicht als Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung erfasst.

Angesichts der starken Zunahme soll im Folgenden darauf eingegangen werden, bei welchen Betrieben sich die Weiterbildungsbeteiligung in besonderem Maße erhöht hat. → **Schaubild B1.2.3-1** stellt die Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben im Jahr 2011 gegenüber dem Jahr 2010 für ausgewählte betriebliche Strukturmerkmale dar.

Dargestellt werden betriebliche Strukturmerkmale, bei denen eine starke Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung festgestellt werden konnte. Der Vergleich macht deutlich, dass vor allem Klein- und Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten einen überdurchschnittlichen Anstieg bei der Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Niveau der Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt und dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Großbetrieben (mit 200 und mehr Beschäftigten) sowie bei großen mittelständischen Betrieben (mit 100 bis 199 Beschäftigten) bereits im Jahr 2010 sehr hoch war. Auffällig ist zudem der massive Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in bestimmten Wirtschaftssektoren (vgl. **E** in Kapitel A4.11.4). Dies betrifft in besonderem Maße Betriebe aus dem Bereich sonstige Dienstleistungen, also beispielsweise Betriebe aus dem Gastronomiegewerbe oder dem Informations- und Kommunikationsgewerbe. Auch im Wirtschaftssektor Handel und Reparatur ist der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen.

Weiterbildungsbeteiligung und betriebliche Ausbildung

Untersuchungen zu betrieblichen Bildungsaktivitäten zeigen, dass die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung als komplementäre Strategien bei der Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs eingesetzt werden (Bellmann/Krekel/Stegmaier 2010). Die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels bekräftigen diesen Befund. Mit 86,4% führte im Jahr 2011 eine deutliche Mehrheit der Betriebe, die sich in der betrieblichen Ausbildung engagieren, auch Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten durch.²⁶⁰ Sehr viel geringer ist dagegen die Weiterbildungsbeteiligung bei den Betrieben, die nicht ausbilden – der entsprechende Anteil beträgt hier 68,3%.

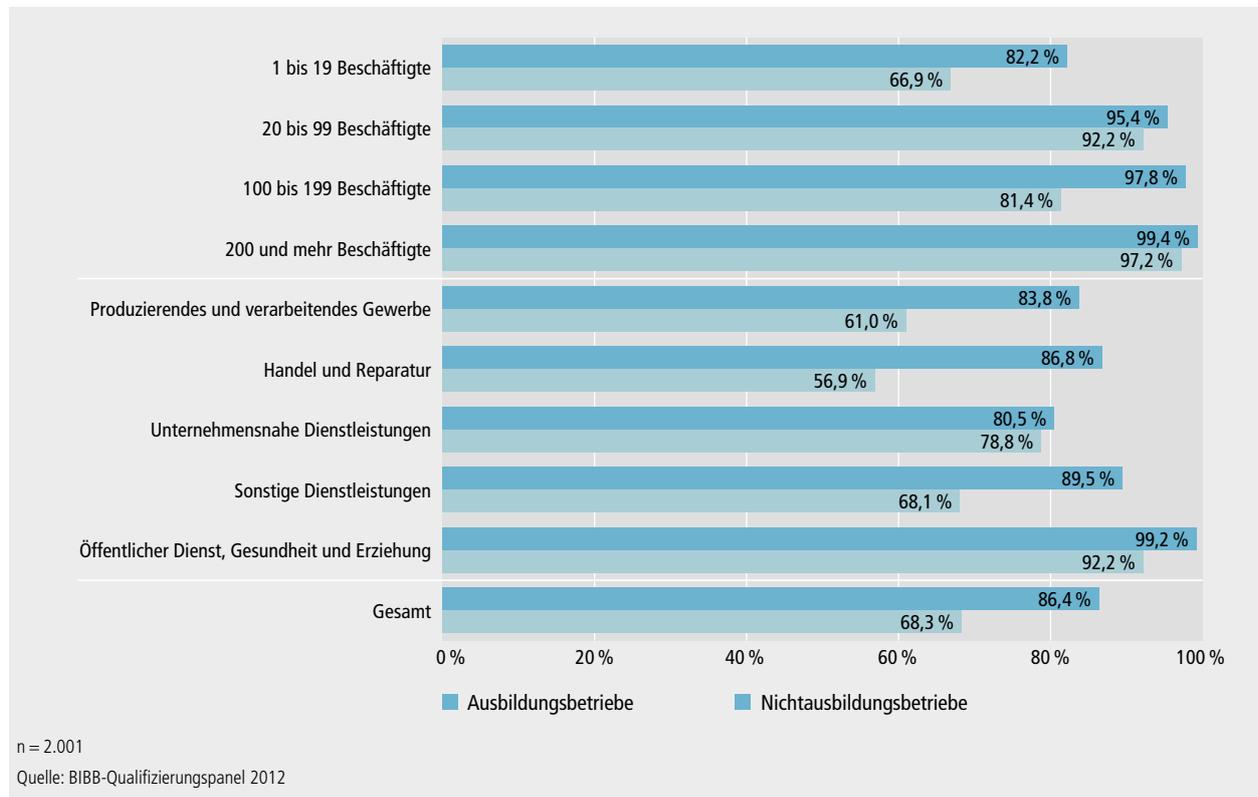
²⁶⁰ Etwa ein Viertel (22,1%) aller Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hat zum Stichtag 31. Dezember 2011 Jugendliche und junge Erwachsene im Betrieb ausgebildet. Der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe lag dementsprechend bei 77,9% (vgl. Kapitel A4.11.4).

Die Differenzierung der Betriebe nach ausgewählten Strukturmerkmalen zeigt, dass die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben gegenüber Nichtausbildungsbetrieben je nach Wirtschaftssektor und Betriebsgrößenklasse unterschiedlich stark ausfällt → **Schaubild B1.2.3-2**. Für Betriebe der Branchen „Handel und Reparatur“ und „Produzierendes verarbeitendes Gewerbe“ zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Ausbildungsbetrieben um jeweils etwa 30 Prozentpunkte höher ausfällt als in der Gruppe der Betriebe, die nicht ausbilden. Auch im Wirtschaftssektor „Sonstige Dienstleistungen“ ist eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung der Ausbildungsbetriebe zu verzeichnen, während bei den „Unternehmensnahen Dienstleistungen“ praktisch keine Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben bestehen. Für die Branche „Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung“ zeigt sich, dass nicht nur die Ausbildungsbetriebe überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv (99,2%) sind, sondern auch die Nichtausbildungsbetriebe (92,2%). Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklassen. Bei Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten bilden 82,2% der Ausbildungsbetriebe ihre Beschäftigten im Jahr 2011 weiter, bei den Nichtausbildungsbetrieben liegt der entsprechende Anteil dagegen nur bei 66,9%. Auch bei den Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten sind große Unterschiede zwischen Aus- und Nichtausbildungsbetrieben zu verzeichnen. Bei Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten sind hingegen im Jahr 2011 über 97% der Ausbildungsbetriebe als auch der Nichtausbildungsbetriebe weiterbildungsaktiv.

Weiterbildungsbeteiligung und externe Rekrutierung von Arbeitskräften

Im Jahr 2011 hat fast jeder zweite Betrieb (43,7%) mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland nach neuen Fach- und Arbeitskräften gesucht und entsprechende Stellen angeboten. Eine zunächst naheliegende Annahme ist, dass diese Betriebe ihren Bedarf an qualifizierten Beschäftigten über die Rekrutierung extern ausgebildeter Fachkräfte abdecken und daher weniger in die Weiterqualifizierung ihres bereits vorhandenen

Schaubild B1.2.3-2: Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2011



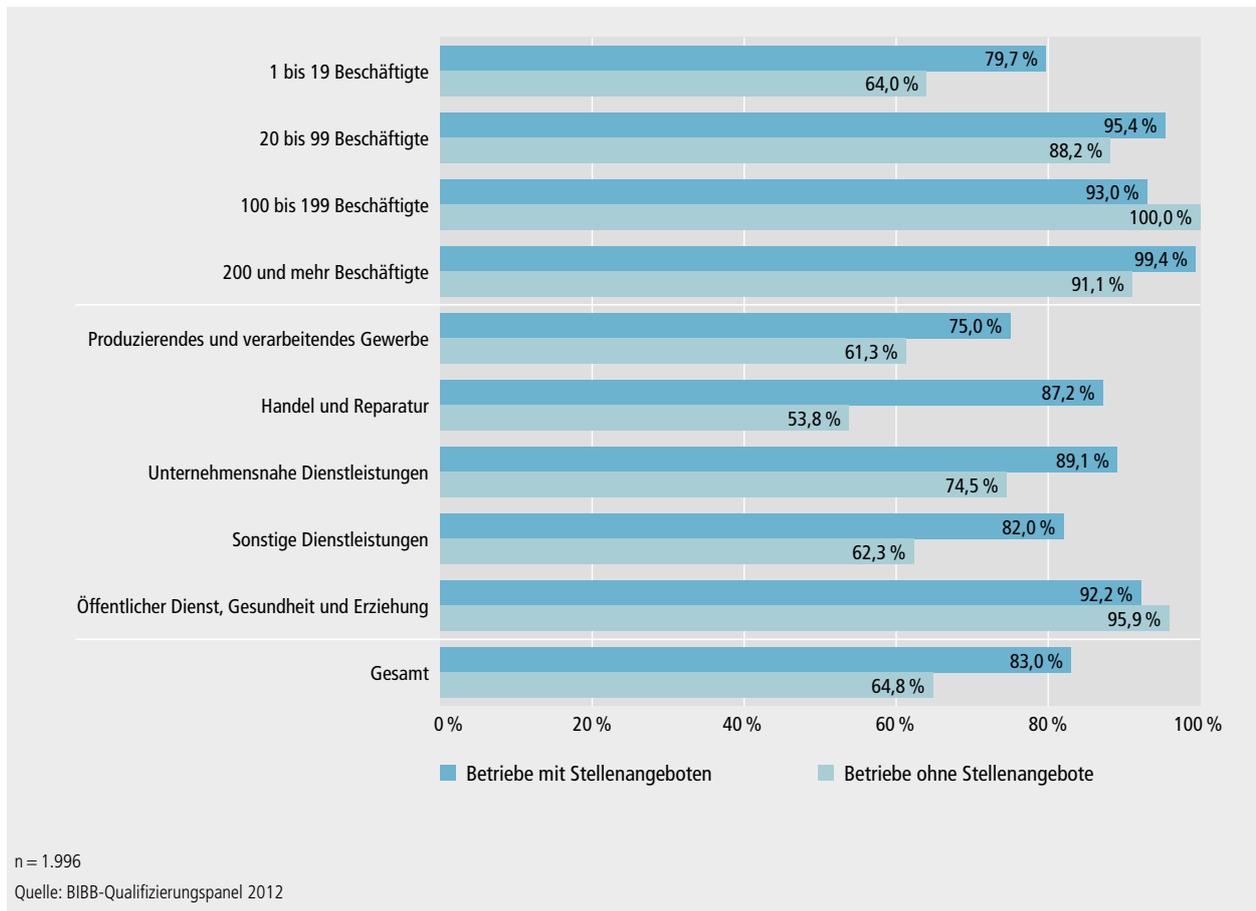
Personalbestandes investieren. Die Ergebnisse in → **Schaubild B1.2.3-3** entkräften allerdings diese Vermutung und zeigen vielmehr, dass Betriebe, die Stellen anbieten, häufiger weiterbildungsaktiv sind als Betriebe, die im Jahr 2011 keinen Bedarf an neuen Arbeitskräften haben. Insgesamt haben 83,0 % der Betriebe mit Stellenangeboten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter gefördert, während der Anteil bei den Betrieben ohne Rekrutierungsabsichten mit 64,8 % um fast 20 Prozentpunkte niedriger ausfällt.²⁶¹ Je nach Wirtschaftssektor und Betriebsgrößenklasse variieren jedoch diese Unterschiede. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl verringern sich die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Rekrutierungsabsicht. Bei Kleinstbetrieben bis 19 Beschäftigte sind 79,7 % der Betriebe mit Stel-

lenangeboten gegenüber 64,0 % der Betriebe ohne Stellenangebote weiterbildungsaktiv. Dagegen sind in größeren mittelständischen Betrieben (100 bis 199 Beschäftigte) sowie Großbetrieben (200 und mehr Beschäftigte) über 91 % aller Betriebe weiterbildungsaktiv, unabhängig davon ob sie neue Mitarbeiter gesucht haben oder nicht.

Im Branchenvergleich fällt der große Unterschied zwischen der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit und Betrieben ohne Arbeitsstellenangebote innerhalb der Branche „Handel und Reparatur“ auf: Betriebe mit Stellenangeboten bilden zu 87,2 % ihre Beschäftigten weiter, Betriebe ohne Stellenangebote dagegen nur zu 53,8 %. Auch in den Branchen „Sonstige Dienstleistungen“, „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ und im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe ist die Weiterbildungsbeteiligung höher, wenn Betriebe neue Mitarbeiter/-innen suchen. Im Wirtschaftsbereich „Öffentliche Verwaltung,

261 Möglicherweise lässt sich dieses Ergebnis dadurch erklären, dass Betriebe aufgrund neu eingestellter Beschäftigter besonders häufig Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Einarbeitung durchführen (Gerhards/Mohr/Troltsch 2012).

Schaubild B1.2.3-3: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit und ohne Angebot an Arbeitsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2011 (in %)



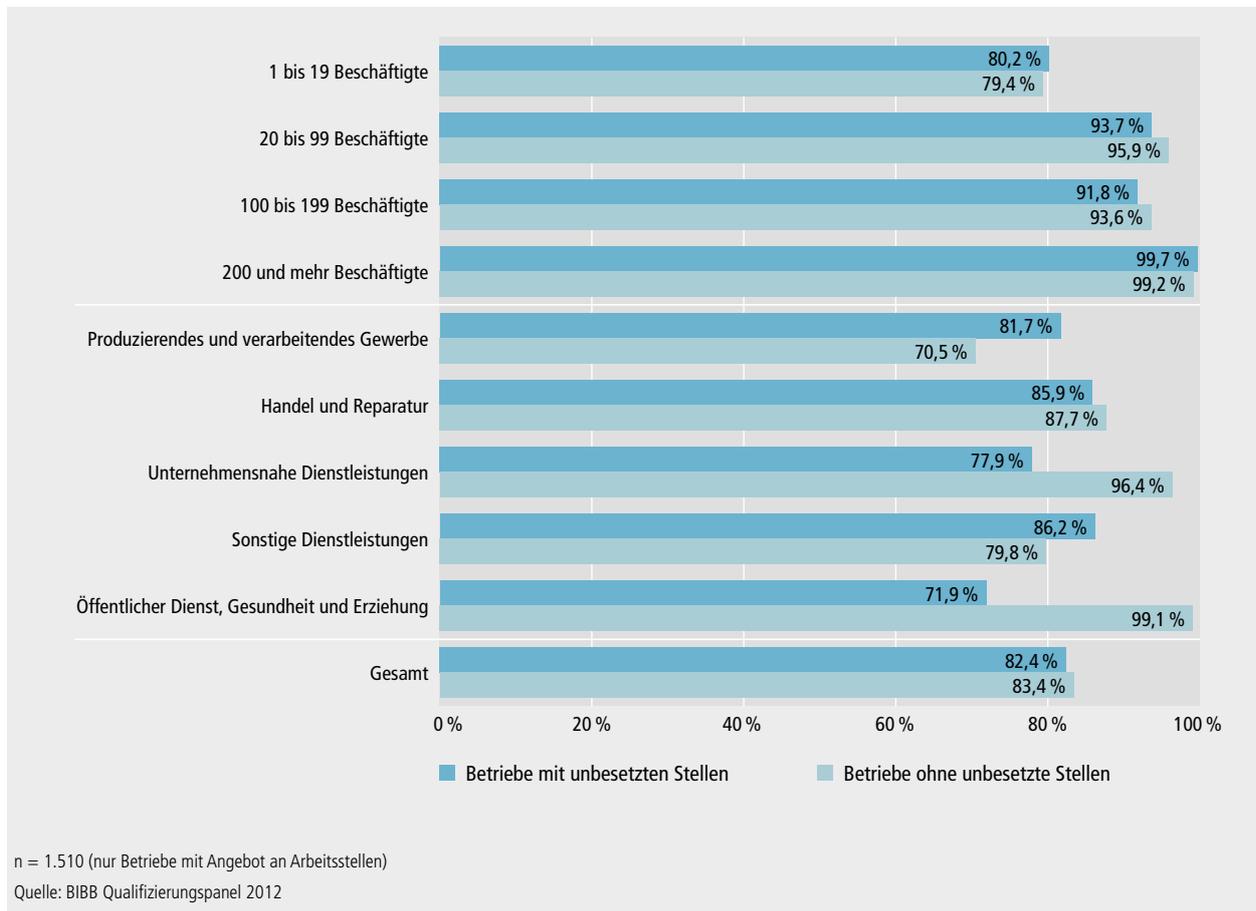
Gesundheit und Erziehung“ ist für die Weiterbildungsbeteiligung die Unterscheidung nach Betrieben mit Stellenangeboten und ohne Stellenangebote dagegen nicht bedeutsam. Hier sind alle Betriebe überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv.

Weiterbildungsbeteiligung und unbesetzte Arbeitsstellen

Die bisher dargestellten Ergebnisse zeigen, dass sowohl die betriebliche Ausbildungsbeteiligung als auch die Suche nach neuen Arbeitskräften über Stellenangebote mit einer erhöhten Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe einhergehen. Wie sieht es nun aus, wenn diese Betriebe ihren Bedarf an neuen Arbeitskräften nicht (oder nicht vollständig) decken können, d. h. Stellen nicht besetzen können? Eine Vermutung wäre,

dass solche Betriebe verstärkt weiterbilden, um so den nicht gedeckten Bedarf an neuen Arbeitskräften durch Weiterqualifizierung der bestehenden Belegschaft zu kompensieren (Düll/Bellmann 1998). Die Ergebnisse in → **Schaubild B1.2.3-4** können diese Vermutung jedoch nicht bekräftigen. Es gibt praktisch keinen Unterschied zwischen der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, die alle angebotenen Arbeitsstellen besetzen konnten (83,4 %), und Betrieben mit einer oder mehreren unbesetzten Stellen (82,4 %). Auch nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich keine bedeutenden Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit und ohne unbesetzte Stellen. Beim Vergleich zwischen Wirtschaftssektoren zeigen sich dagegen Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne unbesetzte Stellen. In den Branchen „Produzierendes Gewerbe“ sowie „Sonstige Dienst-

Schaubild B1.2.3-4: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit unbesetzten und ohne unbesetzte Arbeitsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2011 (in %)



leistungen“ haben die Betriebe mit unbesetzten Arbeitsstellen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung. Umgekehrt verhält es sich in den Branchen „Öffentlicher Dienst, Gesundheit und Erziehung“ und „Unternehmensnahe Dienstleistungen“. Hier beteiligen sich Betriebe ohne unbesetzte Arbeitsstellen häufiger an der Weiterbildung als diejenigen, die für alle angebotenen Arbeitsstellen neue Mitarbeiter/-innen rekrutieren konnten.

(Sabine Mohr, Klaus Troltsch, Christian Gerhards)

B2 Weiterbildungsanbieter

B2.1 Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2012

Mit der wbmonitor-Umfrage 2012 **E** wurden erstmalig repräsentative Daten aus Anbietersicht zu dem bildungs- und sozialpolitisch relevanten Thema „Weiterbildung und Behinderung“ gewonnen (vgl. Kapitel B2.1.2). Zudem wurden, wie jedes Jahr, das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung ermittelt sowie Strukturdaten der Anbieterlandschaft erhoben (vgl. Kapitel B2.1.1). Die Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.266 Einrichtungen.

E wbmonitor Umfragen

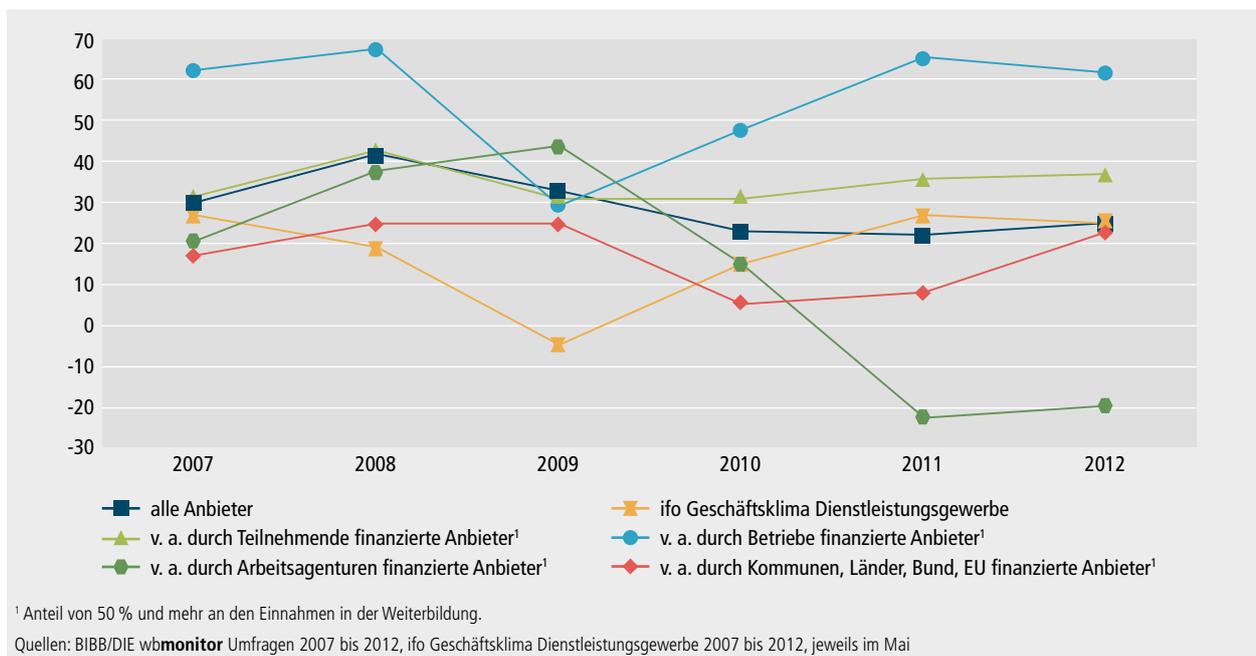
wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE). Jährlich im Mai werden alle dem wbmonitor bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung (2012: 14.500 Anbieter) dazu aufgerufen, den Fragebo-

gen zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen online zu beantworten. Für weitere Informationen siehe <http://www.wbmonitor.de>.

B2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor

Mit einem Wert von +25 ist der wbmonitor Klimawert **E** für alle Anbieter positiv und gegenüber den beiden Vorjahren stabil → **Schaubild B2.1.1-1**. Im Gegensatz zu 2011, als sich die subjektiv wahrgenommenen Wirtschaftsbedingungen in den Segmenten überwiegend betrieblich und überwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierte Weiterbildung auf die maximale bislang gemessene Distanz von fast 90 Punkten auseinanderentwickelten, beinhaltet die Stabilisierung des Wirtschaftsklimas 2012 alle Teilsegmente der Weiterbildung. Einzig die überwiegend durch öffentliche Mittel von Kommunen, Ländern, Bund und/oder EU finanzierten Anbieter können sich mit einem Plus von 15 Punkten leicht vom Gesamttrend abheben. Sie weisen im Gegensatz zu den Vorjahren auch kein unterdurchschnittliches Wirtschaftsklima mehr auf.

Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wbmonitor Klimawerte von 2007 bis 2012



E wbmonitor Klimawert

Der **wbmonitor** Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen

Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie die Erwartung in einem Jahr. Die Anbieterangaben werden anhand des Dozentenstundenvolumens des Vorjahres gewichtet. Die Werte liegen zwischen -100 und +100. Der **wbmonitor** Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

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

		Klimawert	Lagebeurteilung	Erwartung in einem Jahr	Anzahl Anbieter (Lage)
		gemittelt aus Lage und Erwartung	Saldo ¹ positiv/negativ	Saldo ¹ besser/schlechter	(hochgerechnet)
Alle Anbieter		25	34	17	12.960
Art der Einrichtung	kommerziell privat	34	32	37	3.810
	gemeinnützig privat	10	10	10	1.899
	Bildungseinrichtung eines Betriebes	24	31	17	549
	Volkshochschule	22	38	8	2.162
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	37	51	24	1.189
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	43	60	28	1.205
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	11	24	-2	1.954
Art der Einrichtung, zusammengefasst²	privat/wirtschaftsnah	36	40	31	5.564
	(eher) gemeinnützig	11	17	4	3.853
	schulisch/öffentlich	26	41	12	3.350
Standort	alte Länder	27	35	19	10.554
	neue Länder mit Berlin	19	28	10	2.406
Angestellte/Beamte in der WB	0 bis 9	29	36	21	8.282
	10 bis 49	25	35	15	3.522
	50 und mehr	14	19	10	875
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	11	17	5	2.008
	1 bis 25 %	22	26	18	4.565
	26 % bis 49 %	20	34	7	2.196
	50 % und mehr	37	49	25	3.868
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	15	26	4	4.230
	1 bis 25 %	17	28	7	4.904
	26 % bis 49 %	37	42	31	814
	50 % und mehr	62	60	64	2.689
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen	keine Einnahmen	32	41	23	6.693
	1 bis 25 %	44	53	35	3.533
	26 % bis 49 %	8	27	-9	715
	50 % und mehr	-20	-18	-23	1.696
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	33	37	30	5.062
	1 bis 25 %	18	27	10	3.230
	26 % bis 49 %	23	36	11	1.756
	50 % und mehr	23	35	12	2.589
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	25	34	16	–

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

² 1: privat und kommerziell tätige, wirtschaftsnah oder betriebliche Bildungseinrichtung; 2: privat und gemeinnützig tätige oder Einrichtung einer gesellschaftlichen Großgruppe (Kirche, Partei o. Ä.); 3: berufliche Schule, (Fach-)Hochschule oder VHS.

Die Polarität der Finanzierungsbedingungen zwischen überwiegend betrieblich finanzierten und stark von den Arbeitsagenturen abhängigen Anbietern bleibt 2012 bestehen. In dem hohen Klimawert der betrieblich finanzierten Anbieter von +62 spiegelt sich nach wie vor die hervorragende Auftragslage ihrer prozyklisch in Weiterbildung investierenden Kunden. Bedingt durch den mit Abschwächung des Gesamtwirtschaftswachstums (vgl. Statistisches Bundesamt 2012k) leicht gesunkenen Erwartungswert (64 gegenüber 71 im Vorjahr) konnte das Niveau des Klimawertes von 2011 jedoch nicht ganz gehalten werden (-4 Punkte).

Für die überwiegend von Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter bedeutet die Stabilisierung ihres Klimawertes, dass ihre seit dem krisenkompensatorischen Förderhoch 2009 andauernde wirtschaftliche Talfahrt zunächst gestoppt ist. Die negative Stimmungslage dieser Anbietergruppe manifestiert sich jedoch weiterhin vor dem Hintergrund der antizyklischen Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei sinkenden Arbeitslosenzahlen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat war im Rechtskreis SGB II/III im Mai 2012 erneut ein Rückgang des Bestandes an Förderfällen beruflicher Weiterbildung um 19,4 % auf 147.193 festzustellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012g) – dies bedeutet eine Halbierung des Bestandes gegenüber Mai 2009. Für 2013 erwarten neben dieser Anbietergruppe auch diejenigen Anbieter, die zwischen 26 % und 49 % ihrer Weiterbildungseinnahmen von Arbeitsagenturen beziehen, eine Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Situation → **Tabelle B2.1.1-1**.

Das Wirtschaftsklima der überwiegend teilnehmerfinanzierten Anbieter zeigt sich unempfindlich gegenüber gesamtwirtschaftlichen Einflüssen und weist im Zeitverlauf die höchste Konstanz auf. Mit +37 ist der Klimawert für diese Anbietergruppe deutlich besser als der Gesamtklimawert für die Weiterbildungslandschaft.

In den alten Bundesländern ansässige Weiterbildungsanbieter berichten mit +27 von einer positiveren Stimmungslage als Anbieter mit Sitz in den neuen Ländern (+19). Letztere konnten jedoch erstmals seit 2008 eine Verbesserung ihres Wirtschaftsklimas ver-

zeichnen. Sie setzen im Jahr 2012 mit einem Anteil von 22 % deutlich seltener auf die Arbeitsagenturen als Hauptfinanzier im Vergleich zum Vorjahr (32 % Anteil). Verglichen mit dem ifo Geschäftsklima befinden sich die Weiterbildungsbranche und das gesamte Dienstleistungsgewerbe 2012 auf gleichem Niveau.

Strukturinformationen aus der wbmmonitor Umfrage 2012

In der deutschen Weiterbildungslandschaft sind private, kommerzielle Anbieter mit einem Anteil von 29 % an allen Anbietern am häufigsten vertreten, gefolgt von den privaten, jedoch gemeinnützig tätigen Anbietern mit 16 %. Danach folgen Volkshochschulen sowie Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Verbände, Vereine, Stiftungen) mit je 15 %. Auf 10 % kommen wirtschaftsnahe Einrichtungen wie Kammern, Innungen oder Berufsverbände, und berufliche Schulen erreichen 7 %. Weitere 5 % entfallen auf betriebliche Bildungseinrichtungen. 3 % sind (Fach-) Hochschulen und Akademien, und knapp 2 % sind sonstige Anbieter, die sich den genannten Kategorien nicht zuordnen lassen.

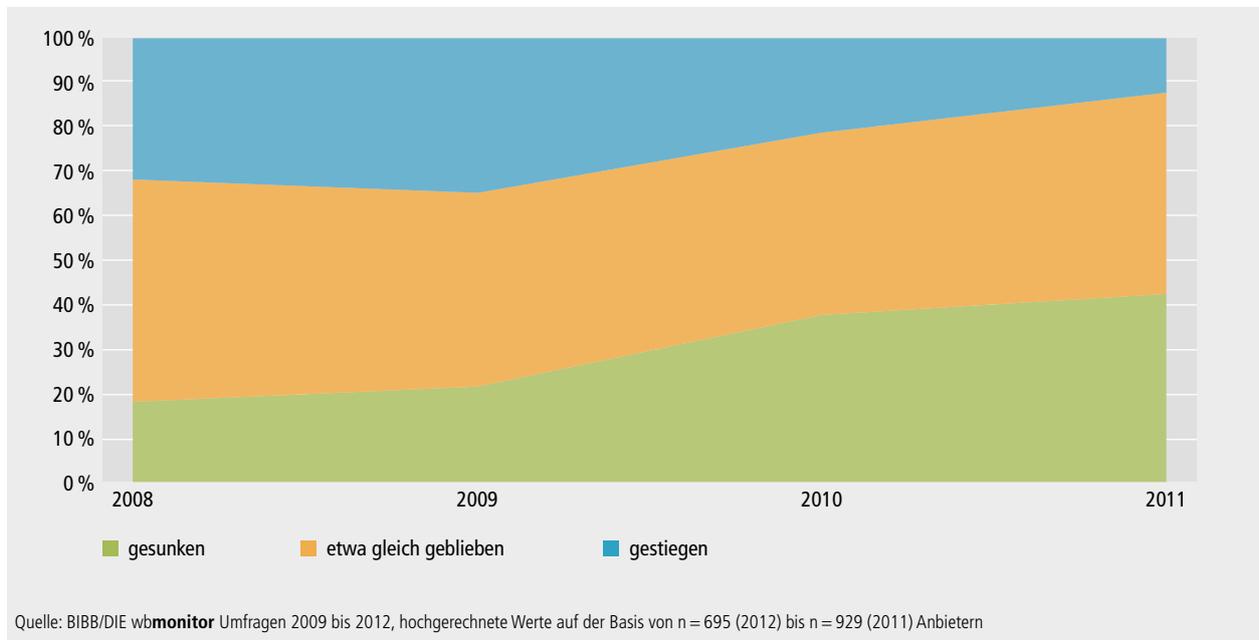
Ein zentrales Strukturmerkmal ist die Mischfinanzierung²⁶². Bedeutendste Finanziers sind dabei die Teilnehmenden/Selbstzahler; 83 % der Anbieter weisen entsprechende Einnahmen aus. Es folgen Betriebe und die öffentlichen Finanziers Kommunen, Land, Bund und/oder EU, die 67 % bzw. 60 % der Anbieter als Finanzierungsquelle angeben. Einnahmen von Arbeitsagenturen erzielen 48 % der Anbieter, und von (nicht öffentlichen) Trägern erhalten 14 % der Anbieter finanzielle Mittel. Andere hier nicht genannte Finanziers tragen bei 28 % der Anbieter zur Finanzierung bei.

Die Anbieter²⁶³ berichten für den Bereich der Weiterbildung im Zeitverlauf mehrheitlich von stabilen Einnahmen durch Teilnehmende/Selbstzahler, Betriebe sowie öffentliche Finanziers (jeweils 60 bis 62 % der Anbieter). Jeweils rund ein Fünftel verzeichnete Ein-

²⁶² 92 % der Anbieter finanzieren sich über mehr als eine Finanzierungsquelle.

²⁶³ Die Angaben beziehen sich jeweils nur auf Anbieter, die im Bereich der Weiterbildung Einnahmen von der jeweiligen Quelle bezogen.

Schaubild B2.1.1-2: Veränderung des Einnahmeanteils im Bereich der Weiterbildung von Arbeitsagenturen



nahmezuwächse, und etwa ein Sechstel der Anbieter musste Rückgänge bei ihren Einnahmen aus diesen Finanzierungsquellen hinnehmen. Veränderungen an dieser Verteilung gab es kaum, wie aus den wbmonitor Umfragen 2009 bis 2012 hervorgeht. Dynamischer stellt sich die Situation in Bezug auf Einnahmen durch Arbeitsagenturen dar → **Schaubild B2.1.1-2**. Immerhin 45 % der Anbieter berichten für 2011 gegenüber 2010 von etwa gleich gebliebenen Einnahmen, fast ebenso viele (42 %) mussten jedoch Rückgänge in Kauf nehmen, und lediglich 12 % erreichten Einnahmesteigerungen. Im Zeitverlauf wird sichtbar, dass in den Jahren 2008 und 2009 rund ein Drittel der Anbieter noch von steigenden Einnahmen berichten konnte, seit 2010 aber im Zuge des Rückganges der Eintrittszahlen in SGB II/III-geförderte Maßnahmen beruflicher Weiterbildung (s. o.) erheblich wachsende Anteile der Anbieter von Einnahmerückgängen betroffen sind. Überdurchschnittlich häufig weisen private, gemeinnützige Anbieter sowie Einrichtungen aus den neuen Ländern gesunkene Einnahmen von Arbeitsagenturen aus (private, gemeinnützige Anbieter: 58 % gegenüber alle Anbieter: 42 %; neue Länder: 58 % der von Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter gegenüber alte Länder: 38 %). Diese Befunde korrespondieren mit der negativen Entwicklung des Wirtschaftsklimas

und der sinkenden Bedeutung der Arbeitsagenturen als Hauptfinanzier (vgl. Koscheck/Weiland/Ditschek 2013) und gehen einher mit der Erwartung eines Personalabbaus: 38 % der überwiegend von Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter erwarten bei unbefristet beschäftigtem hauptberuflichem Personal einen Rückgang, 44 % bei befristet Beschäftigten und 35 % bei Honorarkräften. Deutlich positiver wird die Zukunft von Anbietern gesehen, die sich vorrangig aus anderen Quellen finanzieren. Hier erwarten nur 10 % einen Abbau unbefristet Beschäftigter, 15 % gehen von Rückgängen beim befristeten Personal und 7 % bei den Honorarkräften aus.

(Meike Weiland, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Stefan Koscheck)

B2.1.2 Barrierefreie Weiterbildung – Standards und Defizite

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, Menschen mit Behinderung den gleichberechtigten Zugang auch zu „Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ zu ermöglichen und dafür „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen (UN-BRK Artikel 24 Abs. 5; vgl. **Kapitel A4.10**). Demzufolge müssen Weiterbildungsgesetze, Anerkennungs- und Förderrichtlinien so gestaltet werden, dass qualitativ wertvolle und den individuellen Bedürfnissen entsprechende Bildung für Menschen mit Behinderung auch außerhalb des Systems der Behindertenhilfe verfügbar und zugänglich ist. Noch lassen die vorliegenden Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK den Bereich der Bildung im Erwachsenenalter weitgehend unberücksichtigt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011).²⁶⁴ Es steht jedoch außer Frage, dass im Verlauf der weiteren Umsetzung der UN-BRK auch die sogenannte vierte Säule des Bildungssystems unter dem Aspekt der Inklusion in den Blick genommen werden muss. Die Ergebnisse der Umfrage des **wbmonitor** 2012 geben Aufschluss darüber, wie die Anbieter bereits auf Menschen mit Behinderung **E** eingestellt sind und wie sie Menschen mit Behinderung in ihren Kursen und Seminaren vertreten sehen.

E Menschen mit Behinderung

Die Umfrage des **wbmonitor** 2012 enthielt Fragen zum Thema Weiterbildung und Behinderung und verwendete in Anlehnung an die UN-BRK folgende Definition: Unter Menschen mit Behinderung werden alle Personen verstanden, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren am vollen und gleichberechtigten Gebrauch ihrer fundamentalen Rechte hindern.

In Deutschland gab es im Jahr 2009 ca. 7 Mio. Menschen im Alter von mehr als 15 Jahren mit einer amtlich aner-

kannten schweren Behinderung (vgl. Statistisches Bundesamt 2012, S. 7 und 16). Das ist bei insgesamt weniger als 71 Mio. Menschen in Deutschland im Alter von mehr als 15 Jahren ein Anteil von knapp 10 %.

Die UN-BRK fordert von den Vertragsstaaten, auf allen Ebenen „ein integratives Bildungssystem“ (in neueren Übersetzungen: „ein inklusives Bildungssystem“) zu verwirklichen. Im Schulbereich hat diese Forderung zu heftigen Strukturdebatten und in Teilen bereits zu Strukturveränderungen, d. h. zur Integration der sonderpädagogischen Förderung in das Regelschulsystem, geführt. In der disparaten Weiterbildungslandschaft stehen vor allem die kommunalen und die mit öffentlichen Mitteln geförderten Bildungsträger in der Verantwortung, an der Etablierung eines inklusiven Bildungssystems mitzuwirken.

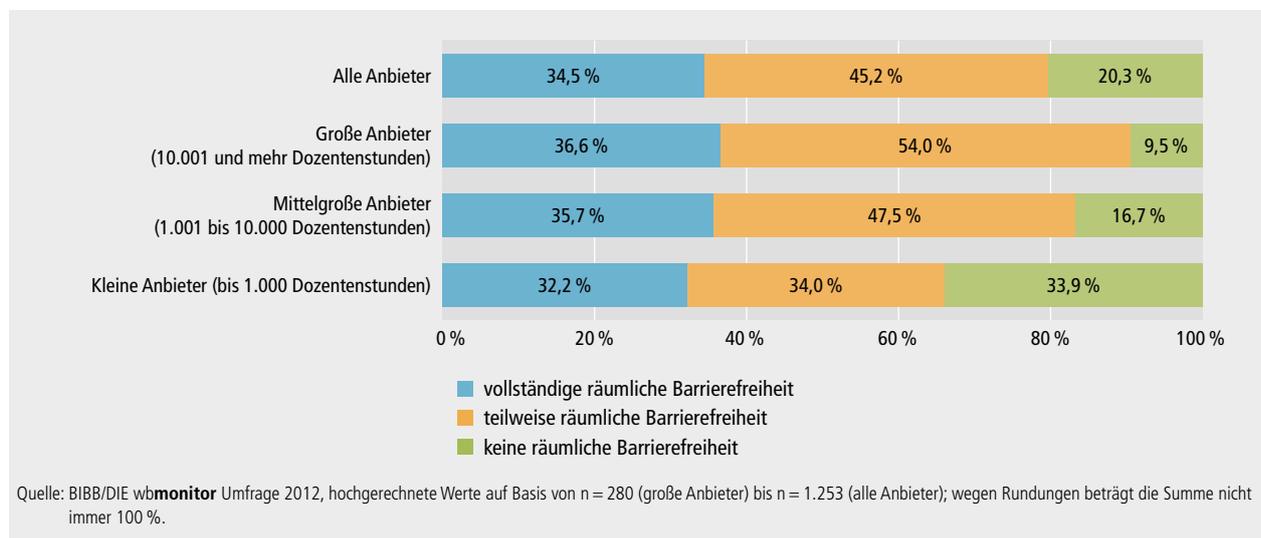
Es ist davon auszugehen, dass kein Anbieter Menschen mit Behinderung von der Teilnahme an Bildungsangeboten explizit ausschließt. Menschen mit Behinderung sind somit selbstverständlich inkludiert, also formal in das System der Weiterbildung eingeschlossen. Doch gerade in unserer modernen Gesellschaft hat die Soziologie die „Gleichzeitigkeit des ‚Draußen‘ und ‚Drinnen‘“ ausgemacht. „Inklusion bemisst sich somit nicht allein an der formalen Einbeziehung in Institutionen, sondern auch und vor allem an der sozial-materiellen Qualität möglicher Teilhabe, die durch die Institutionen vermittelt wird“ (Kronauer 2010, S. 44).

80 % der Weiterbildungseinrichtungen barrierefrei?

Das sichtbarste Zeichen dafür, dass Menschen mit Behinderung in einer Einrichtung willkommen sind, ist räumliche Barrierefreiheit. Fast 80 % der Weiterbildungseinrichtungen geben an, dass ihre Räume (Veranstaltungsräume und sanitäre Einrichtungen) zumindest teilweise barrierefrei zugänglich sind. Immerhin 35 % aller Bildungsträger sehen die räumliche Zugänglichkeit voll und ganz gewährleistet. Das erscheint auf den ersten Blick als eine in weiten Teilen behindertengerechte Ausstattungssituation und als gute Basis für weitere inklusive Maßnahmen. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich ein differenzierteres Bild, das nicht mehr ganz so positiv wirkt.

²⁶⁴ Aufgrund des Nationalen Aktionsplans haben sich verschiedene Länder, Kommunen, Institutionen und Verbände dazu entschlossen, für ihren Zuständigkeitsbereich ebenfalls Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK zu erstellen.

Schaubild B2.1.2-1: Räumliche Barrierefreiheit nach Einrichtunggröße



→ **Schaubild B2.1.2-1** macht deutlich, dass fehlende Barrierefreiheit bei kleinen Weiterbildungseinrichtungen prozentual öfter anzutreffen ist als bei Einrichtungen mit mehr als 1.000 Dozentenstunden. Das Schaubild gibt aber auch einen Hinweis darauf, dass die großen Bildungseinrichtungen Schwierigkeiten haben, alle Veranstaltungen in Räumen stattfinden zu lassen, die barrierefrei zugänglich sind. Das hat oft auch damit zu tun, dass nicht alle Angebote in einem eigenen (Haupt-)Gebäude realisiert werden können.

Schaut man sich die räumliche Barrierefreiheit bei einzelnen Einrichtungstypen an, fällt auf, dass bei den Volkshochschulen die Diskrepanz zwischen vollständiger und teilweiser räumlicher Barrierefreiheit besonders ausgeprägt ist. Nahezu 95 % der Volkshochschulen sehen ihr Angebot als ganz oder teilweise barrierefrei zugänglich, aber nur 20 % dieser Einrichtungen können sich als „vollständig räumlich barrierefrei“ bezeichnen. Als Einrichtungen, die im öffentlichen Auftrag die Grundversorgung mit Weiterbildung garantieren, haben die Volkshochschulen das Inklusionsgebot der UN-BRK bereits in ihre Programmatik aufgenommen.²⁶⁵ Doch scheinen weitere

Anstrengungen und finanzielle Investitionen notwendig, um das Versprechen, Bildung für alle anzubieten, wirklich einzulösen und Menschen mit Behinderung in alle Kurse explizit einladen zu können.

Berufliche Weiterbildung räumlich besser ausgestattet

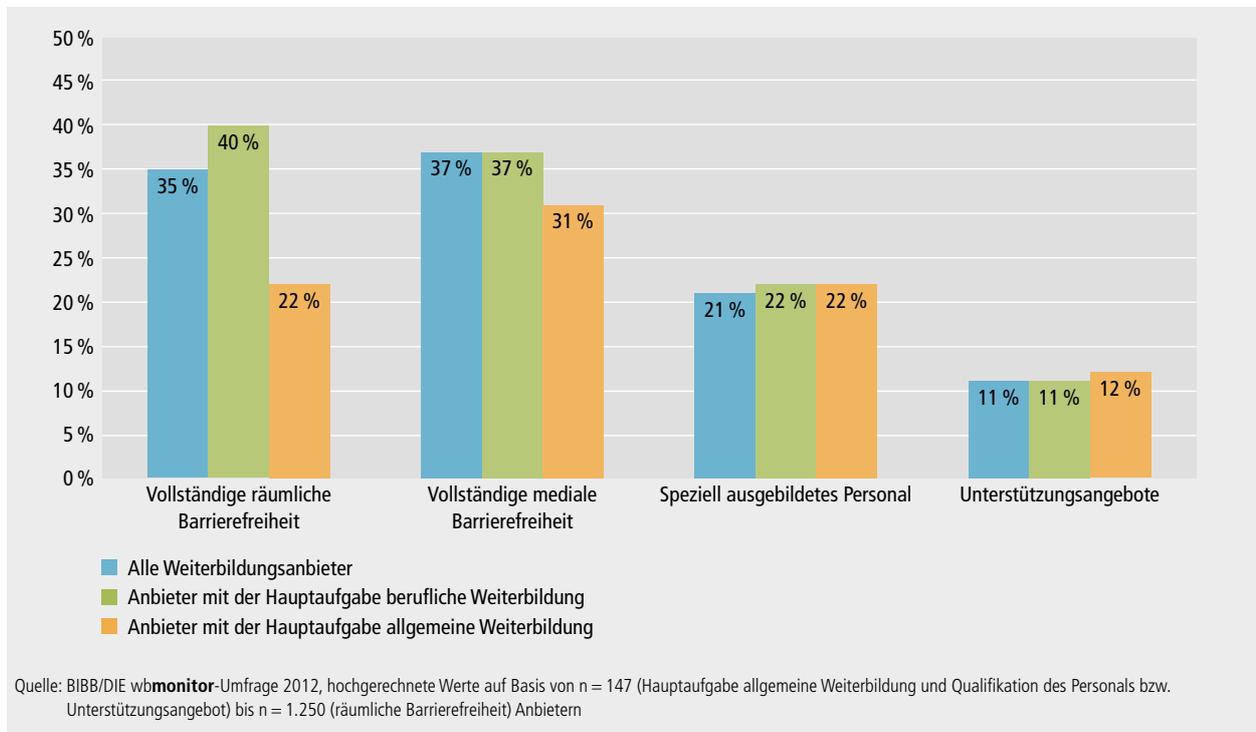
Im **wbmonitor** wird auch zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung als Hauptaufgabe der Anbieter unterschieden.²⁶⁶ Betrachtet man die räumliche Barrierefreiheit anhand dieser beiden Kategorien, so stellt man fest, dass sich Anbieter mit der Hauptaufgabe berufliche Weiterbildung fast doppelt so häufig als „vollständig räumlich barrierefrei“ bezeichnen wie Anbieter mit der Hauptaufgabe allgemeine Weiterbildung (40 % zu 22 %).

Im Hinblick auf die mediale Barrierefreiheit, die behindertengerechte Gestaltung sowohl von Programminformation und Internetauftritt, ist der

²⁶⁵ Auf dem XIII. Deutschen Volkshochschultag verabschiedeten die Volkshochschulen im Mai 2011 ein neues Grundsatzprogramm, in dem neben Emanzipation, Partizipation und Integration auch Inklusion als „Leitwert“ der Bildungsarbeit bezeichnet wird (vgl. Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. 2011, S. 11).

²⁶⁶ Unter den Weiterbildungsanbietern mit der Hauptaufgabe allgemeine Weiterbildung sind 42 % Volkshochschulen und 33 % Einrichtungen einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins. Unter den Weiterbildungsanbietern mit der Hauptaufgabe berufliche Weiterbildung sind 38 % private Einrichtungen, die kommerziell tätig sind, 20 % private Einrichtungen, die gemeinnützig tätig sind, und 14 % wirtschaftsnahe Einrichtungen (Kammern, Innungen, Berufsverbände oder Ableger davon). Darüber hinaus gibt es auch Weiterbildungsanbieter, die sowohl allgemeine als auch berufliche Weiterbildung als ihre Hauptaufgabe betrachten, sowie solche, die sich keiner der 3 Gruppen zuordnen.

Schaubild B2.1.2-2: **Behindertengerechte Ausstattung (Räume, Medien, Personal und Unterstützungsangebote) in der beruflichen und in der allgemeinen Weiterbildung**



Unterschied zwischen Anbietern mit Hauptaufgabe berufliche und solchen mit Hauptaufgabe allgemeine Weiterbildung deutlich geringer (37 % zu 31 %). Den Angaben zufolge haben 44 % aller Weiterbildungsanbieter einen barrierefreien Internetauftritt. Allerdings geht aus den Antworten zum **wbmonitor** nicht hervor, ob bei der Frage nach der medialen Barrierefreiheit alle Befragten die entsprechenden Anforderungen, wie sie in der UN-BRK formuliert sind (vgl. UN-BRK Artikel 2), vor Augen hatten. Die Möglichkeit zur Auswahl größerer Schrift, zur Übersetzung in leichte Sprache und das Angebot, sich Texte vorlesen zu lassen, als Standardanforderungen barrierefreien Kommunizierens (vgl. Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung [BITV 2.0] 2011) sind aller Wahrscheinlichkeit nach nicht bei allen Internetauftritten dieser Weiterbildungsanbieter umgesetzt.

Mit den Fragen nach Unterstützungsangeboten für Menschen mit Behinderung und nach der spezifischen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden (auch der Dozentinnen und Dozenten) für die Bil-

dungsarbeit mit Menschen mit Behinderung wurden vom **wbmonitor** 2 weitere Ausstattungsmerkmale angesprochen, die als Voraussetzung erfolgreicher Bildungsaktivitäten mit Menschen mit Behinderung anzusehen sind. In beiden Kategorien ist die Ausstattung insgesamt wesentlich schlechter → **Schaubild B2.1.2-2**. Außerdem können wir feststellen, dass die Anbieter mit der Hauptaufgabe berufliche Weiterbildung personell nicht besser ausgestattet sind als die mit der Hauptaufgabe allgemeine Weiterbildung und dass Letztere bei den Unterstützungsangeboten sogar etwas besser dastehen.

Die Anbieter mit der Hauptaufgabe berufliche Weiterbildung haben also vor allem in die Qualität ihrer Räume investiert. Im Rahmen der Qualitätsdiskussion fanden die Standards barrierefreien Bauens seit Mitte der 1990er-Jahre in der Weiterbildung insgesamt immer mehr Beachtung. Im Bereich der beruflichen Bildung sahen sich die Anbieter zudem mit den Qualitätsanforderungen der Bundesagentur für Arbeit konfrontiert, die nach der Jahrhundertwende verschärfte Zulassungsregelungen für Weiterbildungs-

träger und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelte. Die „Eignung (der) von den Teilnehmenden zu nutzenden Räumlichkeiten“ gehört seither zu den in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung der Bundesagentur für Arbeit genannten Trägeranforderungen (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung [AZAV] 2012, S. 504).

Eine gute behindertengerechte Raumausstattung ist zweifellos eine wichtige, aber sicherlich keine hinreichende Bedingung für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Weiterbildung. Das verdeutlicht ein Blick auf die zielgruppenspezifischen Marketingaktivitäten der Weiterbildungsanbieter. Nur ca. 12 % aller Weiterbildungsanbieter geben an, dass sie Zielgruppenwerbung bei Menschen mit Behinderungen machen. Unter den Einrichtungen mit der Hauptaufgabe berufliche Weiterbildung ist dieser Prozentsatz noch niedriger (9 %). Das wirft die Frage auf, warum Menschen mit Behinderung (immerhin fast 10 % der deutschen Bevölkerung) trotz der teilweise guten bis sehr guten behindertengerechten Raumausstattung von den Weiterbildungsanbietern nicht stärker als potenzielle Teilnehmende umworben werden. Gemäß einer Arbeitsmarktanalyse des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) (Deutscher Gewerkschaftsbund 2012) war die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung 2011 nahezu doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote (14,8 % zu 7,9 %). Neben den Arbeitgebern, die – wie die erwähnte Arbeitsmarktanalyse ebenfalls aufzeigt – weniger Menschen mit Behinderung beschäftigen als gesetzlich vorgesehen, könnte gerade die berufliche Weiterbildung dazu beitragen, diesen Abstand zu verringern.

Die UN-Behindertenrechtskonvention versteht Behinderung nicht in erster Linie als körperliches oder mentales Defizit und individuelles Schicksal, sondern als „Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren“ (UN-BRK, Präambel, Abs. e). Daraus ergibt sich, dass alle gesellschaftlichen Institutionen, also auch die Einrichtungen der Weiterbildung, nicht nur bereit sein müssen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen, sondern dass sie dazu aufgefordert sind, die Weiterbildungsteilnahme von Menschen mit Behinderung aktiv zu fördern. Dieser Aspekt von

Inklusion, der Hinwendung (Empathie), Motivierung und Willkommenskultur einschließt (Ditschek 2011, S. 165), scheint bei den meisten Weiterbildungsanbietern noch wenig Beachtung zu finden. Darauf deuten auch die Zahlen hin, die der **wbmonitor** auf die Frage nach der Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Behinderung zutage gefördert hat.

Gemeinsames Lernen von Menschen mit und ohne Behinderung

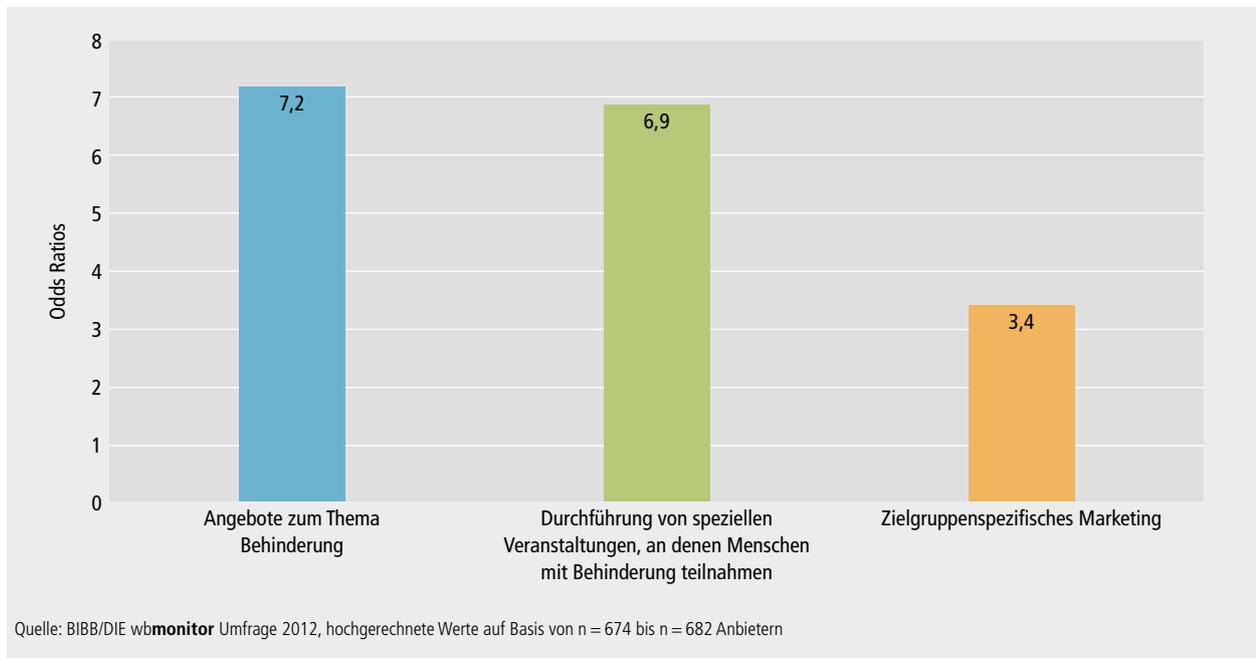
Auf die Frage, ob Menschen mit Behinderung an ihren Weiterbildungsangeboten teilnehmen, antwortete fast die Hälfte der Anbieter, dass sie dazu keine Angaben machen können.²⁶⁷ Mehr als 37 % aller Anbieter geben an, dass Menschen mit Behinderung an ihrem allgemeinen (d. h. nicht speziell auf Menschen mit Behinderung ausgerichteten) Weiterbildungsangebot teilnehmen. Allerdings schätzen diese Anbieter den Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtheit der Weiterbildungsteilnehmenden mehrheitlich auf weniger als 5 %. Auch ist die Anzahl der Veranstaltungen, die explizit für Menschen mit und ohne Behinderung angeboten werden, in den meisten Weiterbildungseinrichtungen eher gering (keine Veranstaltungen: 22 %; 1 bis 9 Veranstaltungen: 49 %).²⁶⁸

Was den erwähnten relativ hohen Wert (37 %) von Weiterbildungseinrichtungen angeht, die angeben, dass Menschen mit Behinderung am allgemeinen Weiterbildungsangebot teilnehmen, ist davon auszugehen, dass die Anbieter bei ihren Schätzungen darauf vertrauen, dass von Zeit zu Zeit ohne weiteres Zutun der Weiterbildungseinrichtung ein Mensch mit Behinderung an einer der Veranstaltungen teilnimmt. Diese Interpretation legen auch die Antworten auf die Frage nach der Art der angebotenen Hilfen für Menschen mit Behinderungen nahe. Die Unterstützungsangebote, von denen 11 % der Anbieter berichten, beziehen sich überwiegend auf allge-

²⁶⁷ Dabei ist zu berücksichtigen, dass Menschen mit Behinderungen aus guten Gründen statistisch nicht erfasst werden.

²⁶⁸ Zwischen Anbietern mit der Hauptaufgabe berufliche Weiterbildung und Anbietern mit der Hauptaufgabe allgemeine Weiterbildung lassen sich nach den Ergebnissen des **wbmonitor** keine Unterschiede hinsichtlich der Teilnahme von Menschen mit Behinderung an allgemeinen Angeboten sowie ihres Anteils an allen Teilnehmenden feststellen.

Schaubild B2.1.2-3: Chancen von Weiterbildungsanbietern mit speziell qualifiziertem Personal im Vergleich zu anderen Anbietern



meine Hilfen wie spezielle Beratungsangebote oder Lernhilfen. Konkrete Hilfestellungen bei Bedarf nach Assistenz, Gebärdendolmetscher und Fahrdienst sind eine Ausnahme. Auch Ermäßigungsregelungen bzw. die entgeltfreie Teilnahme einer Assistenzperson werden sehr selten angeboten.

Behinderung – ein wichtiges Thema für Angebote und Personalentwicklung in der Weiterbildung

Gerade Veranstaltungen zum Thema Behinderung sind dazu geeignet, dass Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache teilnehmen und ihre Erfahrungen und Vorschläge einbringen können. Aber nur etwa ein Drittel der Weiterbildungsanbieter hat Veranstaltungen zum Thema Behinderung im Programm.²⁶⁹ Dabei rangieren Weiterbildungsangebote für Angehörige von Menschen mit Behinderung und Angebote für Beschäftigte (auch ehrenamtlich Tätige) im Arbeitsfeld

Menschen mit Behinderung weit vor den Angeboten für andere Zielgruppen und auch vor zielgruppenoffenen Angeboten.

An den räumlichen Gegebenheiten kann es nicht liegen, dass die Themen Behinderung und Inklusion im Sinne der UN-BRK anscheinend noch zu selten Menschen mit und ohne Behinderung in Weiterbildungsveranstaltungen zusammenführen. Eher schon ist es eine Frage der Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dort, wo für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung speziell qualifiziertes Personal vorhanden ist, gewinnt das Thema „Weiterbildung und Behinderung“ erheblich an Gewicht. Die Chance²⁷⁰, dass es Veranstaltungen zum Thema Behinderung gibt, ist bei Anbietern mit speziell für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung qualifiziertem Personal mehr als siebenmal größer als bei Anbietern, deren Personal nicht entsprechend geschult ist. Gleiches gilt für besondere Angebote für Menschen mit Behinderung. Auch hier ist die Chance, dass es solche Angebote gibt, bei Anbietern mit entsprechend

²⁶⁹ Veranstaltungen zum Thema Behinderung sind bei Anbietern mit der Hauptaufgabe allgemeine Weiterbildung wesentlich häufiger anzutreffen als bei Anbietern mit der Hauptaufgabe berufliche Weiterbildung (43 % zu 29 %).

²⁷⁰ Die Chancen beruhen auf der Berechnung von Odds Ratios.

qualifiziertem Personal fast siebenmal so groß wie bei anderen Anbietern. Ebenso steht die gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderung in positiver Korrelation zur speziellen Qualifikation des Personals. Die Chance für ein zielgruppenspezifisches Marketing ist bei Anbietern mit speziell qualifiziertem Personal dreimal höher als bei Anbietern ohne speziell qualifiziertes Personal → **Schaubild B2.1.2-3**. Nicht zuletzt machen die Antworten auf die Fragen des **wbmonitors** deutlich, dass sich für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung qualifiziertes Personal auch auf die Teilnahme von Menschen mit Behinderung sowohl an speziell für sie eingerichteten als auch an allgemeinen Weiterbildungsangeboten positiv auswirkt.

Die Qualifikation des Personals erscheint somit als wichtiger Schlüssel zu mehr Inklusion in der Weiterbildung. Nach den Investitionen in Räume und Medien steht also die „Investition in die Köpfe“ auf der Tagesordnung. Mehr berufsbegleitende Fortbildungsangebote für Weiterbildner/-innen und eine pädagogische Ausbildung, die der Bildungsarbeit mit Menschen mit Behinderung in der Weiterbildung den gebührenden Stellenwert einräumt, scheinen dringend erforderlich. Wie die Ergebnisse des **wbmonitors** zeigen, sind sicher auch zusätzliche Investitionen in Gebäude und Medien unerlässlich, aber vor allem gilt es, die Weiterbildungsanbieter dafür zu gewinnen, sich noch stärker mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen, die sich aus der Ratifizierung der UN-BRK durch die deutsche Bundesregierung auch für die Weiterbildung ergeben.

(Eduard Jan Ditschek, Berliner Aktionsbündnis Erwachsenenbildung inklusiv e. V., Berlin; Meike Weiland, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

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

Die Volkshochschul-Statistik **E** erfasst als bundesweite Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen seit 1962 die personelle und finanzielle Ausstattung der Volkshochschulen sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen; die statistische Erhebung wird jährlich vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt.²⁷¹ Die thematische Zuordnung der Ver-

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

anstaltungen der Volkshochschulen erfolgt in der seit 1998 bestehenden Systematik der 6 sogenannten Programmbereiche: (1) Politik – Gesellschaft – Umwelt, (2) Kultur – Gestalten, (3) Gesundheit, (4) Sprachen, (5) Arbeit – Beruf, (6) Grundbildung – Schulabschlüsse. Zum Programmbereich Arbeit – Beruf gehören Lehrgänge zu den Themen IuK-Anwendungen²⁷², Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Komplex Organisation/Management (siehe für die einzelnen Fachgebiete Huntemann/Reichart 2012, Tabelle 10). Beruflich verwertbare Kenntnisse und Qualifikationen werden auch in anderen Programmbereichen vermittelt, z. B. als Erzieherfortbildung (Programmbereich 1) oder als Sprachkurs mit Zertifikatserwerb (Programmbereich 4), sind allerdings dort aufgrund der Erhebungsmethodik nicht identifizierbar **E**.

E Volkshochschul-Statistik

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

Dargestellt sind jeweils die in den Volkshochschulen im Berichtsjahr durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der Volkshochschulen öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Website) und allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die Volkshochschule im Auftrag eines Dritten (z. B. lokale Arbeitsgemeinschaft als Träger [ARGE] für Leistungen nach dem SGB II, Bundesagentur für Arbeit, andere staatliche Instanz oder privatwirtschaftliches Unternehmen) durchführt. Diese werden seit 1998 getrennt erfasst. Vor 1998 sind diese Veranstaltungen in der Gesamtsumme enthalten. Neben den Kursen gibt es an den Volkshochschulen noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten, Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich Arbeit – Beruf machen diese weniger als 1 % der Unterrichtsstunden aus.

Die in **→ Tabelle B2.2.1-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Länderebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene bis einschließlich Berichtsjahr 2008: 30. Juni des Berichtsjahres; ab Berichtsjahr 2009: 31. Dezember des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich Arbeit – Beruf bezogen und nach Landesteilen (alte/neue Bundesländer) differenziert.

Bei der **Erhebung der Teilnahmefälle nach Geschlecht** wird nicht zwischen offenen Kursen und Auftrags- und Vertragsmaßnahmen differenziert. Die Prozentanteile beziehen sich daher auf die Teilnehmenden in den Kursangeboten im Programmbereich Arbeit – Beruf insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2011 82,3 % der Belegungen im Programmbereich Arbeit – Beruf.

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Das Kursangebot der Volkshochschulen an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2011 bundesweit knapp 67.600 Veranstaltungen **→ Tabelle B2.2.1-1**. Die Gesamtzahl der Kurse war damit,

272 „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software.

Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich Arbeit – Beruf an Volkshochschulen 1991 bis 2011¹

Jahr	Kurse	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen ²	Unterrichtsstunden	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen	Belegungen	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen
1991	57.305		2.488.042		776.436	
1992	61.165		2.627.921		819.944	
1993	62.709		2.511.608		824.698	
1994	64.931		2.454.588		831.082	
1995	70.606		2.754.100		869.417	
1996	76.357		2.877.652		912.512	
1997	80.965		2.776.602		934.566	
1998	85.188	4.397	3.061.012	651.734	964.542	58.369
1999	91.123	6.311	3.181.715	831.049	1.011.132	81.062
2000	103.783	7.001	3.384.369	857.737	1.141.382	87.758
2001	102.402	7.823	3.281.324	868.904	1.076.983	90.395
2002	90.075	7.321	3.197.180	978.760	913.724	89.158
2003	82.473	6.807	2.902.186	946.622	823.996	85.159
2004	78.809	7.325	2.587.382	819.748	761.649	75.495
2005	73.736	6.436	2.307.864	690.382	709.790	79.013
2006	73.482	6.922	2.342.569	776.598	711.772	88.690
2007	74.171	7.691	2.326.551	772.029	719.025	96.782
2008 ³	74.248	8.499	2.260.828	708.435	713.115	106.312
2009	72.480	9.286	2.277.573	743.589	693.740	115.600
2010	70.794	9.089	2.298.725	870.572	667.924	117.205
2011	67.570	8.235	2.086.992	760.502	617.806	103.140

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

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

³ Zahlen nachträglich korrigiert.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Volkshochschul-Statistik

wie alle anderen Indikatoren auch, gegenüber dem Vorjahr rückläufig (zur langfristigen Entwicklung in den Jahren seit 1991 siehe genauer BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.1). Unterrichtsstunden und Belegungen gingen mit Raten von 9,2 % bzw. 7,5 % stärker zurück als die Kurse (-4,6 %).

Auch bei den Auftrags- und Vertragsmaßnahmen nahmen Kurse (-9,4 %), Unterrichtsstunden (-12,6 %) und Belegungen (-12,0 %) gegenüber 2010 ab. Inzwischen sind 12,2 % der Kursveranstaltungen, 36,4 % der Unterrichtsstunden und 16,7 % der Belegungen diesem Angebotssegment zuzuordnen – ein etwas geringerer Anteil bei allen Indikatoren als im Vorjahr.

Auftrags- und Vertragsmaßnahmen dauern in der Regel deutlich länger als offene Angebote; 2011 beinhaltete eine Auftrags- und Vertragsmaßnahme in der beruflichen Weiterbildung 92,3 Unterrichtsstunden, ein Kurs im offenen Angebot hingegen nur 22,4 Unterrichtsstunden. Die durchschnittliche Dauer beider Kursformen ist jedoch der Tendenz nach in den letzten Jahren zurückgegangen. Nur 2010 war bei den Auftrags- und Vertragsmaßnahmen ein höherer Wert als im Vorjahr zu beobachten (2009: 80,1).

Im Jahr 2011 umfasste der Programmbereich Arbeit – Beruf 11,7 % der Kurse an Volkshochschulen, mit 13,9 % der Unterrichtsstunden und 9,7 % der Belegungen (vgl. Huntemann/Reichart 2012, Tabelle 9).

Weiterbildungsdichte beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

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

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

Im Jahr 2011 sind die Unterrichtsstunden in den neuen Ländern mit 8,5 % gegenüber dem Vorjahr etwas weniger stark zurückgegangen als in den alten Ländern (-9,3 %). Allerdings ist der langfristige Rückgang in den neuen Ländern deutlich größer – er beträgt seit dem Jahr 2000 in den neuen Ländern 60,2 %, in den alten Ländern 35,3 %.

Die VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich Arbeit – Beruf **E** betrug 2011 noch 10,2 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen in den neuen Ländern und 29,4 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen in den alten Ländern. Dort entfiel 2011 mit knapp zwei Fünftel (38,9 %) ein deutlich höherer Anteil der Unterrichtsstunden auf Auftrags- und Vertragsmaßnahmen als in den neuen Ländern (8,0 %).

Verteilung der Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen nach Geschlecht

Insgesamt besuchen seit vielen Jahren deutlich mehr Frauen als Männer die Volkshochschule. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei etwa drei Viertel der Teilnahmefälle (seit 1991 zwischen 73,1 % und 75,8 %; vgl. Huntemann/Reichart; Pehl/Reitz; Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes).

Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern 1991 bis 2011

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit – Beruf		VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich Arbeit – Beruf	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1991	2.076.114	411.928	33,7	22,7
1992	2.118.474	509.447	33,8	28,5
1993	2.012.506	499.102	31,8	28,0
1994	2.011.693	442.895	31,6	25,0
1995	2.312.364	441.736	36,1	25,0
1996	2.443.463	434.189	37,9	24,7
1997	2.365.970	410.632	36,7	23,4
1998	2.637.742	423.270	40,9	24,2
1999	2.787.144	394.571	43,1	22,7
2000	2.965.697	418.672	45,7	24,2
2001	2.888.080	393.244	44,3	22,9
2002	2.861.131	336.049	43,7	19,7
2003	2.611.431	290.755	39,8	17,1
2004	2.335.414	251.968	35,6	14,9
2005	2.080.288	227.576	31,7	13,6
2006	2.121.535	221.034	32,3	13,2
2007	2.101.481	225.070	32,0	13,6
2008 ¹	2.045.805	215.023	31,2	13,0
2009	2.088.543	189.030	31,8	11,5
2010	2.116.519	182.206	32,4	11,1
2011	1.920.277	166.715	29,4	10,2

¹ Zahlen nachträglich korrigiert.

des). Im Programmbereich Arbeit – Beruf hingegen ist der Frauenanteil bei den Teilnahmefällen geringer als bei den Gesamtzahlen: Im Jahr 2011 betrug er in diesem Programmbereich 64,6 % und erreichte damit einen Höchstwert seit Erfassung dieses Merkmals. Seit 1997 lag der Wert über der 60 %-Marke, mit steigender Tendenz bei leichten Schwankungen. Insgesamt sind die Volkshochschulen ein Anbieter, der niedrigschwellige berufsbildende Angebote für die breite Bevölkerung (z. B. im Bereich der EDV-Kenntnisse) vorhält, aber auch an berufsfachlichen Qualifizierungen beteiligt ist. Auch für Frauen, die durch ihre im Durchschnitt geringere Beteiligung am Erwerbsleben seltener Gelegenheit zu beruflicher Weiterbildung haben, öffnen die Volkshochschulen einen Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Darüber hinaus wird an den Volkshochschulen im Rahmen von Auftrags- und Vertragsmaßnahmen zielgruppenspezifische Weiterbildung durchgeführt, etwa für Arbeitssuchende (vgl. Kapitel B3.1) oder für Beschäftigte von Betrieben (vgl. Kapitel B1.2).

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B2.2.2 Berufliche Weiterbildung durch gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen

In Deutschland existiert eine Vielfalt von Institutionen, die berufliche Weiterbildung anbieten. Laut Anbieterbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) machen gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen zusammen rund 7 % der Weiterbildungsorganisationen in Deutschland aus (Einrichtungen der Gewerkschaft: 1,9 %; Einrichtungen der Wirtschaft: 5,2 %; siehe Dietrich/Schade/Behrendsdorf 2008, S. 26). Daten der **wbmonitor** Umfrage 2011 des BIBB und des DIE weisen einen etwas höheren Wert für arbeitgebernahe Institutionen aus: 8,6 % der Weiterbildungsanbieter fallen in diese Kategorie.²⁷³

E Datenbasis zu Angeboten gewerkschafts- und arbeitgebernaher Institutionen

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

Angebot an beruflicher Weiterbildung in gewerkschaftsnahen Institutionen

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

²⁷³ Gewerkschaftsnahe Einrichtungen werden nicht als Einzelkategorie ausgewiesen. Siehe Bundesinstitut für Berufsbildung/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Gewichtete Grundauszählung **wbmonitor** 2011, S. 40.

Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen und Teilnehmende der Berufsbildungswerke des DGB, 2001 bis 2011

Jahr	Alte Länder		Neue Länder	
	Veranstaltungen	Teilnehmende	Veranstaltungen	Teilnehmende
2001	3.155	57.350	851	15.905
2002	3.181	58.539	790	15.569
2003	2.779	46.075	628	10.681
2004	2.561	33.868	499	8.506
2005	2.334	31.889	444	7.579
2006	2.610	44.597	449	9.082
2007	2.575	45.925	490	9.294
2008	2.687	50.591	487	9.406
2009	2.865	56.026	606	9.973
2010	2.511	49.496	480	8.779
2011	1.996	40.795	339	6.767

Quelle: Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) 2009–2012

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

Die Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmenden in den Berufsbildungswerken des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt → **Tabelle B2.2.2-1**. Im Zeitraum von 2001 bis 2011 gehen sowohl die Veranstaltungen als auch die Zahl der Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung insgesamt zurück. Die Anzahl der Veranstaltungen sinkt um 42 %, die Anzahl der Teilnehmenden um 35 %. In den Berufsbildungswerken der neuen Bundesländer zeigen sich die Rückgänge im Vergleich zu den alten Bundesländern deutlicher ausgeprägt. Die Veranstaltungen gehen in der Zeit von 2001 bis 2011 um 60 %, die Zahl der Teilnehmenden um 57 % zurück. In den alten Bundesländern sinkt die Zahl der Veranstaltungen um 37 %, die Zahl der Teilnehmenden um 29 %.

Bundesweit wurden im Jahr 2011 2.335 Veranstaltungen mit rund 47.500 Teilnehmenden durchgeführt. Im

Vergleich zum Jahr 2010 bedeutet dies einen Rückgang bei den Veranstaltungen um 22 % sowie einen Rückgang bei der Anzahl der Teilnehmenden um 18 %.

Die DAA bietet bundesweit Fortbildungen, Umschulungen und Weiterbildungen zu einem breiten thematischen Spektrum wie Informations- und Kommunikationstechniken, Fremdsprachen, Technik/Handwerk/Gewerbe, Hotel/Gastgewerbe an. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Bereich der sonstigen beruflichen Integration²⁷⁴ mit 57 % der Teilnehmenden und 30 % der durchgeführten Angebote.

Ein weiterer Schwerpunkt des Angebots liegt auf dem Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Dieser Themenbereich erreicht im Jahr 2011 24 % der Teilnehmenden und macht 41 % der Veranstaltungen aus → **Tabelle B2.2.2-2**.

Die Zahl der Teilnehmenden steigt zwischen 2004 und 2011 an, von knapp 81.000 auf rund 117.000 im Jahr 2011 (+45 %). Die Zahl der Teilnehmenden entwickelt sich in den einzelnen Themenbereichen sehr unterschiedlich. Zuwächse gibt es bei den Bereichen Fremdsprachen (+18 %), Gesundheit/Pflege/Soziales

²⁷⁴ Dazu gehören z. B. Maßnahmen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder Maßnahmen zur Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (§ 46 SGB III).

Tabelle B2.2.2-2: **Maßnahmen und Teilnehmende der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH (DAA) nach Themenbereichen, 2004 bis 2011**

Jahr	Informations- und Kommunikationstechnik	Fremdsprachen	Technik, Handwerk und Gewerbe	Gesundheit, Pflege und Soziales	Deutsch	Hotel- und Gastgewerbe	Sonstige berufliche Integration	Wirtschaft und Verwaltung	Insgesamt
Maßnahmen nach Themenbereichen									
2004	1.127	207	255	522	209	215	1.960	2.550	7.045
2005	752	186	202	506	201	236	2.190	2.520	6.793
2006	653	217	251	552	168	256	2.447	2.804	7.348
2007	614	226	289	495	152	243	2.255	2.636	6.910
2008	424	206	271	545	184	237	2.011	3.047	6.925
2009	320	233	255	711	223	225	2.451	2.976	7.394
2010	254	212	202	647	296	149	2.158	2.560	6.478
2011	320	227	198	750	283	139	2.064	2.783	6.764
Teilnehmende nach Themenbereichen									
2004	6.548	2.113	2.399	6.438	1.246	2.296	29.320	30.171	80.531
2005	4.981	1.605	2.226	6.254	1.013	3.451	29.982	22.954	72.466
2006	5.121	1.997	2.467	3.028	6.233	1.447	36.755	30.577	87.625
2007	6.290	2.344	2.856	6.166	2.780	1.601	39.521	36.035	97.593
2008	4.448	1.968	2.580	6.616	3.534	1.125	45.251	42.486	108.008
2009	3.435	2.519	2.401	7.967	3.506	950	63.368	41.298	125.444
2010	2.771	2.322	2.133	8.629	5.325	689	73.594	35.687	131.150
2011	2.141	2.497	1.614	8.910	5.414	497	67.125	28.490	116.688

Quelle: persönliche Mitteilung der DAA GmbH

(+39 %), sonstige berufliche Integration (+129 %) und Deutsch (+335 %). Rückgänge sind bei den Themenbereichen Technik/Handwerk/Gewerbe (-33 %), Informations- und Kommunikationstechniken (-67 %) sowie Hotel- und Gastgewerbe (-78 %) zu finden.

Ein gegensätzliches Bild zu dem langfristigen positiven Trend zeigt ein Blick auf die Daten von 2010 und 2009. In nahezu allen Bereichen gibt es 2011 im Vergleich zu den 2 Jahren davor Rückgänge bei den Teilnehmenden. Es zeigt sich, dass 2011 im Vergleich zu 2010 (2009) die Rückgänge insbesondere in den Bereichen Wirtschaft/Verwaltung mit 20,2 % (31 %), Informations- und Kommunikationstechnik mit 24,3 % (32,8 %), Hotel-/Gastgewerbe mit 27,9 % (47,7 %) ausgeprägt sind. Der einzige Bereich mit Zunahmen bei den Teilnehmezahlen im Vergleich zu 2010 und 2009 ist der Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales mit 3,2 % bzw. 11,8 %.

Anders als bei den Teilnehmezahlen ist bei den Veranstaltungen insgesamt kein eindeutiger Trend ersichtlich, die Zahlen schwanken im Zeitraum von 2004 bis 2011 zwischen rund 7.400 und 6.400. Bei den Themenbereichen ist lediglich für die Informations- und Kommunikationstechniken ein stetiger Rückgang erkennbar: Die Zahl der Veranstaltungen sinkt im Zeitraum 2004 bis 2011 nahezu kontinuierlich von 1.127 auf 320 (-72 %).

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

Tabelle B2.2.2-3: **Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2001 bis 2011**

Jahr	Veranstaltungen ¹	Teilnehmende	Standorte ²	Erfasste Mitglieds-einrichtungen	Mitgliedseinrichtungen insgesamt
2001	31.000	–	765	35	–
2002	53.000	–	950	41	–
2003	110.000	–	800	46	–
2004	80.000	–	860	47	–
2005	90.000	–	780	47	–
2006	95.402	1.060.000	786	51	51
2007	105.900	1.050.000	844	51	51
2008	117.300	1.200.000	814	49	49
2009	121.000	1.100.000	849	46	50
2010	139.900	1.250.000	892	46	50
2011	139.600	1.250.000	890	46	50

¹ 2000 bis 2005: ca.-Angaben.

² 2000 bis 2003: ca.-Angaben.

Quelle: Wuppertaler Kreis 2012, je S. 2

Bundeswehr, der Bund, die Länder und die Europäische Union.

Angebot an beruflicher Weiterbildung in arbeitgebernahen Institutionen

Der „Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung“ versteht sich als Zusammenschluss von großen Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Der Wuppertaler Kreis hatte im Jahr 2011 50 Mitglieder. Darunter sind neben branchen- und firmenbezogenen Einrichtungen einige Bildungswerke der Wirtschaft in großen Bundesländern (z. B. Bildungswerk der Bayerischen, Niedersächsischen und Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft).²⁷⁵ Es gibt neben den im Wuppertaler Kreis vertretenen

Bildungswerken noch andere regional strukturierte Bildungswerke der Wirtschaft, zu deren Angebot keine Daten vorliegen.

→ **Tabelle B2.2.2-3** zeigt Daten aus der jährlichen Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises „Trends der Weiterbildung“. Seit 2004 ist die Zahl der von den Mitgliedseinrichtungen durchgeführten Veranstaltungen auf zuletzt knapp 140.000 gestiegen; ab 2005 steigt auch die Zahl der unterschiedlichen Standorte, an denen die Veranstaltungen durchgeführt wurden, nahezu kontinuierlich (2011: 890). Die Anzahl der Teilnehmenden steigt seit Beginn der Zählung (2006) tendenziell an und liegt 2011 bei über 1,2 Millionen.

Die meisten Mitgliedseinrichtungen des Wuppertaler Kreises bieten mehrere unterschiedliche Bildungsdienstleistungen an. Durchschnittlich wurde etwa ein Drittel des Umsatzes (2011: 37,2 %) mit offen zugänglichen Seminaren erzielt, die sich vor allem an Mitarbeitende mittelständischer Unternehmen richten. Daneben sind firmenintern durchgeführte Seminare mit 21,0 % und öffentlich geförderte Maßnahmen mit 20,3 % Umsatzanteil wichtige Geschäftsfelder (vgl. Wuppertaler Kreis 2012, S. 4 f.).

²⁷⁵ Vgl. http://www.wkr-ev.de/t_mitgli.htm. Der Schwerpunkt der Aktivitäten der Mitglieder liegt auf der betrieblichen Weiterbildung in offenen und firmeninternen Veranstaltungen, die in enger Kooperation mit Unternehmen, teilweise bezogen auf deren spezifischen Bedarf, durchgeführt werden. Einzelne Mitglieder bieten auch andere Bildungsdienstleistungen an, z. B. als Träger der freien Jugendhilfe berufsorientierende Maßnahmen für Jugendliche oder Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitssuchende in Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen. Die hier verwendete Einordnung als „arbeitgebernahe Institutionen“ stützt sich einerseits auf die Geschichte vieler Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises, die von Arbeitgeberverbänden (mit-)gegründet wurden, andererseits auf die Tatsache der Mitgliedschaft im Wuppertaler Kreis, der sich laut Selbstdarstellung als Sprachrohr der Unternehmen in Fragen der Weiterbildung versteht.

Tabelle B2.2.2-4: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern, 2001 bis 2011**

Jahr	Veranstaltungen	Unterrichtsstunden	Teilnehmende
2001	23.154	–	413.735
2002	21.819	–	295.425
2003	22.605	–	316.883
2004	21.668	1.530.658	302.926
2005	22.315	1.501.373	330.499
2006	23.522	1.619.813	341.630
2007	24.110	1.773.012	341.047
2008	24.746	1.823.561	342.794
2009	24.360	1.912.196	342.163
2010	23.927	1.836.462	323.888
2011	24.063	1.905.455	327.221

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2008, S. 66–69; DIHK 2009, S. 70–73; DIHK 2010, S. 70–73; DIHK 2011, S. 72–75; persönliche Mitteilung 2012

Tabelle B2.2.2-5: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern nach Themenbereichen, 2011**

Themenbereich		2011					
		Veranstaltungen	Anteil (in %)	Unterrichtsstunden	Anteil (in %)	Teilnehmende	Anteil (in %)
Aufstiegsbildung	Kaufmännisch	2.020	8,4 %	528.901	27,8 %	36.479	11,1 %
	Industriell-technisch	1.140	4,7 %	358.447	18,8 %	21.533	6,6 %
	IT und Medien	87	0,4 %	22.733	1,2 %	991	0,3 %
	AEVO	1.496	6,2 %	104.426	5,5 %	24.665	7,5 %
	Querschnittsthemen	68	0,3 %	11.426	0,6 %	1.012	0,3 %
Zwischensumme		4.811	20,0 %	1.025.933	53,8 %	84.680	25,9 %
Anpassungs- bildung	Kaufmännisch	5.779	24,0 %	185.449	9,7 %	74.851	22,9 %
	Industriell-technisch	1.311	5,4 %	152.890	8,0 %	13.578	4,1 %
	IT und Medien	1.095	4,6 %	32.982	1,7 %	8.521	2,6 %
	Querschnittsthemen	5.432	22,6 %	203.057	10,7 %	65.824	20,1 %
Zwischensumme		13.617	56,6 %	574.378	30,1 %	162.774	49,7 %
Vorbereitung auf neue Berufstätigkeit		408	1,7 %	229.406	12,0 %	4.490	1,4 %
Firmenseminare		3.425	14,2 %	69.088	3,6 %	37.018	11,3 %
Sonstige ¹		1.802	7,5 %	6.650	0,3 %	38.259	11,7 %
Insgesamt		24.063	100,0 %	1.905.455	100,0 %	327.221	100,0 %

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

Quelle: persönliche Mitteilung der DIHK

Angebot an beruflicher Weiterbildung bei den Kammern

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) bieten an ihren lokalen und regionalen Standorten berufliche Weiterbildung an, häufig in Zusammenarbeit mit

eigenen Bildungszentren. Bei den Veranstaltungen handelt es sich in der Regel um berufsbegleitende Seminare und Lehrgänge, von denen ein Teil direkt auf IHK-Prüfungen vorbereitet. Das Themenspektrum der Lehrgänge umfasst die Bereiche aller Wirtschaftsunternehmen, die Mitglied der jeweiligen IHK sind.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag veröffentlicht in seinem Bildungsbericht jährlich Daten zur Anzahl der Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmenden.²⁷⁶ Die Daten sind in → **Tabelle B2.2.2-4** dargestellt. Insgesamt sind im Vergleich zum Vorjahr für 2011 Zuwächse bei der Anzahl der Veranstaltungen (1%), der Anzahl der Belegungen (1%) und der Zahl der Unterrichtsstunden (4%) zu erkennen.

Eine Steigerung gibt es insbesondere bei den Firmenseminaren. Hier erhöht sich die Zahl der Veranstaltungen um 16,5% und die der Teilnehmenden um 15,3%; die Zahl der Unterrichtsstunden nimmt um 13,2% zu. Eine differenzierte Darstellung der Aufstiegs- und Anpassungsbildungen der Industrie- und Handelskammern für das Jahr 2011 zeigt → **Tabelle B2.2.2-5**.

Mit jeweils der Hälfte aller Veranstaltungen und Teilnehmenden entfällt der größte Teil des Angebots und der Nachfrage auf den Bereich der Anpassungsfortbildung. Die Aufstiegsbildungen sind demgegenüber zeitintensiver, mehr als die Hälfte aller Unterrichtsstunden entfällt auf diesen Bereich, jedoch nur 20,0% der Veranstaltungen und 25,9% aller Teilnahmen.

(Christina Weiß, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B2.2.3 Weiterbildungsstatistik im Verbund

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

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

²⁷⁶ Auch die Handwerkskammern bieten berufliche Weiterbildung an, hierzu sind aus den letzten Jahren jedoch keine bundesweiten Daten verfügbar.

2012, Kapitel B1.1) nicht der Zweck der Teilnahmen erfragt wird, ist hier eine vollständige Abbildung von berufsbezogenen Veranstaltungen nicht möglich. Die dargestellten Daten können somit als Mindestwerte für berufliche Weiterbildung interpretiert werden.

E Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik)

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

2010 bilden 2.240 Einrichtungen die Grundgesamtheit der Mitgliedseinrichtungen der im Verbund zusammengeschlossenen Träger von Weiterbildung. Die Erfassungsquoten fallen bei den Verbänden unterschiedlich aus, sie variieren zwischen 38 % und 99 %. Erfasst wurden die Daten von Einrichtungen, die dargestellten Ergebnisse wurden auf Basis der Erfassungsquoten auf die Grundgesamtheit hochgerechnet (vgl. Horn/Ambos 2012).

Nicht für alle Teilnahmefälle liegen Informationen zum Geschlecht vor. Die in → **Tabelle B2.2.3-2** dargestellten Prozentangaben beziehen sich auf die jeweils gültigen Nennungen. Für insgesamt 63 % der Belegungen in Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden im Bereich Arbeit – Beruf wurden Angaben zum Geschlecht gemacht.

Angebot an beruflicher Weiterbildung

Das im Themenbereich Arbeit – Beruf abgebildete Angebot von AdB, AL, DEAE und KBE umfasst im Jahr 2010 knapp 25.700 Veranstaltungen, die mit rund 930.000 Unterrichtsstunden durchgeführt werden und 480.000 Belegungen verzeichnen → **Tabelle 2.2.3-1**.

Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies für die 2009 an der Statistik beteiligten Organisationen AL, DEAE und KBE einen Zuwachs beim Angebot und bei den Teilnahmen. Die Veranstaltungen nehmen um 2 % zu, die Unterrichtsstunden um 16 %, die Teilnahmen steigen um 3 %.

Trotz der Zuwächse nimmt die berufliche Weiterbildung bei den im Verbund zusammengeschlossenen Einrichtungen eine eher nachrangige Rolle ein. Der Bereich Arbeit – Beruf umfasst knapp 5 % der insgesamt durchgeführten Veranstaltungen, auch der Anteil der Teilnahmen an der Summe aller Belegungen liegt bei knapp 5 %. Der Anteil der Unterrichtsstunden am Gesamtvolumen liegt deutlich höher, er erreicht 15 %. Dieser höhere Anteil ist erklärbar

Tabelle B2.2.3-1: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik – 2010

Themenbereich „Arbeit und Beruf“ (Hochrechnung)						
Bundesorganisationen	Veranstaltungen	Anteil an allen Veranstaltungen in %	Unterrichtsstunden	Anteil an allen Unterrichtsstunden in %	Belegungen	Anteil an allen Belegungen in %
AdB	2.463	15,9	45.670	13,5	47.391	14,0
BAK AL	3.548	40,6	285.715	60,1	54.915	39,3
DEAE	5.272	2,9	80.301	4,8	126.108	3,2
KBE	14.402	5,4	517.544	13,3	249.389	4,2
Insgesamt	25.685	5,5	929.230	14,6	477.803	4,7

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2010

durch die im Rahmen beruflicher Weiterbildungsangebote durchgeführten Auftrags- und Vertragsmaßnahmen für geschlossene Gruppen, die durchschnittlich länger dauern als offene Angebote.

Die berufliche Weiterbildung prägt in unterschiedlichem Ausmaß das inhaltliche Programmprofil der einzelnen Verbände. Ein Vergleich zwischen den Organisationen des Verbundes zeigt deutliche Unterschiede in der thematischen Schwerpunktsetzung. Bei dem Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben stellt die berufliche Weiterbildung einen relevanten Teil des Angebots dar, wobei hier die Verbindung zwischen politischer und beruflicher Weiterbildung im Fokus steht. Zu den Themen Interessenvertretung, Mitbestimmung und Tarifrecht werden 3.500 Veranstaltungen und 285.000 Unterrichtsstunden durchgeführt. Der Anteil der Veranstaltungen mit beruflichen Themen liegt bei 41 % des Gesamtprogramms, der Anteil am gesamten Unterrichtsstundenvolumen beträgt 60 %.

Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten bietet knapp 2.500 Veranstaltungen mit mehr als 45.000 Unterrichtsstunden zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Management und Arbeitstechniken an. Der Anteil der Veranstaltungen mit beruflichen Themen am Gesamtprogramm liegt bei knapp 16 %, der Anteil der Unterrichtsstunden am Gesamtvolumen bei 14 %.

Bei den konfessionell getragenen Bildungsstätten zeigt sich ein anderes Bild. Das inhaltliche Profil

wird nicht durch berufliche Weiterbildung geprägt, dennoch ist das Angebotsvolumen an beruflicher Weiterbildung, gemessen an der Anzahl der Veranstaltungen, größer als beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben. Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung stellt mit über 14.000 Veranstaltungen und mehr als 400.000 Unterrichtsstunden das größte Angebotsvolumen im Bereich Arbeit – Beruf. Nach Anzahl der Unterrichtsstunden und durchgeführter Veranstaltungen ist sie, unter den in diesem Kontext dargestellten Organisationen, auch die größte Anbieterin von Weiterbildung. Im Gesamtangebot spielt die berufliche Weiterbildung allerdings eine nachrangige Rolle, die KBE versteht sich primär als Anbieterin religiöser und kultureller Weiterbildung. Deutlich sichtbar wird dies an dem Verhältnis des Themenbereichs Arbeit – Beruf zum Gesamtangebot: Der Anteil der Veranstaltungen liegt bei 5 %, der Anteil am Unterrichtsstundenvolumen bei 13 %. Von dem anderen konfessionellen Trägerverband, der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, werden mehr als 5.000 Veranstaltungen mit rund 80.000 Unterrichtsstunden angeboten. Die Themenbereiche religiöse Bildung, Lebensformen und politische Bildung werden von der DEAE als Aufgabenschwerpunkte erachtet, berufliche Weiterbildung hat einen eher untergeordneten Stellenwert. Der Anteil der Veranstaltungen im Themenbereich Arbeit – Beruf liegt bei 3 %, der Anteil am gesamten Unterrichtsstundenvolumen bei 5 %.

Tabelle B2.2.3-2: Belegungen differenziert nach Geschlecht der Teilnehmenden im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ im Verbund Weiterbildungsstatistik – 2010

Themenbereich „Arbeit und Beruf“ Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden (Hochrechnung)							
Bundes- organisationen	Veranstaltungen	Unterrichts- stunden	Belegungen	davon Frauen	Anteil von Frauen in %	davon Männer	Anteil von Männern in %
AdB	2.363	45.328	44.740	20.137	47,1	22.598	52,9
BAK AL	3.474	285.510	53.820	18.079	34,0	35.109	66,0
DEAE	3.352	75.874	51.142	16.193	70,2	6.885	29,8
KBE	7.669	481.215	101.698	38.528	70,7	15.986	29,3
Insgesamt	14.495	842.600	206.661	72.801	55,7	57.981	44,3

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2010

Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

Laut Adult Education Survey 2010 beteiligen sich Frauen in etwas geringerem Maße an beruflicher Weiterbildung als Männer (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel B1.1). Dieses Verhältnis zeigt sich bei den Mitgliedseinrichtungen des Verbundes nicht. Der Anteil an Belegungen durch Frauen im Bereich Arbeit – Beruf liegt bei 56 %.

Deutliche Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Verbänden. Beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (AL) ist der Anteil der männlichen Teilnehmer mit 66 % am höchsten, auch im Gesamtprogramm des Verbandes überwiegen mit einem Anteil von 57 % die männlichen Teilnehmer. Während AL mit seinem Fokus auf politisch orientierte berufliche Weiterbildung eher männliche Teilnehmer erreicht, sind bei den konfessionellen Trägern KBE und DEAE fast drei Viertel der Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung Frauen. Bei der KBE werden 71 % der Belegungen von beruflicher Weiterbildung durch Teilnehmerinnen gebucht. Der Frauenanteil an den Belegungen im Bereich Arbeit – Beruf liegt damit über dem durchschnittlichen Anteil weiblicher Belegungen an beruflicher Weiterbildung im Verbund, allerdings überwiegt mit 72 % auch der Frauenanteil an den Belegungen im Gesamtprogramm der KBE. Bei der DEAE liegt der Anteil der Frauen an beruflichen Veranstaltungen ebenfalls bei 71 % und damit sogar leicht über dem Frauenanteil von 70 % im Gesamtprogramm. Die Verteilung der Teilnahmen nach Geschlecht zeigt → **Tabelle B2.2.3-2**.

(Christina Weiß, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B2.3 Fernlernen

Erhebungen zur Entwicklung von Angebots-, Anbieter- und Teilnahmestrukturen haben im Bildungssegment Fernlernen eine langjährige Tradition. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Fernunterrichtsstatistik zu, die seit 1983 jährlich auf freiwilliger Basis bei Anbietern erhoben wird. Im Laufe der Jahre kam es dabei zu Zuständigkeitsverlagerungen hinsichtlich der erhebenden Stelle: So zeichneten zunächst das Statistische Bundesamt (StBA) und später das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) für die Erhebung der Daten verantwortlich. 2009 übernahm der Fachverband „Forum DistanzE-Learning (FDL)“ die Fernunterrichtsstatistik und führt sie seither in Eigenregie durch.

Neben den Befragungsergebnissen des FDL kann zusätzlich ergänzendes Datenmaterial der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) und, wie auch im vergangenen Jahr, der Arbeitsgemeinschaft für das Fernstudium an Hochschulen (AG-F), Sektion der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung e. V., herangezogen werden. Damit steht für staatlich zugelassene Fernlehrgänge **E** bzw. akkreditierte Fernstudiengänge eine relativ breite empirische Datenbasis zur Verfügung.

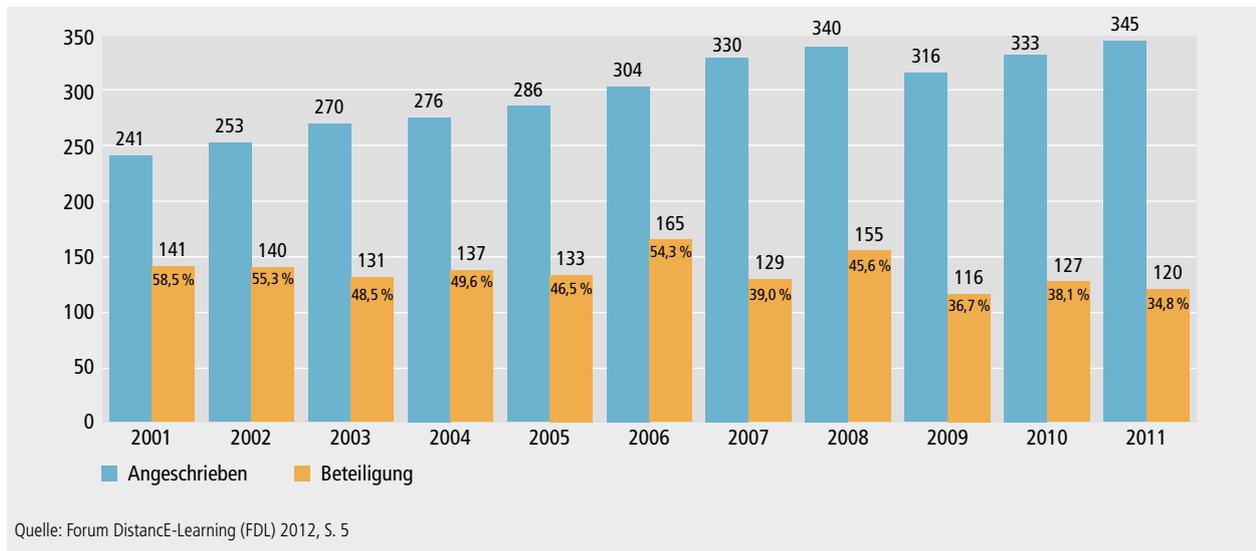
E Staatliche Zulassung von Fernlehrgängen

Die staatliche Zulassung von Fernlehrgängen ist durch das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) geregelt. Als Fernunterricht gilt gemäß § 1 FernUSG „die auf vertraglicher Grundlage erfolgende, entgeltliche Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, bei der

1. der Lehrende und der Lernende ausschließlich oder überwiegend räumlich getrennt sind und
2. der Lehrende oder sein Beauftragter den Lernerfolg überwachen“.

Das Gesetz dient primär dem Verbraucherschutz. Es soll einerseits unseriöse Werbe- und Verkaufspraktiken verhindern und andererseits sicherstellen, dass die didaktische und fachliche Lehrgangsgestaltung das Erreichen der angestrebten Bildungsziele ermöglichen. Zulassungsstelle ist die ZFU (<http://www.zfu.de/>).

Schaubild B2.3-1: **Beteiligung von Fernlehrinstituten an der Fernunterrichtsstatistik im Zeitraum 2001 bis 2011 (absolut und in %)**



Anbieter von Fernlehrgängen

Die Zahl der bei der ZFU registrierten Anbieter hat sich im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich erhöht, und zwar von 367 (Stichtag 1. August 2011) auf 383 (Stichtag 1. August 2012). Dies entspricht einer Zunahme um 4,2%.

Nähere Aussagen über deren Zusammensetzung ermöglicht die Fernunterrichtsstatistik 2011 des FDL. Im Rahmen dieser Erhebung wurden 2012 345 Fernlehrinstitute angeschrieben, von denen sich 120 an der Befragung beteiligten. Im Vergleich zum Vorjahr (333 angeschriebene Institute) hat sich damit die Zahl der Anbieter zwar um 3,6% erhöht, jedoch ließ die Beteiligungsbereitschaft nach → [Schaubild B2.3-1](#).

Basierend auf den vom FDL angeschriebenen 345 Fernlehrinstituten stellt sich die Marktsituation folgendermaßen dar: Der größte Teil der Anbieter (297, ca. 86,2%) ist relativ spezialisiert und bietet weniger als 11 Lehrgänge an; weitere 25 (ca. 7,2%) haben bis zu 20 unterschiedliche Lehrgänge in ihrem Portfolio. 15 Anbieter (ca. 4,3%) halten zwischen 21 und 50 Lehrgänge, 3 Anbieter (ca. 0,9%) zwischen 51 und 100 verschiedene Lehrgänge bereit. 5 Institute (ca. 1,4%) bieten mehr als 100 Lehrgänge an.

Im Hinblick auf die Anzahl ihrer Teilnehmenden weisen die beteiligten Institute (n = 120) folgende Ausdifferenzierung auf: 5 (ca. 4,2%) haben mehr als 5.000 Teilnehmende jährlich, 9 (7,5%) zwischen 1.001 und 5.000. Jeweils 31 (je ca. 25,8%) geben 101 bis 1.000 bzw. 11 bis 100 Teilnahmen an. 6 Institute (5,0%) haben nach eigenen Angaben 1 bis 10 jährliche Teilnahmen, und 38 (ca. 31,7%) geben 0, also keine Teilnahmen an.

Teilnehmende an Fernlehrgängen

Für den Untersuchungszeitraum im Jahre 2011 weisen die an der Erhebung beteiligten Institute insgesamt 181.677 Teilnahmen an staatlich zugelassenen Fernlehrgängen aus. Im Vergleich zum Vorjahr (203.083 Teilnahmen) verringerte sich die Zahl der Fernlernenden damit um ca. 10,5%.²⁷⁷

²⁷⁷ Zusätzlich zu den erhobenen Daten ergänzt der FDL die Teilnahmehzahlen um Schätzungen, die auf seiner Branchenkenntnis und seinem Marktüberblick basieren. Für das Jahr 2011 geht er von 63.140 weiteren Teilnehmenden aus und kommt somit auf insgesamt 244.817 Teilnahmen an zugelassenen Fernlehrgängen in 2011. 2010 wurden 203.083 Teilnahmen erhoben und weitere 47.890 Teilnehmende geschätzt und somit eine tatsächliche Beteiligung von 250.973 Personen vermutet. Grundlage für die Aufbereitungen der Fernunterrichtsstatistik des FDL im Datenreport des BIBB bilden ausschließlich die empirisch erhobenen Daten. Würden die Schätzungen ebenfalls berücksichtigt, wäre zwar auch ein leichter Rückgang bei den Teilnahmen an zugelassenen Fernlehrgängen in 2011 im Vergleich zu 2010 zu verzeichnen, jedoch belief sich dieser nur auf ca. 2,5%.

Mit 52,8 % ist der Frauenanteil in 2011 im Vergleich zu 2010 (53,1 %) zwar geringfügig zurückgegangen, doch setzte sich die seit einigen Jahren zu beobachtende leichte Dominanz von Frauen in Fernlehrgängen auch in 2011 fort.

Auch in Bezug auf die Beteiligung nach Alter ergibt sich ein ähnliches Bild: So lassen sich im Vergleich zu den Vorjahren nur geringfügige Änderungen beobachten; 2011 waren ca. zwei Drittel (65,8 %) der Fernlernenden zwischen 21 und 40 Jahre alt (2010: 67,6 %). Erstmals wurde der Anteil der über 51-Jährigen separat ausgewiesen → **Tabelle B2.3-1**.

Tabelle B2.3-1: Teilnehmende an Fernlehrgängen nach Altersgruppen (in %)

Altersgruppen	Anteil in %
bis 20 Jahre	3,8
21 bis 25 Jahre	17,1
26 bis 30 Jahre	21,2
31 bis 35 Jahre	16,1
36 bis 40 Jahre	11,4
41 bis 50 Jahre	17,7
51 und mehr Jahre	6,8
Alter unbekannt	5,9

Quelle: Forum DistanCE-Learning (FDL) 2012, S. 10, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Fernlehrgänge – Angebot

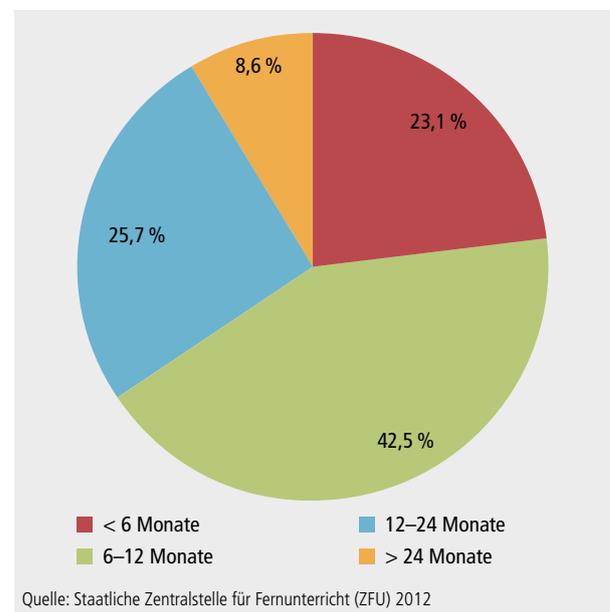
Wie in den Vorjahren ist auch im aktuellen Berichtszeitraum eine deutliche Zunahme von staatlich zugelassenen Fernlehrgängen zu beobachten. Ihre Zahl stieg von 2.087 (2008) auf 2.264 (2009), 2.470 (2010) und 2.807 (2011). Zum Stichtag 1. August 2012 weist die ZFU 2.982 zugelassene Fernlehrgänge aus, von denen ihren Angaben zufolge 2.732 beruflich verwertbare Themen behandeln und 250 der Freizeitgestaltung dienen.

Von den 2.982 staatlich zugelassenen Bildungsangeboten im Fernlernen bereiten knapp zwei Drittel (1.933; 64,8 %) auf eine Abschlussprüfung vor, während 1.049 ohne abschließende Lernerfolgskontrolle enden. Damit setzt sich der in den vergangenen Jah-

ren zu beobachtende Trend zu Prüfungsabschlüssen im Vergleich zum Vorjahr in leicht abgeschwächter Form fort (prozentualer Anteil der Fernlehrgänge mit Abschlussprüfung in 2010: 59,4 %; 2011: 63,8 %).

Wie auch im Vorjahr haben rund zwei Drittel der zugelassenen Fernlehrgänge eine Laufzeit von bis zu 12 Monaten → **Schaubild B2.3-2**.

Schaubild B2.3-2: Laufzeit von zugelassenen Fernlehrgängen in 2012 (in %)



Hinsichtlich der bevorzugten Lehrgangsinhalte dominierten auch 2011 Bildungsangebote zu „Wirtschaft und kaufmännischer Praxis“ mit 27,3 % aller Teilnahmen (2010: 25,3 %). Daneben erfreuten sich Fernlehrgänge in den Bereichen „Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung“ (16,8 %), das Nachholen schulischer Abschlüsse (15,9 %) und anerkannte Aufstiegsfortbildungen (12,5 %) relativ großer Beliebtheit. Hingegen trafen EDV-Lehrgänge (7,4 %), Sprachlehrgänge (6,0 %), Angebote zu „Erziehungs- und Schulfragen, Pädagogik, Psychologie, Gruppendynamik/Verhaltenstraining, Eltern- und Familienbildung“ (5,9 %) sowie „Mathematik, Naturwissenschaften und Technik“ (5,0 %) auf eine deutlich geringere Nachfrage, und geistes- (2,1 %) bzw. sozialwissenschaftlich (0,7 %) ausgerichtete Fernlehrgänge fanden kaum Zuspruch.

Entwicklung bei Fernstudiengängen

Insgesamt zeigen alle herangezogenen Datenquellen eine zunehmende Bedeutung akademisch ausgerichteter Fernstudiengänge: So weist die Aufbereitung der Fernstudienstatistik des FDL für 2011 insgesamt 132.960 Fernstudierende aus, von denen 114.966 an einer Fern- und 17.994 an einer Präsenzhochschule immatrikuliert waren. Im Vergleich zu 2010, bei der die auf Daten des Statistischen Bundesamtes beruhenden Berechnungen des FDL 118.619 Fernstudierende erbracht hatten, ist dies eine Steigerung um 14.341 bzw. 12,1 %.

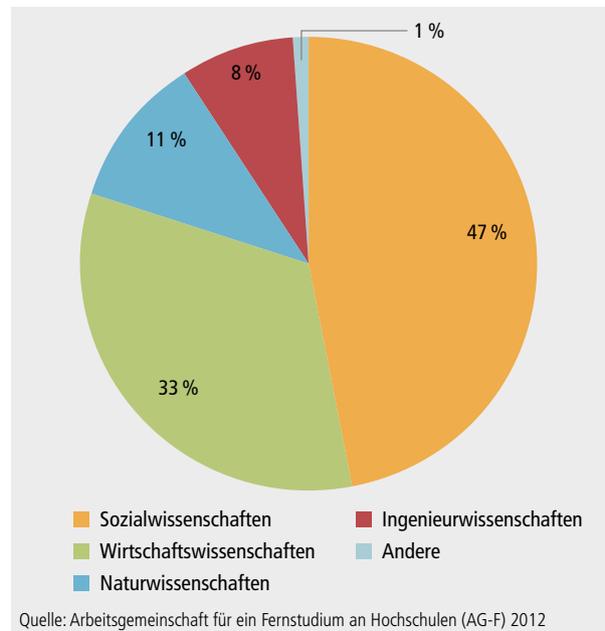
Die Beteiligung von Frauen an einem Fernstudium erhöhte sich nach diesen Berechnungen im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig (Gesamtdurchschnitt 2011: 43,8 %; 2010: 43,1 %). Bezogen auf die unterschiedlichen Hochschularten zeigt sich folgendes Bild: An Fernuniversitäten waren 2011 46,2 % (2010: 45,7 %), an Fernfachhochschulen 42,2 % (2010: 40,2 %) und an Präsenzhochschulen 36,9 % (2010: 38,1 %) weibliche Fernstudierende immatrikuliert. Damit dominieren im hochschulischen Sektor männliche Fernstudierende.

Gemäß der Fernstudienstatistik 2011 der AG-F, an der sich 17 Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und Fachhochschulverbünde) beteiligten, ist die Zahl der Fernstudierenden im Zeitraum 2008–2011 von 79.985 auf 104.995 angestiegen. Davon waren im Erhebungszeitraum allein an der FernUniversität in Hagen 78.803 immatrikuliert; 26.192 Fernstudierende verteilen sich auf die übrigen 16 in die Erhebung einbezogenen Hochschulen/Hochschulverbünde.

Bei den angebotenen Abschlüssen überwiegen (nicht akademische) Zertifikate (37 %). Bachelor- und weiterbildende Masterstudiengänge umfassen jeweils 19 % des Angebots der einbezogenen Hochschulen. (Konsekutive) Masterstudiengänge werden von 14 %, Diplomstudiengänge von 8 % und Magisterstudiengänge von 3 % der Befragten aufgeführt.

Über die Verteilung der Fernstudiengänge 2011 nach Disziplinen informiert → **Schaubild B2.3-3**.

Schaubild B2.3-3: Fernstudiengänge 2011 nach Disziplinen



Abschließend sei noch auf ein Monitoring des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) zur Entwicklung der Studierendenzahlen von Personen ohne Abitur verwiesen (vgl. Nickel/Duong 2012). Diese Untersuchung konstatiert „einen kontinuierlichen Wachstumstrend“ bei i. d. R. beruflich qualifizierten Studierenden ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung. „Vollzog sich dieser zwischen 1997 und 2007 eher dezent und in sehr kleinen Schritten, so ist nun ein sprunghafter Anstieg der Nachfrage zu verzeichnen: Zwischen den Jahren 2007 und 2010 hat sich der Anteil der Studienanfänger/-innen ohne Abitur im bundesweiten Durchschnitt von 1,09 % auf 2,08 % nahezu verdoppelt. In absoluten Zahlen entspricht das einer Steigerung von 3.940 auf 9.241 [sic!] Studienanfänger/-innen ohne Abitur“ (Nickel/Duong 2012, S. 29). Eine „überdurchschnittlich hohe Anziehungskraft“ (S. 36) üben dabei einige Hochschulen aus: „Von ihrer fachlichen Ausrichtung her sind die Profile dieser 9 Hochschulen unterschiedlich. Bei genauerem Hinsehen fällt jedoch ein verbindendes Merkmal zwischen 5 der genannten Institutionen auf, und zwar die starke Ausrichtung auf Fernstudienangebote“ (Nickel/Duong 2012, S. 37).

(Angela Fogolin)

B3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

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

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) **E**. Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen sowie die ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit → **Tabelle B3.1-1**.

E Fördervoraussetzungen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) fördert die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn sie notwendig ist, um Arbeitnehmer/-innen bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, oder weil die Notwendigkeit einer Weiterbildung wegen fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist (§ 77 SGB III). Dabei wird berücksichtigt, ob die Arbeitslosigkeit auch ohne eine Weiterbildung beendet werden könnte, ob andere arbeitsmarktpolitische Instrumente erfolgversprechender sind und ob mit dem angestrebten Bildungsziel eine Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich ist. Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird. Der

Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden und gilt für entsprechende zugelassene Maßnahmen. Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden, zu den förderfähigen Personen.

Für Sonderprogramme der Bundesagentur für Arbeit gelten spezielle Förderbedingungen.

Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

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

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

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

Tabelle B3.1-1: Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2011

	Teilnehmerbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
Qualifizierung 2011	179.732	99.504	80.228	333.404	166.792	166.612
Berufliche Weiterbildung	161.575	88.627	72.948	304.991	148.165	156.826
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	17.010	9.869	7.141	19.786	10.106	9.680
ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit	1.008	1.008	–	8.521	8.521	–

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012: Arbeitsmarkt 2011; Datenstand März 2012

Schaubild B3.1-1: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2001 bis 2011

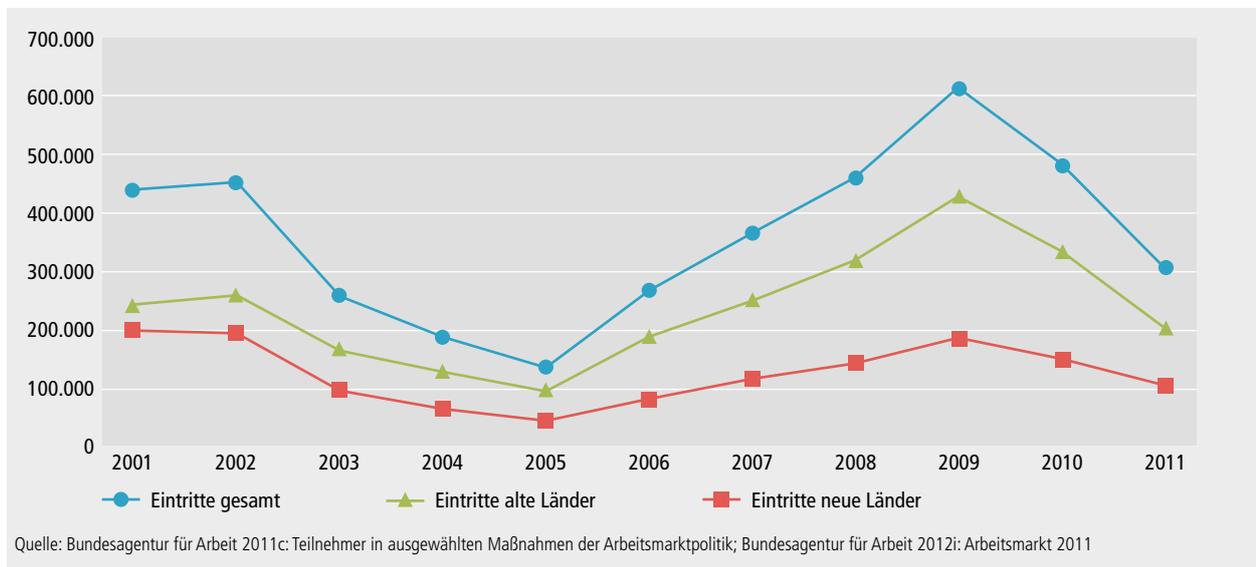
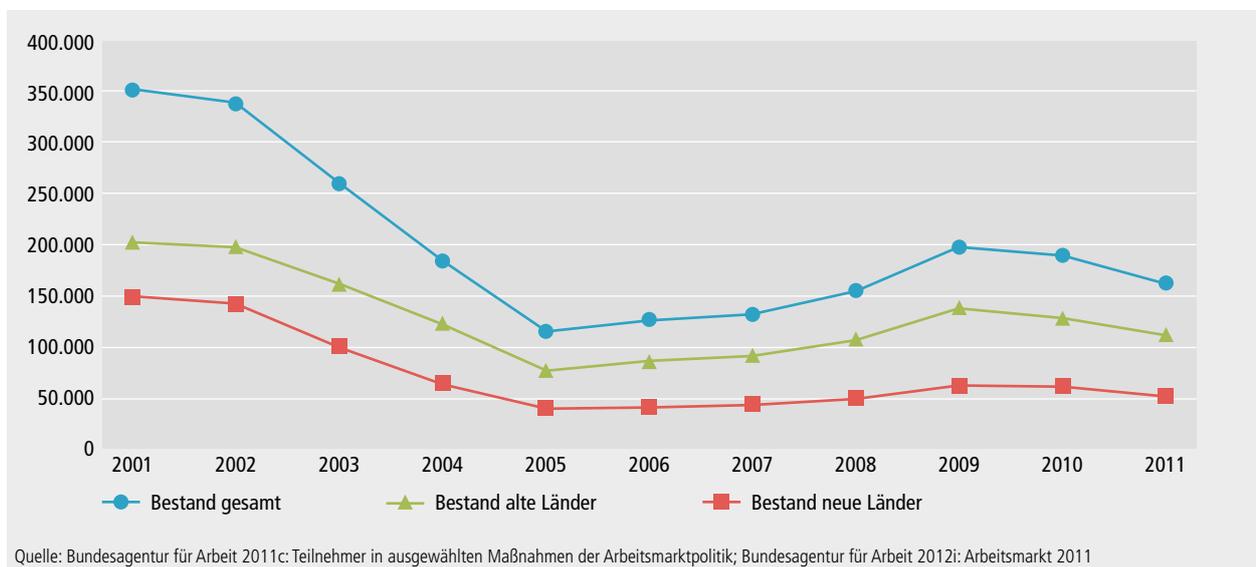


Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2001 bis 2011



In den vergangenen Jahren ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung zunächst zwischen 2000 und 2005 durch Umsteuerung des Mitteleinsatzes im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktprogramme reduziert worden. Innerhalb der Leistungen zur Verbesserung der Qualifikation wurden zudem verstärkt Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III eingesetzt. Der Rückgang von FbW-Maßnahmen setzte sich

abgeschwächt bis zum Jahr 2005 fort. Ab 2006 erfolgte vorübergehend eine verstärkte Förderung beruflicher Weiterbildung, die ihren Höhepunkt 2009 erreichte. 2010 ging die Förderung wieder zurück. 2011 ist mit 304.991 Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ein erneuter Rückgang um 37,3% zu verzeichnen → [Schaubild B3.1-1](#) und → [Schaubild B3.1-2](#).

Der Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist weiter gestiegen: Von den 304.991 Eintritten im Jahr 2011 entfielen 34.779 auf Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf; das entspricht einem Anteil von 11,4 % (2010: 10,7 %; 2009: 7,3 %; 2008: 6,9 %). Viele Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nehmen jedoch an Weiterbildungen teil, die nicht abschlussbezogen sind. Von den Personen, die eine Weiterbildung aufgenommen haben, war 2011 ein Drittel ohne Berufsabschluss (2010: 30,7 %).

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten lag 2011 mit 10,6 % ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres (2010: 10,1 %; 2009: 12 %; 2008: 13,4 %); der Anteil der Ausländer/-innen betrug 12,3 % (2010: 10,8 %; 2009: 11 %; 2008: 11,3 %). Langzeitarbeitslose waren mit einem Anteil von 12,7 % (2010: 11,4 %; 2009: 7,8 %; 2008: 12,5 %) an den Eintritten vertreten (Statistisches Bundesamt 2010a, 2011a, 2012e).

Der Rückgang der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen war im Jahr 2011 geringer als der Rückgang der Gesamteintritte → [Tabelle B3.1-2](#). Ihr Anteil an den Zugängen betrug 45 %.

Mit den Teilnehmerzahlen gingen auch die ausgegebenen Fördermittel zurück. Die Gesamtausgabemittel im Rechtskreis SGB III für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung betragen 2011 1,7 Mrd € gegenüber 1,92 Mrd. € im Vorjahr. Diese Ausgaben setzen sich aus den Weiterbildungskosten aus dem Eingliederungstitel (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung) und den Ausgaben für die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung zusammen. In der Grundsicherung gingen die Gesamtausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung ebenfalls zurück und betragen 2011 645 Mio. € (2010: 827 Mio. €) (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 2012h).

Um die Herausforderungen der Wirtschaftskrise zu bewältigen und einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden auch im Jahr 2011 zielgruppenspezifische FbW-Programme fortgeführt. Qualifizierungsangebote für nicht aus SGB-Mitteln förderbare Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld wurden darüber hinaus aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Tabelle B3.1-2: Zugang und Jahresdurchschnittsbestand in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III in den Jahren 2005 bis 2011¹

Eintritte/Zugang		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bundesgebiet	Gesamt	131.521	264.343	364.894	462.532	618.435	486.795	304.991
	davon Frauen	53.994	114.721	168.022	210.719	253.965	206.087	138.037
Alte Länder	Gesamt	91.096	185.457	249.675	320.217	431.065	336.627	201.460
	davon Frauen	39.143	82.692	117.519	148.194	174.163	140.140	91.727
Neue Länder	Gesamt	40.425	78.886	115.219	142.315	187.370	150.158	103.431
	davon Frauen	14.851	32.029	50.503	62.525	79.802	65.947	46.310
Jahresdurchschnittsbestand		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bundesgebiet	Gesamt	114.350	124.800	131.714	154.088	198.104	188.782	161.575
	davon Frauen	59.743	60.175	63.419	73.734	89.820	88.805	79.959
Alte Länder	Gesamt	76.157	85.535	90.056	105.508	137.049	128.177	110.825
	davon Frauen	40.792	41.756	43.845	51.168	61.199	58.083	52.775
Neue Länder	Gesamt	38.193	39.264	41.568	48.579	61.054	60.605	50.751
	davon Frauen	18.951	18.420	19.574	22.566	28.621	30.722	27.184

¹ Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (nicht für 2005).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011d: Zugang und Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Januar 2011; Bundesagentur für Arbeit 2011c: Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, Datenstand Oktober 2011; Statistisches Bundesamt 2012: Weiterbildung 2012e

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

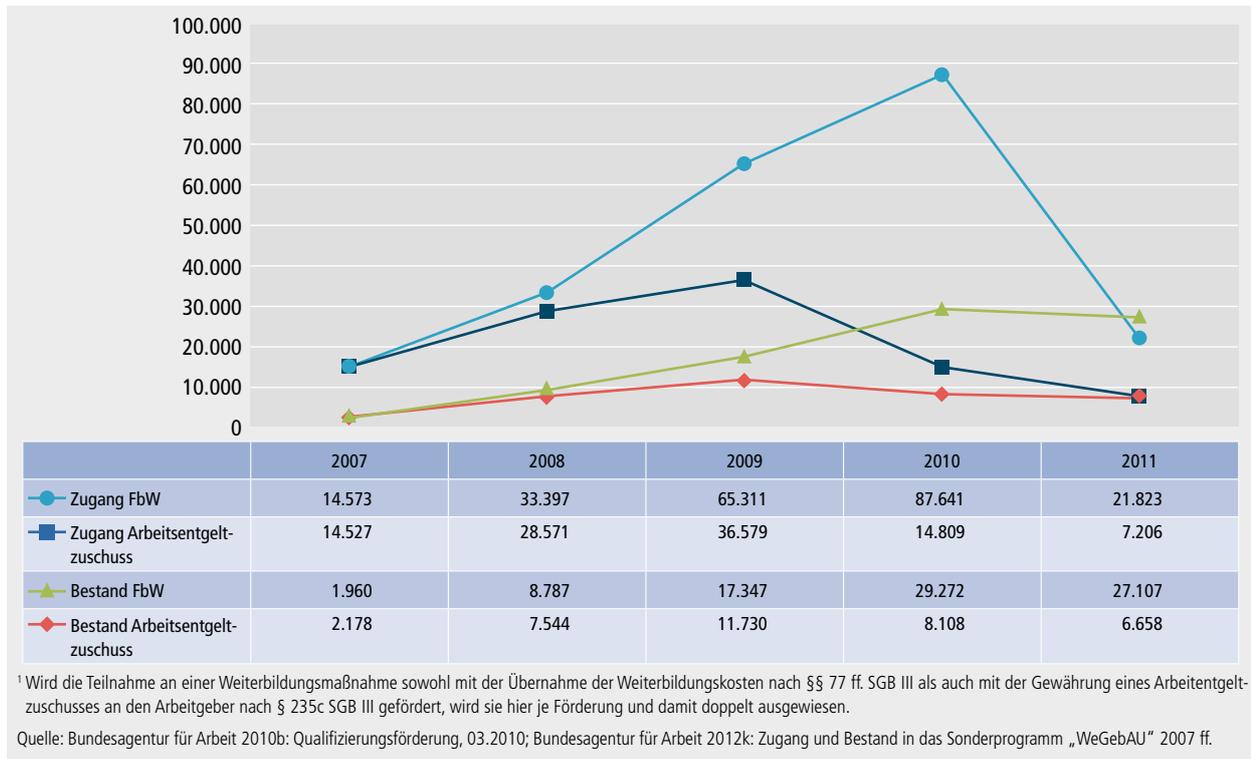
Im Fokus des erstmals 2006 aufgelegten Programms steht eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und von beschäftigten Älteren, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, um ihnen zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu vermitteln und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern. Im Rahmen des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Konjunkturpaket II) wurden die Förderungsmöglichkeiten befristet bis 31. Dezember 2010 um die Personengruppe der Arbeitnehmer/-innen erweitert, deren Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren mindestens 4 Jahre zurückliegt und die in den letzten 4 Jahren nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Rechtsgrundlage: § 421t Abs. 4 SGB III).

Im Jahr 2011 betrug das Gesamtvolumen der WeGebAU-Förderungen 206 Mio. € (2010: 274 Mio. €; 2009: 332,3 Mio. €; 2008: 167 Mio. €) (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 2012h).

Das Sonderprogramm WeGebAU bietet 2 Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung:

- **Zuschüsse zu Weiterbildungskosten**
Gering qualifizierten oder älteren Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, erstatten die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter die Lehrgangskosten und geben einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten. Insbesondere Beschäftigten von kleinen und mittleren Unternehmen soll damit die Aufnahme einer Weiterbildung ermöglicht werden. Sie erhalten einen Bildungsgutschein und können damit zwischen Weiterbildungsmaßnahmen wählen, in denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Diese

Schaubild B3.1-3: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2007 bis 2010¹



Förderungen nach §§ 235c und 77 Abs. 2 SGB III sind nicht begrenzt auf Weiterbildungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen; auch Teilqualifikationen können erworben werden → **Schaubild B3.1-3**.

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

Von 2010 auf 2011 sind die Eintritte in das Programm WeGebAU von 102.450 auf 29.029 gesunken. Das ist ein Rückgang um ca. 70%. Hier macht sich insbesondere der Wegfall der Fördergrundlage für qualifizierte Beschäftigte bemerkbar, auf die im Jahr 2010 fast zwei Drittel der Zugänge entfielen. Doch auch die Förderung Geringqualifizierter (§ 77 Abs. 2 SGB III) und älterer Beschäftigter in KMU hat sich mehr als halbiert → **Schaubild B3.1-3**.

FbW- und ESF-geförderte Qualifizierung während der Kurzarbeit

Während einer Qualifizierung in der Kurzarbeit gab es 2011 folgende Fördermöglichkeiten:

- **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) während Kurzarbeitergeldbezug nach §§ 77 ff. SGB III für gering qualifizierte Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld**
In diesem Programm wird seit 2009 die Weiterbildung von gering qualifizierten Bezieherinnen und Beziehern von Kurzarbeitergeld gefördert. Diese Förderung hat Vorrang vor den Maßnahmen des ESF-BA-Programms.
- **ESF-finanzierte Qualifizierung für Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld**
Im Rahmen des ESF-BA-Programms kann die berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich in Kurzarbeit befinden, gefördert werden. Seit 1. Januar 2009 sind neben den Bezieherinnen und Beziehern von Transferkurzarbeitergeld auch die von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld in die ESF-Förderung einbezogen. Die Befristung dieser Förderung wurde verlängert bis 31. März 2012. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und dem förderungsfähigen Personenkreis. Unterschieden wird z. B. zwischen allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen, deren Inhalte über den betrieblichen Arbeitsplatz hinaus verwendbar sind, und spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen, deren Inhalte in erster Linie den betrieblichen Arbeitsplatz der Beschäftigten betreffen. Zur Sicherstellung der Qualität werden grundsätzlich nur Maßnahmen gefördert, die nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen sind. Maßnahmen im eigenen Betrieb mit eigenem Trainerpersonal können gefördert werden, wenn der Qualifizierungsbedarf in einem Qualifizierungsplan nachvollziehbar begründet wird. Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitgeber. Eine Förderung ist nur im Zeitraum des Bezugs von Kurzarbeitergeld möglich.
- **ESF-Förderung von Qualifizierung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld**
Transferkurzarbeitergeld wird bei betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen gewährt, bei denen Arbeitnehmer/-innen ihre versicherungspflichtige Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (meist Transfergesellschaft) mit Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt fortsetzen (Voraussetzungen in §§ 216a und 216b SGB III).
- **ESF-Förderung von Qualifizierung während konjunkturellen oder Saison-Kurzarbeitergelds**
Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn aus wirtschaftlichen Ursachen in Betrie-

Tabelle B3.1-3: Zugang zu FbW- und ESF-geförderter Qualifizierung während der Kurzarbeit

Jahr	insgesamt	Förderung der beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug	ESF-geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit		
			insgesamt	während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld	während des Bezugs von konjunkturellem oder Saison-Kurzarbeitergeld
2009	147.871	24.612	123.259	11.028	112.231
2010	71.595	5.614	65.981	12.914	53.067
2011	9.503	982	8.521	3.632	4.889

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011e: Arbeitsmarkt in Zahlen, Geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit; Bundesagentur für Arbeit 2012k: Förderstatistik, Zugang und Bestand in berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit (§ 77 Abs. 2 SGB III) Deutschland 2010 bis 2012 und Zugang und Bestand in ESF-geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit Deutschland 2010 bis 2012, Datenstand November 2012

Tabelle B3.1-4: Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

	Initiative zur Flankierung des Strukturwandels gesamt			FbW berufliche Weiterbildung mit Abschluss			FbW sonstige berufliche Weiterbildung		
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Zugang									
2010	36.121	21.919	14.202	21.446	12.855	8.591	14.574	9.030	5.544
2011	21.855	12.868	8.987	12.943	7.653	5.290	8.819	5.167	3.652
Jahresdurchschnittsbestand									
2010	14.148	8.639	5.509	9.594	5.916	3.678	4.516	2.710	1.805
2011	27.893	16.138	11.755	22.505	13.266	9.238	5.265	2.824	2.441

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012k: Förderstatistik, Zugang und Bestand in Initiative zur Flankierung des Strukturwandels, Datenstand November 2012

ben die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend gekürzt wird (Voraussetzungen in §§ 169 bis 182 SGB III). Mit Saison-Kurzarbeitergeld werden Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe stabilisiert, die durch witterungsbedingten Arbeitsausfall bedroht sind.

Die Eintritte in Qualifizierung während Kurzarbeit sind, wie die Eintritte in Kurzarbeit, im Jahr 2011 weiter stark zurückgegangen → [Tabelle B3.1-3](#).

Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

Da Geringqualifizierte auch weiterhin schlechtere Arbeitsmarktchancen haben und gleichzeitig ein Fachkräftemangel prognostiziert wird, unterstützt

die Bundesagentur für Arbeit seit 2010 mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) den in einzelnen Bereichen und Regionen erkennbaren Strukturwandel durch geeignete, auch längerfristige Qualifizierungen. Geringqualifizierten wird im Rahmen von IFlaS ermöglicht, einen anerkannten Berufsabschluss oder eine zertifizierte Teilqualifikation zu erwerben.

Zu diesem Zweck wurden im Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose/Teilqualifikationen“ in ausgewählten Berufen Teilqualifikationen entwickelt, die an typischen betrieblichen Abläufen ausgerichtet sind. Diese Teilqualifikationen decken in ihrer Summe das jeweilige Berufsbild ab und ermöglichen somit Geringqualifizierte

fizierten grundsätzlich den Erwerb eines Berufsabschlusses über die Externenprüfung. Die Teilqualifikationen wurden in zehn Arbeitsagenturen unter Beteiligung von Jobcentern im Rahmen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen erprobt. Die Erprobung wird 2012 fortgesetzt (Bundesagentur für Arbeit 2012).

Im Jahr 2011 entfielen von den 21.855 Zugängen im Programm wie im Vorjahr ca. 60 % auf abschlussorientierte Maßnahmen → [Tabelle B3.1-4](#).

Im Rahmen der Programmevaluation erhobene Daten wurden im IAB genutzt, um zu untersuchen, ob Faktoren identifiziert werden können, die den Zugang zum Programm beeinflussen, und welchen Einfluss die individuelle Weiterbildungsbereitschaft dabei hat. Diese Untersuchungen zeigen, „dass eher die ‚Besseren unter den Förderfähigen‘ in die Maßnahmen gelangen“ (Fertig/Osiander 2012, S. 4) und dass „Personen mit größerer Risikoneigung in beruflichen Fragen eher bereit sind, sich weiterzubilden, ebenso Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund“ (Osiander 2012, S. 4).

(Katrin Gutschow)

B3.2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

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

E Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

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

Durch das Erste und das Zweite Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes wurden die Leistungen des AFBG deutlich verbessert (vgl. **E** im BIBB-Datenreport 2012). Die Förderung beinhaltet den sogenannten Maßnahmebeitrag, der unabhängig vom Einkommen und Vermögen gewährt wird. Bei Vollzeitmaßnahmen kann ein Beitrag zum Lebensunterhalt beantragt werden. Unterhaltsbeiträge sind einkommens- und vermögensabhängig. Für Familien gibt es besondere Förderkonditionen. Die Darlehen zum „Meister-BAföG“ werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Bonn beantragt und von ihr gewährt. Sie sind während der Fortbildung und während einer Karenzzeit von 2 Jahren – maximal bis zu 6 Jahren – zins- und tilgungsfrei. Ob sie ein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, entscheiden die Geförderten selbst. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24,

bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmenabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten). Für weitere Informationen siehe <http://www.meister-bafoeg.info/>.

Nach der im August 2011 erschienenen AFBG-Statistik (Statistisches Bundesamt 2012a) betrug die Zahl der Geförderten im Jahr 2011 166.467 Personen. Im Vergleich zum Vorjahr ist nur eine geringfügige Veränderung festzustellen. Eine Vollzeitmaßnahme absolvierten 66.961 (40,2 %), eine Teilzeitmaßnahme 99.506 (59,8 %) Personen → **Schaubild B3.2-1**. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Veränderungsrate bei den geförderten Personen in Vollzeit +3,1 %, in Teilzeit -1,9 %.

Der Frauenanteil an den insgesamt geförderten Personen lag bei 31,6 % (52.634) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl um 1,5 %. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 26,8 % weiblich, ein leichter Anstieg von 1,2 % im Vergleich zum Vorjahr. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen lag

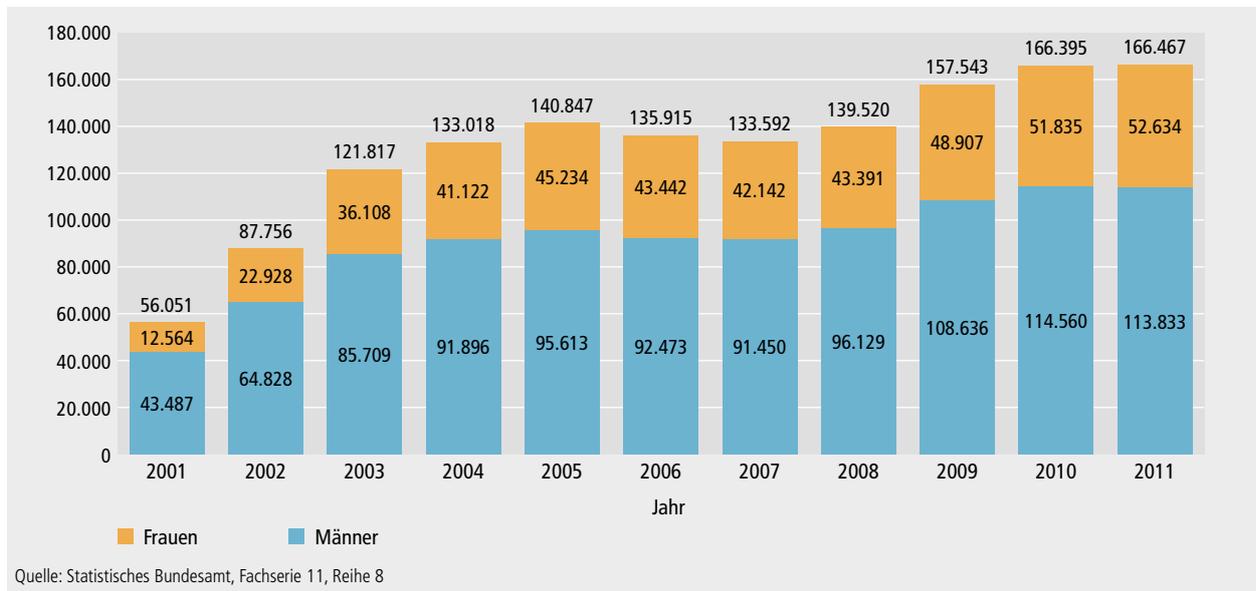
bei 34,9 %. Wie in den Jahren zuvor lag der Hauptanteil der Geförderten im Alter von 20 bis unter 35 Jahren (82,6 %). Den größten Anteil der Teilnehmenden unter den Geförderten stellten die 25- bis unter 30-Jährigen (34 %), gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen (33 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (15,2 %) lag an dritter Stelle, gefolgt von den 35- bis unter 40-Jährigen (7,7 %). Differenziert man bei der Gruppe der insgesamt Geförderten nach Frauen und Männern, war bei den Frauen die Gruppe der Teilnehmenden von 20 bis unter 25 Jahren wiederum an erster Stelle, bei den Männern die Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen. Bei den insgesamt Geförderten in Vollzeit war die stärkste Gruppe zwischen 20 und unter 25 Jahren, gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen. In Teilzeitfortbildungen waren wie im Vorjahr die 25- bis unter 30-Jährigen an erster Stelle, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen.

Die Förderungen im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 83.925 (50,4 %) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 48.488 Förderbewilligungen (29,1 %).

Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Vollzeit und Teilzeit von 2001 bis 2011



Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2001 bis 2011**



An Förderleistungen wurden im Jahr 2011 insgesamt 538,97 Mio. € bewilligt²⁷⁸ (Statistisches Bundesamt 2012b). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 173,86 Mio. € und Darlehen in Höhe von 365,11 Mio. €. Die Veränderungsrate beim finanziellen Aufwand insgesamt gegenüber dem Vorjahr betrug +3,9%. In Anspruch genommen wurden von 155.357 Förderungswilligen insgesamt 455,73 Mio. € (Zuschüsse 173.864 Mio. €, Darlehensanteil 281.867 Mio. €). Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2011 lag bei 1.161 €.

Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) bewilligte im Jahr 2012 im Rahmen des AFBG 56.473 Darlehen (2011: 56.332). Das Fördervolumen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr von 268,7 Mio. € auf 267 Mio. €. Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die KfW nach § 14 Abs. 2, übernehmen der Bund zu 78% und die Länder zu 22%. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen.

(Brigitte Seyfried)

278 Alle Zahlen gerundet.

B3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium – Studieren mit Berufserfahrung

B3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm Weiterbildungsstipendium des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung. Das Stipendium fördert fachliche Weiterbildungen, zum Beispiel zur Technikerin/zum Techniker, zur Handwerksmeisterin/zum Handwerksmeister oder zur Fachwirtin/zum Fachwirt, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen, wie EDV-Kurse oder Intensivsprachkurse, sowie berufsbegleitende Studiengänge. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiatinnen und Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt 6.000 € für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des 3-jährigen

Förderzeitraums beantragen. Die Stipendiatin/ Der Stipendiat trägt einen Eigenanteil in Höhe von 10 % der förderfähigen Kosten pro Maßnahme. Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ startete im Jahr 1991 mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen durch 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen. Diesen Stipendiatinnen und Stipendiaten der ersten Stunde standen anfänglich Fördermittel in Höhe von (umgerechnet) 5 Mio. € für ihre berufliche und persönliche Weiterbildung bereit.

Im Jahr 2012 wurde bereits das 100.000ste Weiterbildungsstipendium vergeben. Das Mittelvolumen betrug rund 20 Mio. €. Mehr als 6.500 Stipendiatinnen und Stipendiaten wurden von knapp 300 Kammern und anderen zuständigen Stellen neu in das Förderprogramm aufgenommen → [Schaubild B3.3.1-1](#).

Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen/ Kammern führen das Förderprogramm weitgehend eigenverantwortlich und ohne Kostenersatz vor Ort durch. Vom BMBF mit der zentralen Administra-

Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereich (Aufnahmejahre 2010 bis 2012)

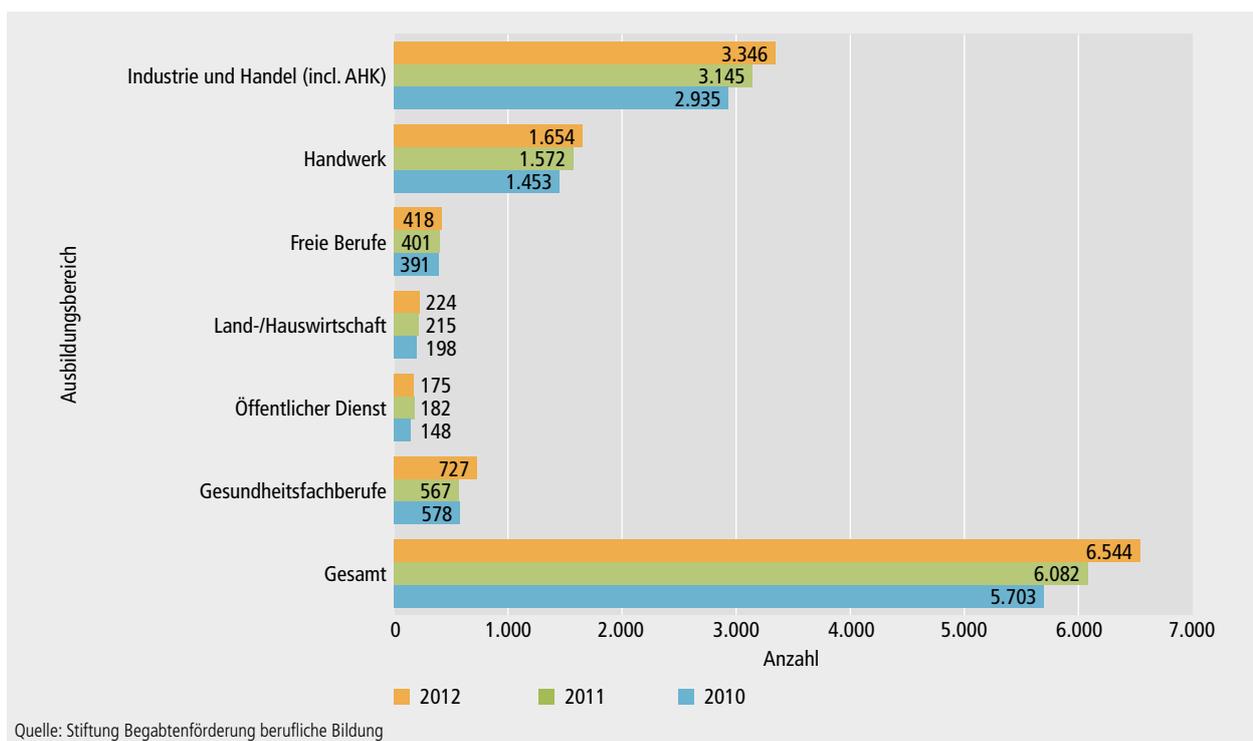
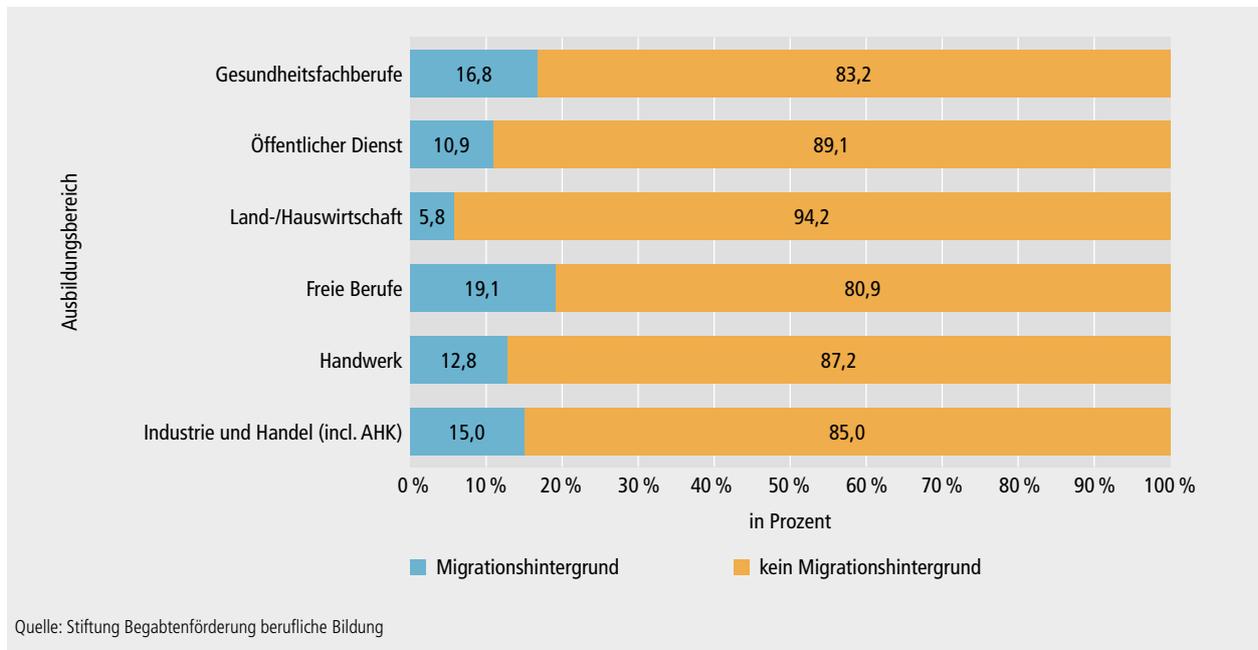


Schaubild B3.3.1-2: **Migrationshintergrund der Stipendiatinnen und Stipendiaten nach Ausbildungsbereichen (Aufnahmejahrgang 2012)**



tion des Programms beauftragt ist die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen als Gesellschafter der SBB das Programm.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm Weiterbildungsstipendium ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Diese kann nachgewiesen werden durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung oder durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule.

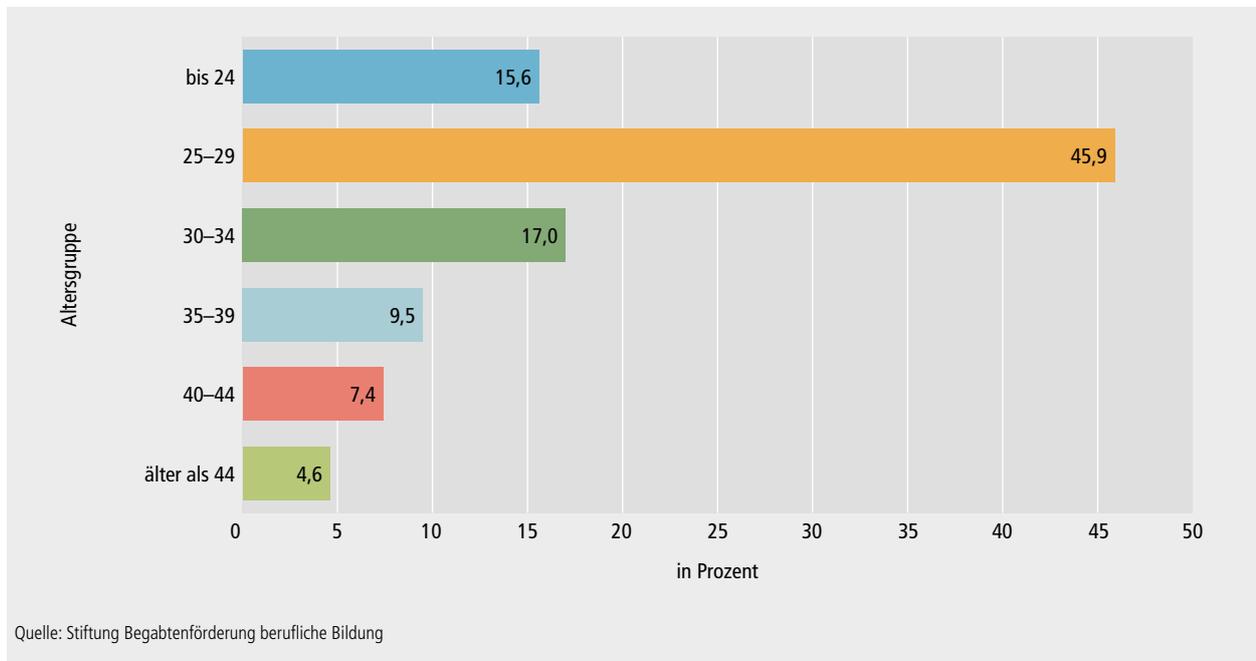
Im Jahr 2012 wurden insgesamt 946 Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Migrationshintergrund in das Förderprogramm aufgenommen, das entspricht einem Anteil von 14,5%. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2006 noch 5,8% → **Schaubild B3.3.1-2**.

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

B3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

Das BMBF-Förderprogramm „Aufstiegsstipendium“ schafft Studienanreize für Berufserfahrene ohne und mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es sowohl berufsbegleitend Studierende als auch Vollzeitstudierende für die Dauer ihres Studiums (Regelstudienzeit). Vollzeitstudierende erhalten monatliche Zuschüsse i. H. v. 670 € zuzüglich 80 € Büchergeld und ggf. eine Betreuungspauschale für eigene Kinder. Für einen berufsbegleitenden Studiengang werden 2.000 € pro Jahr zur Verfügung gestellt. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhalten die Förderung ausschließlich für ein erstes Studium an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen. Besonders erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen eines Erststudiums wird die Weiterförderung für einen Masterabschluss angeboten. Vollzeitstudierende können für die Dauer von maximal einem Studienjahr das Studium an einer ausländischen Hochschule fortsetzen. Hierfür wird zusätzlich zur Grundförderung eine monatliche Pauschale von 200 € gewährt.

Schaubild B3.3.2-1: **Alter der Stipendiatinnen und Stipendiaten bei der Aufnahme in das Förderprogramm Aufstiegsstipendium**



Mit der Durchführung des Programms ist die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung beauftragt. Das Aufstiegsstipendium startete im Jahr 2008. Seitdem wurden 4.935 Stipendiatinnen und Stipendiaten – im Durchschnitt der letzten 4 Jahre knapp 1.100 Personen pro Jahr – aufgenommen. Ende 2012 hatten 701 Geförderte das Studium erfolgreich beendet.

Förderberechtigt sind besonders leistungsfähige Berufstätige, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren und noch keinen Hochschulabschluss haben. Bereits Studierende müssen sich spätestens vor dem Ende des zweiten Studienseesters bewerben. Die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf kann durch die Note der Berufsabschlussprüfung oder durch die besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers nachgewiesen werden. Immerhin reicht etwa jeder/jede fünfte Bewerber/-in einen solchen Arbeitgebervorschlag ein.

Die studierwilligen beruflichen Talente bewerben sich selbst und durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren. Die ersten beiden Auswahlstufen werden online am PC absolviert, in der letzten Stufe führen sie ein strukturiertes Auswahlgespräch mit Jurorinnen und Juroren aus Wirtschaft und Wissenschaft.

Die Altersstruktur der 4.935 aufgenommenen Stipendiatinnen und Stipendiaten belegt, dass das bildungspolitische Ziel des Förderprogramms, auch langjährig Berufstätigen ein Erststudium zu ermöglichen, erreicht wird. 38,5% der Geförderten sind zum Zeitpunkt der Aufnahme in das Förderprogramm 30 Jahre oder älter. Beim Start in das Studium sind die Geförderten mit 29,1 Jahren im Durchschnitt 5 Jahre älter als die „traditionell Studierenden“ mit 24,1 Jahren (Isserstedt u. a. 2010) → [Schaubild B3.3.2-1](#).

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

B3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Berufsabschlüsse können nachträglich im Rahmen einer Umschulung nach §§ 58 ff. BBiG, § 42e bis 42i HwO oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO (Externenprüfung) erworben werden. Mit **Umschulungen** werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgeben müssen oder wollen, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt (vgl. **Kapitel B4.4**). Mit der sogenannten **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben. Die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung kann auf unterschiedliche Art erfolgen: Die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können parallel zur Berufstätigkeit autodidaktisch angeeignet werden oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der Bundesagentur für Arbeit in der Regel in einem zeitlichen Umfang von 6 Monaten gefördert.

Weil eine große Anzahl junger Erwachsener noch keine abgeschlossene Berufsausbildung hat (vgl. **Kapitel A9.3**) und die Einmündungs- und Erfolgsaussichten bei – gegenüber der der normalen Ausbildungszeit verkürzten – Umschulungen gering sind, wurde Mitte der 1990er-Jahre das Konzept der abschlussorientierten **Nachqualifizierung** entwickelt. Darunter werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und die sich insbesondere an Personen richten, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist. Im Rahmen der abschlussorientierten Nachqualifizierung werden – wie in einer dualen Ausbildung – Arbeiten und Lernen verknüpft. Durch den modularen Aufbau können erworbene Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrungen, absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen, berücksichtigt werden. Die Ausbildungsdauer orientiert sich an der regulären Dauer von dualen Ausbildungsgängen. Ein Berufsabschluss kann über die sogenannte Exter-

nenprüfung erreicht werden. Nachqualifizierung, die diesem Konzept folgt, ist bisher kein Regelangebot.

Die Datenlage **E** zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist sowohl heterogen als auch unvollständig. Aktuelle Informationen zu Teilnehmenden bzw. Interessenten an der Externenprüfung liegen aus dem BIBB-Forschungsprojekt „Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung“ vor.²⁷⁹

E Datenlage zu abschlussorientierten Nachqualifizierungen

Abschlussorientierte Nachqualifizierungen stellen eine nicht präzise zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zzgl. Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar:

Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG geordneten Berufen (vgl. **Kapitel A4.8**). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgangs erfolgte. Daten über die Anzahl der Nachqualifizierungen liegen nicht vor.

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

Ansätze zur Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Zurzeit werden abschlussorientierte Qualifizierungen auf Bundesebene in folgenden Programmen angesprochen:

²⁷⁹ Abschlussbericht des Projekts unter https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_43301.pdf.

- Das von BMBF mit der Laufzeit 2008 bis 2013 aufgelegte Programm „**Perspektive Berufsabschluss**“ zielt in der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ darauf, nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung zu schaffen und damit zur Verringerung des Anteils an- und ungelernter junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beizutragen. Dazu werden im Zusammenwirken mit den regional tätigen Arbeitsmarktakteuren Konzepte für bedarfsgerechte Nachqualifizierung regional angepasst implementiert, bestehende Fördermöglichkeiten transparent gemacht und gebündelt und Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufgebaut.²⁸⁰
- Ziel des ebenfalls vom BMBF geförderten Programms **JOBSTARTER CONNECT** ist eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine.²⁸¹ Der Fokus des Programms liegt auf den Teilsystemen der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Mit bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen sollen die unterschiedlichen Möglichkeiten des „Übergangssystems“ stärker auf die duale Berufsausbildung ausgerichtet werden. Einer der 4 Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine ist die Nachqualifizierung.
- Für gering qualifizierte Beschäftigte können Maßnahmen, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zielen, aus dem BA-Sonderprogramm **WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) finanziert werden. Des Weiteren fördert die Bundesagentur für Arbeit den Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen bzw. Teilqualifikationen im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (vgl. **Kapitel B3.1**).

(Katrin Gutschow)

B3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für Weiterbildung

→ **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus öffentlichen Haushalten für Weiterbildung von 2001 bis 2012. Der größte Teil der Aufwendungen steht in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung. Teilweise sind aber auch Ausgaben für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung erfasst, da diese nicht immer eindeutig von den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung getrennt werden können.

Der Bund beteiligt sich an der Weiterbildungsfinanzierung durch die Förderprogramme verschiedener Ministerien. Die Ausgaben für diese Programme werden in den Haushalten zu Titeln zusammengefasst. Gemäß Funktionenplan nach § 14 Bundeshaushaltsordnung (BHO) kennzeichnen die Funktionskennziffern (FKZ) 152, 153 und 155 die Titel, welche in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet werden. Einige dieser Titel stehen allerdings schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgaben für Programme, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Ausbildung aufweisen (vgl. **Kapitel A8.2**). Umgekehrt gibt es Titel, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet sind, aber dennoch eindeutig der Weiterbildungsförderung dienen. Dies betrifft etwa die „Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und die Leistungen für Menschen mit Behinderung sowie für die speziellen Maßnahmen für Jüngere des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bereich des SGB II. Daher greift → **Tabelle B3.5-1** nicht auf die Jahresrechnungsstatistik zurück, sondern weist jene Haushaltstitel aus, die verursachungsgerecht der Weiterbildung zuzurechnen sind. Haushaltstitel des Bundes, die in bedeutendem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind durch ein Kreuz am Ende der Zeile gekennzeichnet. Das Gleiche gilt für die übrigen Tabellenpositionen.

Ähnlich wie der Bund sind auch die Länder durch Programme verschiedener Ministerien an der Wei-

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

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

terbildungsförderung beteiligt. Die beschriebene Abgrenzungsproblematik besteht auch hier. Angesichts der Vielzahl an Länderhaushalten ist es aber praktisch kaum möglich, alle Haushaltstitel zu identifizieren, welche tatsächlich den Weiterbildungsausgaben hinzugerechnet werden sollten. Aus diesem Grund wird auf die Jahresrechnungsstatistik des StBA zurückgegriffen. Sie weist für sonstige Weiterbildungszwecke (FKZ 153) einen geplanten Beitrag der Länder in Höhe von 293 Mio. € im Jahr 2012 aus. Förderprogramme sind dort – wie zuvor beschrieben – aber nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug zählen beispielsweise zum Bereich Arbeitsmarktpolitik, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung durch die Jahresrechnungsstatistik vermutlich unterschätzt wird. Zudem wird die Teilnahmeförderung explizit nicht unter Funktion 153 subsumiert. Eine BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in Weiterbildungsprogrammen kommt zu dem Ergebnis, dass die (geplanten) Ausgaben der Länder im Jahr 2010 größenordnungsmäßig im Bereich von 0,5 Mrd. € lagen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine sehr grobe Schätzung, die mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist (vgl. Müller/Koscheck 2011); für die Folgejahre liegen keine Informationen vor. Über die Größe der Schnittmenge zwischen dem in der Jahresrechnungsstatistik ausgewiesenen Betrag für Weiterbildungsausgaben und der BIBB-Schätzung des Programmvolumens ist keine Aussage möglich.

Weiterhin finanzieren die Länder – teilweise gemeinsam mit Gemeinden und Zweckverbänden – die Volkshochschulen (VHS) und Einrichtungen der Lehrerfortbildung. Die entsprechenden Ausgaben können ebenfalls der Jahresrechnungsstatistik entnommen werden. Da die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist bei der Nutzung der Jahresrechnungsstatistik das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand – wie etwa Teilnehmergebühren bei VHS-Kursen – verrechnet. Die Ausgaben für VHS sind jedoch anhand der Jahresrechnungsstatistik nicht nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung

differenzierbar. Näherungsweise wurde daher der Anteil des VHS-Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ aus den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für VHS sowie dem Anteil des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Es sei aber darauf hingewiesen, dass auch die anderen Programmbereiche „Politik – Gesellschaft – Umwelt“, „Kultur – Gestalten“, „Gesundheit“, „Sprachen“ und „Grundbildung – Schulabschlüsse“ in weiten Teilen berufsrelevante Qualifikationen vermitteln.

Darüber hinaus sind die Länder an der Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung beteiligt (vgl. **Kapitel B3.1**). Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22 % festgelegt und kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78 % trägt. Der BMBF-Haushaltstitel verrechnet die Rückzahlung von Darlehen aus vergangenen Perioden mit den in der jeweiligen Periode an Geförderte ausgezahlten Mitteln. Daher gibt er keinen Aufschluss über die tatsächliche Höhe der Förderung in der jeweiligen Periode (siehe hierzu Fachserie 11, Reihe 8 des Statistischen Bundesamtes). Im Mittelpunkt dieses Beitrages steht allerdings ohnehin die Belastung der öffentlichen Haushalte. Nicht zu vergessen ist auch der Länderbeitrag zu den Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Diese Förderung wird zu 100 % als Zuschuss gewährt und gemeinsam von Bund und Ländern getragen.

Schließlich finanzieren die Länder Fachschulen und Hochschulen. Die Ausgaben der Hochschulen für Weiterbildungszwecke sind allerdings bei den in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführten Länderausgaben nicht berücksichtigt. Eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (vgl. Hanft/Knust 2007).

Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) auf Basis des SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) (vgl. **Kapitel B3.1**) zählen im Wesentlichen die Kosten der Weiterbildung, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung sowie Zuschüsse

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

	2001	2006	2009 ¹⁴	2010	2011	2012	Aus- bildung ¹⁵
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
BMBF¹							
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,007	0,010	0,011	0,012	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,044	0,044	0,050	0,101	0,068	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,027	0,029	0,030	0,028	0,035	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,024	0,035	0,039	0,045	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ²	0,045	0,122	0,140	0,149	0,170	0,187	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,036	0,039	0,048	0,060	0,041	
BAföG für Schüler in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB ³	0,053	0,069	0,084	0,080	0,083	k.A.	
BMWi¹							
Berufliche Bildung für den Mittelstand – Fortbildungseinrichtungen ⁴	0,027	0,023	0,026	0,024	0,024	0,029	
BMAS⁵							
Leistungen für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis SGB II ⁵							X
• Zuschüsse zu den Kosten beruflicher Weiterbildung für behinderte Menschen	k.A.	0,022	0,027	0,026	0,023	0,019	
• Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	k.A.	0,076	0,082	0,084	0,076	0,065	
Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis SGB II ⁵	k.A.	k.A.	0,802	0,827	0,645	0,572	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	k.A.	0,001	0,001	0,001	0,000	X
Länder⁶							
Fachschulen ⁷	k.A.	0,510	0,565	0,640	0,697	0,725	X
BAföG für Schüler in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB ³	0,029	0,037	0,045	0,043	0,045	k.A.	
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ²	0,013	0,034	0,039	0,051	0,048	0,053	
Volkshochschulen (FKZ 152)	0,176	0,139	0,140	0,144	0,149	0,153	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ⁸	0,038	0,022	0,021	0,021	0,011	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153) ⁹	0,432	0,275	0,255	0,271	0,293	0,293	X
Einrichtungen der Lehrerfortbildung (FKZ 155)	0,130	0,097	0,082	0,091	0,102	0,124	
Weiterbildungsprogramme der Länder ⁹	k.A.	k.A.	k.A.	ca. 0.5	k.A.	k.A.	
Gemeinden und Zweckverbände⁶							
Volkshochschulen (FKZ 152)	0,229	0,213	0,217	0,196	0,198	0,200	
davon: Programmbereich „Arbeit – Beruf“ ⁸	0,050	0,033	0,032	0,029	0,014	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153) ⁹	0,053	0,046	0,053	0,062	0,063	0,064	X

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

	2001	2006	2009 ¹⁴	2010	2011	2012	Aus- bildung ¹⁵
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
Bundesagentur für Arbeit⁵							
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte							
• für Weiterbildungsmaßnahmen	k.A.	0,272	0,169	0,179	0,179	0,179	
• nicht auf berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung aufteilbare Bildungsausgaben	k.A.	1,690	1,892	1,871	1,806	1,747	X
Berufliche Weiterbildung ¹⁰	k.A.	0,527	1,262	0,958	0,824	0,674	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung ¹¹	k.A.	0,714	1,136	0,962	0,877	0,771	
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	k.A.	0,014	0,182	0,106	0,073	0,066	
Förderung von Jugendwohnheimen ¹²	0,044	0,004	–	–	–	–	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transfer-Kurzarbeitergeld ¹³	–	–	0,036	0,043	0,011	0,004	

¹ Ist-Werte für 2001, 2006 und 2009 bis 2011 gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2012.

² Die ausgewiesenen Werte geben keinen Aufschluss über die in der jeweiligen Periode tatsächlich an Geförderte ausgezahlten Mittel, vgl. Anmerkung im Text.

³ Förderung für Schüler in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß Bafög-Statistik des Statistischen Bundesamtes. Die Angaben wurden zu 65 % dem Bund und zu 35 % den Ländern zugerechnet. Bis zum Datenreport 2012 nicht berücksichtigt.

⁴ Bis zum Jahr 2011 wurden diese Ausgaben unter dem Haushaltstitel „Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen“ geführt. Erfasst ist die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten mit Schwerpunktsetzung auf Fort- und Weiterbildungsaktivitäten.

⁵ Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.

⁶ Ist-Werte für 2001, 2006 und 2009 bis 2010. Vorläufige Ist-Werte für 2011, Haushaltsansätze für 2012.

⁷ Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2006 und 2009 bis 2011: Schülerzahlen der im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahre sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2012: Schülerzahlen des Schuljahres 2011/2012 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Ab dem Datenreport 2011 wurde das Ausgabenkonzept von Nettoausgaben auf Grundmittel umgestellt. Da dies auch rückwirkend für die Jahre ab 2007 geschah, unterscheiden sich die Angaben für die Jahre 2007 bis 2010 leicht von den Angaben in früheren Ausgaben des Datenreports.

⁸ Geschätzt auf Grundlage des Anteils des Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ am Gesamtvolumen der Unterrichtsstunden (2006: 15,7 %, 2007: 15,5 %, 2008: 14,9 %, 2009: 14,9 %, 2010: 15,0 %, 2011: 7,3 %).

⁹ Die Funktion 153 fasst die ehemaligen Funktionen 151 (Förderung der Weiterbildung) und 153 (Andere Einrichtungen der Weiterbildung) zusammen. Der in der Jahresrechnungsstatistik unter Funktion 153 geführte Betrag weist unter Umständen eine in ihrer Höhe unbekannte Schnittmenge mit der BIBB-Schätzung des Mittelvolumens in Weiterbildungsprogrammen der Länder auf, vgl. Anmerkungen im Text.

¹⁰ Entspricht der Position „Weiterbildungskosten“ im Datenreport 2012. Enthalten sind Teile des Integrationsfortschrittsprogramms sowie das Sonderprogramm WeGebAU.

¹¹ Siehe Anmerkungen im Text.

¹² Die institutionelle Förderung im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurde 2009 abgeschafft. Seit April 2012 können jedoch wieder Leistungen für den Aufbau, die Erweiterung, den Umbau und die Ausstattung von Jugendwohnheimen erbracht werden.

¹³ Gefördert werden gering qualifizierte Arbeitnehmer, die keine berufliche Ausbildung vorweisen können oder seit mindestens 4 Jahren anstatt der gelernten Tätigkeit einer anderen an- oder ungelernten Tätigkeit nachgehen.

¹⁴ Für Angaben zu den Jahren 2007 und 2008 siehe Datenreport 2012.

¹⁵ Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit einem Kreuz gekennzeichnet.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
 Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes
 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen
 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungserg GesamtHH
 Bundesagentur für Arbeit, Quartalsbericht
 Bundesagentur für Arbeit, Statistiken zu Einnahmen und Ausgaben in den Rechtskreisen SGB II und SGB III
 Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik
 Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Dezember 2012) und der Bundesagentur für Arbeit (Februar 2013)

zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung. Arbeitslosengeld wird nach Auskunft der BA als „Arbeitslosengeld bei Weiterbildung“ ausgewiesen, sobald es während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt wird. In der Regel besteht aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund von Arbeitslosigkeit, sodass die Ausgaben genau genommen nicht in voller Höhe als Bildungsausgaben interpretiert werden dürfen. Da sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Arbeitslosigkeit bei Teilnahme an einer Weiterbildung um die Hälfte der Weiterbildungsdauer erhöht, dürfte der den Bildungsausgaben zuzurechnende Anteil aber bei mindestens 50 % liegen.

Gesondert zu berücksichtigen sind gegebenenfalls die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung. Der größte Teil dieser Leistungen kann jedoch laut Angaben der BA nicht eindeutig der Erstausbildung oder Weiterbildung zugeordnet werden. Zudem ist – wie auch beim Arbeitslosengeld – zu hinterfragen, ob es sachgerecht ist, die Ausgaben ihrem Zweck nach in voller Höhe als Bildungsausgaben zu interpretieren.

Aufgrund einer Verschlechterung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume sind die Ausgaben der BA seit 2001 stark zurückgegangen. Nach leicht steigender Tendenz zwischen 2006 und 2009 haben sie sich bis 2012 wieder reduziert, was aber vor allem dem demografischen Wandel und der zurückgegangenen Arbeitslosigkeit geschuldet sein dürfte. Im Zuge der am 1. April 2012 in Kraft getretenen Instrumentenreform wurden allerdings die Voraussetzungen zur Förderung einer beruflichen Weiterbildung – wenn auch zeitlich befristet – leicht erweitert (vgl. Pressemitteilung 030/2012 der BA zur Instrumentenreform).

Neben der Aus- und Weiterbildungsförderung auf Basis des SGB III ist die BA auch für die Durchführung der durch das BMAS finanzierten Maßnahmen auf Basis des SGB II zuständig. Das Kriterium für die Förderung nach SGB II ist eine Phase der Arbeitslosigkeit, die länger als ein Jahr andauert; deshalb finden sich im Rechtskreis SGB III ähnliche berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung und Jüngere wie im Rechtskreis SGB II.

Die von Bundesministerien, BA und Ländern bereitgestellten Mittel werden in einigen Fällen durch EU-Mittel ergänzt. Die entsprechenden Programme werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Je nach Zielgebiet liegt der Kofinanzierungssatz bei bis zu 50 % oder 75 %. In der Förderperiode 2007 bis 2013 stehen insgesamt ca. 9,4 Mrd. € für Bund und Länder zur Verfügung. Allerdings ist laut ESF derzeit keine Auskunft darüber möglich, in welcher Höhe in den einzelnen Jahren tatsächlich Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung aus ESF-Mitteln getätigt wurden. Die unter Prioritätsachse B der Programmstruktur zu subsumierenden Ausgaben dienen fast vollständig der Weiterbildung.²⁸² Über die gesamte Förderperiode stehen Bund und Ländern hierfür insgesamt 2,84 Mrd. € zur Verfügung. Aber auch die übrigen Prioritätsachsen können Ausgaben mit Bezug zur beruflichen Aus- und Weiterbildung enthalten, sodass sich die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel Größenordnungsmäßig zwischen 0,5 und 1 Mrd. € bewegen dürften. Die ESF-Mittel für Weiterbildung sind aber nicht gesondert in → **Tabelle B3.5-1** berücksichtigt, da sie zumindest teilweise bereits in den dort aufgeführten Haushaltstiteln der Ministerien berücksichtigt sind. Denn nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Eine Aussage darüber, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zur → **Tabelle B3.5-1** noch erhöht, ist daher nicht ohne Weiteres möglich.

(Normann Müller)

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

B3.6 Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Die derzeit jüngste tarifliche Fondsregelung zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung vereinbarte die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie mit dem Zeitarbeitsunternehmen USG People Germany im Dezember 2011. Auf der Grundlage dieses Haustarifvertrags wurde im letzten Jahr der Verein Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e. V. gegründet. In den Fonds werden insgesamt 2 % der Bruttolohnsumme eingezahlt; daran beteiligen sich das Zeitarbeitsunternehmen mit 0,8 %, die Entleihbetriebe mit 0,8 % und die Zeitarbeitsbeschäftigten mit 0,4 %. Über diesen Tariffonds wird die berufliche Weiterbildung für Leiharbeiter/-innen erstmals finanziell abgesichert. Dieser Haustarifvertrag folgt damit einer Empfehlung der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2001 eingesetzten Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“. Die Kommission schlug „angesichts der hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitnehmern (...) die Einrichtung von Branchenfonds vor, um die Lernchancen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt zu verbessern“ (Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens 2004, S. 235).

Die Kommission verweist hierbei u. a. auf die Einrichtung tariflicher Weiterbildungsfonds in der Leiharbeitsbranche der Niederlande. In den Niederlanden existieren tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung, jedoch nicht nur in der Leiharbeitsbranche, sondern wurden spätestens seit den 1980er-Jahren in einer Vielzahl von Branchen eingerichtet. Mitte 2007 gab es in den Niederlanden 140 Aus- und Weiterbildungsfonds (O&O Fonds) in 116 Wirtschaftszweigen. 86 % der 6,9 Mio. Arbeitnehmer/-innen in den Niederlanden fallen unter diesen O&O Fonds (Donker van Heel u. a. 2008, S. 10). Im Gegensatz dazu hält die Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge in Deutschland am Prinzip der einzelbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung fest (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel B3.6). Nur wenige Tarifverträge beteiligen über ein Fondssystem alle Betriebe des Tarifbereichs an der Weiterbildungsfinanzierung und begreifen damit die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als ein-

zelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche (Berger/Moraal 2012).

Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung

Der zentrale Ansatz eines tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beruht auf der Entkopplung der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. So zahlen alle Betriebe, die einem solchen Tarifvertrag unterliegen, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme oder einen festen Beitrag pro Beschäftigten in einen meist von beiden Tarifparteien paritätisch verwalteten Fonds ein → **Table B3.6-1**. Aus diesem Fonds können Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, ihre Kosten refinanzieren.

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

Tariffonds beruhen auf „Kompensationstarifverträgen“ in eher kleinen Branchen

Trotz der hier genannten Vorteile stimmen die Arbeitgeberverbände einer Fondslösung zur Weiterbildungsfinanzierung oft erst dann zu, wenn die Gewerkschaften ihrerseits auf andere Forderungen verzichten. Insofern handelt es sich bei diesen Qualifizierungstarifverträgen immer um sogenannte „Kompensationstarifverträge“, da der Finanzierungsbeitrag der Arbeitgeber meist durch Verzicht der

Arbeitnehmer kompensiert wird. Beim Tariffonds der Textil- und Bekleidungsindustrie nahmen diese z. B. eine geringere Steigerung ihres Urlaubsgeldes in Kauf.

Bisher einigten sich die Tarifparteien vorrangig kleinerer Branchen mit meist klein- und mittelbetrieblicher Struktur auf die Einrichtung eines überbetrieblichen Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung. Entsprechend fallen derzeit auch nur knapp 100.000 Arbeitnehmer/-innen in den Geltungsbereich eines Tariffonds. Das derzeit für Weiterbildung über Tariffonds verwaltete Mittelvolumen lässt sich dabei nicht genau beziffern, da nicht nur für Weiterbildung die Fonds, sondern auch für Ausbildung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen Mittel bereitstellen. Im Kalenderjahr 2011 bzw. 2012 standen zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Fondsmittel in Höhe von ca. 4,3 Mio. € zur Verfügung. Hiervon wurden in den betreffenden Branchen knapp 3,8 Mio. € zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten ausgezahlt.

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

Textil- und Bekleidungsindustrie

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

In der *Branche Textil Service* trat im Jahr 2009 ein Tarifvertrag in Kraft, bei dem der Industrieverband Textil Service – intex – e. V. und die IG Metall

übereinkamen, „die Aus-, Fort-, Weiterbildung, den präventiven Gesundheitsschutz sowie die Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern“. Die intex-Mitgliedsbetriebe verpflichten sich zu diesem Zweck, jährlich 35 € je Beschäftigten an einen Verein zur Verwaltung des Tariffonds abzuführen.

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

Land- und Forstwirtschaft

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

Gerüstbaugewerbe

Den finanziell bedeutendsten Tariffonds mit langer Tradition stellt die *Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe* (Berger/Häusele/Moraal 2012). Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell im Jahr 1981. Aus dieser Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten

Tabelle B3.6-1: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2012^a

	Textilbranche				Land- und Forstwirtschaft ^b		Gerüstbaugewerbe
	Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie ^c		Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service ^d	Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Niederindustrie ^b	Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein ^e	Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen ^f	Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (Angaben für 2011) ^g
	arbeitgeberseitig ¹	arbeitnehmerseitig					
Anzahl der tarifgebundenen Betriebe	361		14	3	1.878	280	2.925
Anzahl der Arbeitnehmer im Tarifbereich	50.611		10.590	1.703	4.390	k.A.	20.900 ²
Beitragseinnahmen in €	611.700 €		XXXX	XXXX	253.000 €	k.A.	108.329.000 € ³
Tarifliche Beitragsregelung	12,50 € p. a. für Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte anteilig nach Arbeitszeit		35,- € je Beschäftigten/Jahr	3,4 % der jährlichen Brutto Lohn- und Gehaltssumme	monatlicher Beitrag von 5,11 € je Arbeitnehmer, 70 % trägt der Arbeitgeber und 30 % der Arbeitnehmer ⁴	monatlicher Beitrag: 5 € für den Arbeitgeber und 3 € für den Arbeitnehmer	2,5 % der Brutto-lohnsumme für Aus- und Weiterbildung
Weiterbildungsbudget 2012 gesamt (inkl. Mittel aus Vorjahren)	487.200 € ⁵	574.801 €	383.150 €	800.000 €	210.000 €	ca. 45.000 €	11.191.000 € ⁶
Genutzte Mittel in €	370.700 €	249.500 €	319.944 €	800.000 €	195.000 € ⁷	ca. 25.000 € ⁸	1.800.000 €
Anzahl der Betriebe, die Fondsmittel beansprucht haben	112	nicht registriert	7	3	nicht registriert	25	190
Anzahl der Arbeitnehmer, die den Fonds beansprucht haben	934 ⁹	251	555	280	796	35	315

Anmerkungen:

¹ Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum 1. Juli 2011 bis 30 Juni 2012.² Gewerbliche Beschäftigte im Jahresdurchschnitt.³ Gesamtbeitragseinnahmen zur Finanzierung für tarifliche Sozialleistungen inkl. Berufsbildung.⁴ In der Regel tragen die Arbeitgeber den Gesamtbeitrag.⁵ Budget für 2011.⁶ Für berufliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehender Betrag.⁷ Zuzgl. verbindlicher Bezuschussungszusagen für Weiterbildungsmaßnahmen in Höhe von 7.200 €, die zu Beginn 2013 ausgezahlt werden.⁸ Mittelnutzung in 2011.⁹ Ein Arbeitnehmer kann bis zu 5 Tage p. a. gefördert werden. Die Zahl gibt die Teilnahmefälle an. Ein Arbeitnehmer, der im Jahr an 2 Fortbildungen teilnimmt, wird somit zweimal gezählt.

Quellen:

^a Der Weiterbildungsfonds Zeitarbeit ist in der Übersicht nicht aufgeführt, da er nach Auskunft der Abteilung Tarifpolitik der IG BCE zu Redaktionsschluss des BIBB-Datenreports seine operative Tätigkeit noch nicht aufgenommen hatte.^b Für den Tariffonds der Land- und Forstwirtschaft Hessen lagen keine Angaben vor.^c Verein zur Aus-, Fort- und Weiterbildung Aschaffenburg.^d Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kritische Akademie Inzell.^e Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e.V.^f Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen e.V.^g Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes.

Sozialleistungen einschließlich der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung finanziert. Förderfähig sind nach Tarifvertrag dieser Branche nur die Fortbildungslehrgänge zum geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer, zur Vorbereitung auf die Ausbilder-eignungsprüfung und zur Abschlussprüfung Gerüstbauer/Gerüstbauerin gemäß § 45 Abs. 2 BBiG. Die Teilnahmen an diesen Lehrgängen wurden im Jahr 2011 mit 1,8 Mio. € aus der Sozialkasse bezuschusst.

Die → **Tabelle B3.6-1** verdeutlicht, dass die für Weiterbildung zur Verfügung stehenden Fondsmittel oft nur zum Teil ausgeschöpft werden. Die Nutzung der Fonds könnte möglicherweise durch eine stärkere aufsuchende Betriebsberatung durch die fondsverwaltenden Stellen gefördert werden. Die Tabelle zeigt ferner, dass die Nutzung der hier aufgeführten Tariffonds weder im Gerüstbau noch bei den Fonds der Textilbranchen auf die alleinige Weiterbildungsfinanzierung fokussiert ist. Sie dient teilweise ebenso der Ausbildungsfinanzierung wie auch der Förderung anderer tariflich festgelegter Sozialleistungen. In diesem Zusammenhang ist auch der im Jahr 2008 in der chemischen Industrie aufgelegte Demografiefonds zu erwähnen. Er dient jedoch in erster Linie der Schaffung alters- und leistungsge-rechter Arbeitsbedingungen und flexibler Übergänge in den Ruhestand. In der Verbindung mit Langzeitkonten ist allerdings auch hier eine Fondsnutzung für Qualifizierungszwecke möglich. Das Beispiel des Demografietarifvertrags in der chemischen Industrie zeigt, dass derartige tarifliche Fondsmodelle zur Berufsbildungsfinanzierung nicht auf kleine Branchen begrenzt bleiben müssen.

(Klaus Berger, Daniela Decker, Dick Moraal)

B3.7 Programm Bildungsprämie

Was ist die Bildungsprämie?

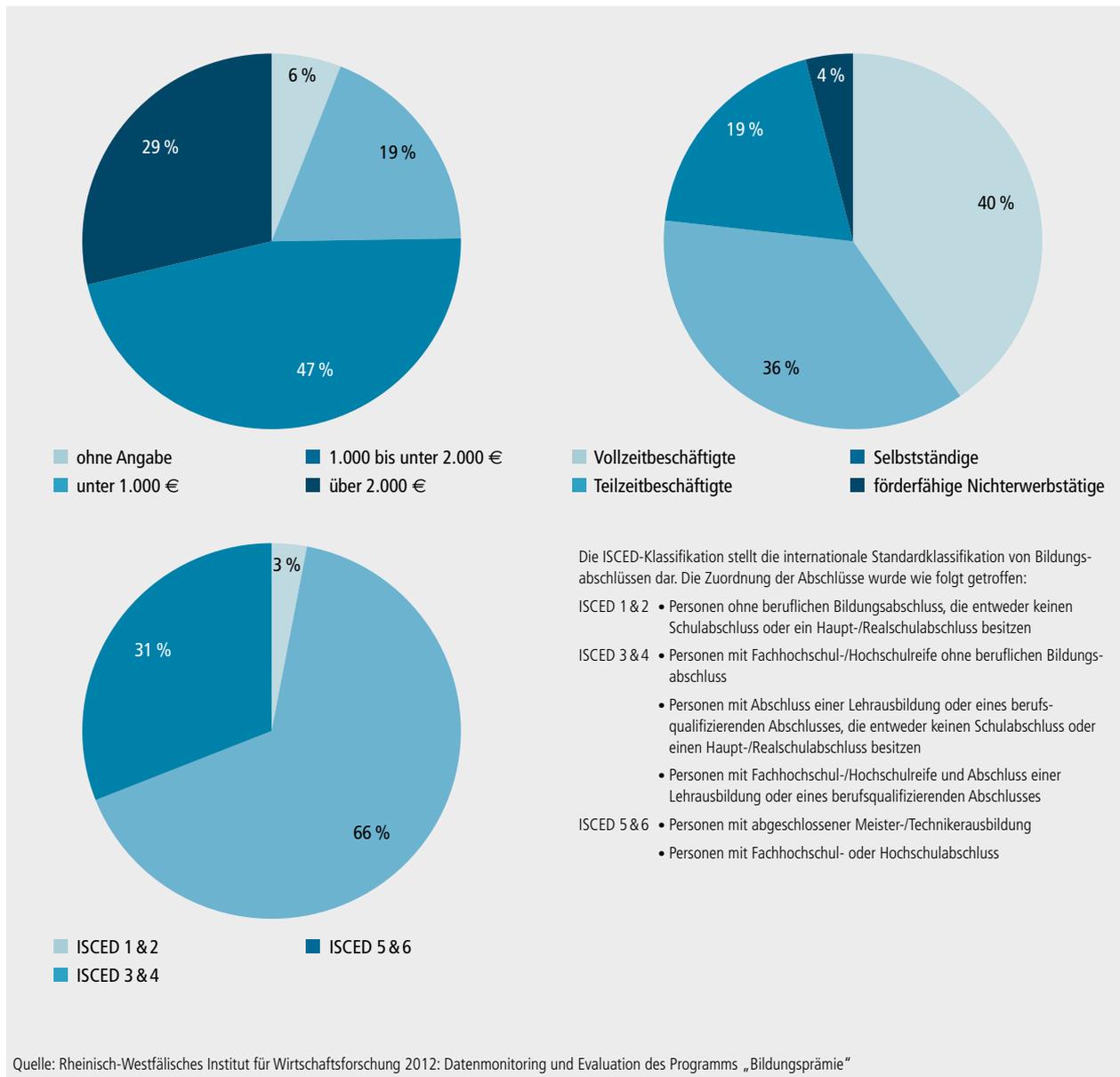
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Dezember 2008 das Programm Bildungsprämie (<http://www.bildungspraemie.info>) eingeführt, um mehr Menschen für Weiterbildung zu mobilisieren – insbesondere Personengruppen mit niedrigem Einkommen, die sich bisher aus finanziellen Gründen nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt haben. Das Programm ist nachfrageorientiert angelegt und fördert gezielt individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Es soll dazu beitragen, den Weg für die Anerkennung von Weiterbildungs-investitionen als sinnvolle Vorsorgeleistung für eine erfolgreiche Beschäftigungsbiografie zu ebnen.

Mit der Bildungsprämie, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird, können Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden, die berufsspezifische Kenntnisse bzw. Fertigkeiten vermitteln sowie Weiterbildungen, die der Stärkung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen. Hierzu gehören beispielsweise Kurse im Bereich Grundbildung oder Fremdsprachen.

Die Bildungsprämie umfasst 2 Finanzierungsinstrumente, die kumulativ anwendbar sind:

- **Prämiengutschein:** Mit dem Prämiengutschein werden 50 % der Weiterbildungskosten übernommen, maximal jedoch 500 €. Den Gutschein können Personen erhalten, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 € bei Alleinstehenden (bzw. 40.000 € bei gemeinsamer Veranlagung) nicht übersteigt.
- **Spargutschein:** Mit dem Weiterbildungssparen wird im Vermögensbildungsgesetz eine Entnahme aus dem angesparten Guthaben erlaubt, um Weiterbildung auch dann zu finanzieren, wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Arbeitnehmersparzulage geht dabei nicht verloren. Der Spargutschein kann auch als Ergänzung des Prämiengutscheins für den verbleibenden finanziellen Eigenanteil genutzt werden. Damit können aufwendige und oftmals langfristige Weiterbildungsmaßnahmen leichter finanziert werden.

Schaubild B3.7-1: Nutzer/-innen der Bildungsprämie nach Einkommen, Bildungsniveau und Beschäftigungsstatus



Für den Erhalt eines Prämien- und/oder Spargut-scheins ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch verpflichtend, das bundesweit bei ca. 560 Beratungsstellen kostenlos angeboten wird.

In welchem Umfang wird gefördert?

Bereits in der ersten Förderphase (1. Dezember 2008 bis 30. November 2011)²⁸³ war die Nachfrage

²⁸³ Alle Angaben zur ersten Förderphase sind folgendem, noch nicht veröffentlichten Bericht entnommen: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (u. a.): Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“. Endbericht. Essen 2012.

groß. Insgesamt wurden 165.894 Prämiegutscheine und 19.753 Spargutscheine ausgegeben – knapp 80 % der Prämiegutscheine wurden eingelöst. Die durchschnittlichen Gesamtkosten der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen betragen 1.084 €, die durchschnittliche Förderhöhe 344 €. Das Gesamtkostenvolumen der geförderten Weiterbildungen beläuft sich damit auf etwa 140 Mio. €. Aufgrund der positiven Ergebnisse der ersten Förderphase wurde das Programm um weitere 2 Jahre (bis 30. November 2013) verlängert.

Die Erfahrungen der ersten Förderphase führten zu leichten Veränderungen der Förderkonditionen, um die Programmmittel noch stärker auf die Zielgruppe der Personen mit niedrigem Einkommen und einer eher geringen Weiterbildungsbeteiligung zu konzentrieren. So wurden bspw. die Einkommensgrenzen gesenkt. Darüber hinaus wurde auf eine stärkere Abgrenzung zum Zuständigkeitsbereich des SGB II und III geachtet und die Förderung nun auf Personen, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, beschränkt.

Wer hat die Bildungsprämie genutzt?

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der ersten Förderphase zeigen, dass die Zielgruppe der Erwerbstätigen, die nur über knappe finanzielle Ressourcen verfügen, durch die Bildungsprämie gut erreicht wird. Die Programmteilnehmer/-innen beziehen häufiger ein geringes oder mittleres Einkommen als Beschäftigte in der Gruppe der Anspruchsberechtigten im Durchschnitt. Zwei Drittel der Programmteilnehmer/-innen haben ein Einkommen von unter 2.000 € brutto im Monat.

Ein Großteil der Antragsteller/-innen (40 %) ist im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt, gefolgt von den Bereichen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (12 %) sowie Erziehung und Unterricht (11 %).

Der Anteil der Selbstständigen ist unter den Programmnutzern und -nutzerinnen mit 19 % ausgesprochen hoch. Auch Teilzeitkräfte beteiligen sich überdurchschnittlich häufig. Ihr Anteil liegt fast auf dem Niveau der Vollzeitkräfte. In Bezug auf die Bildung ist

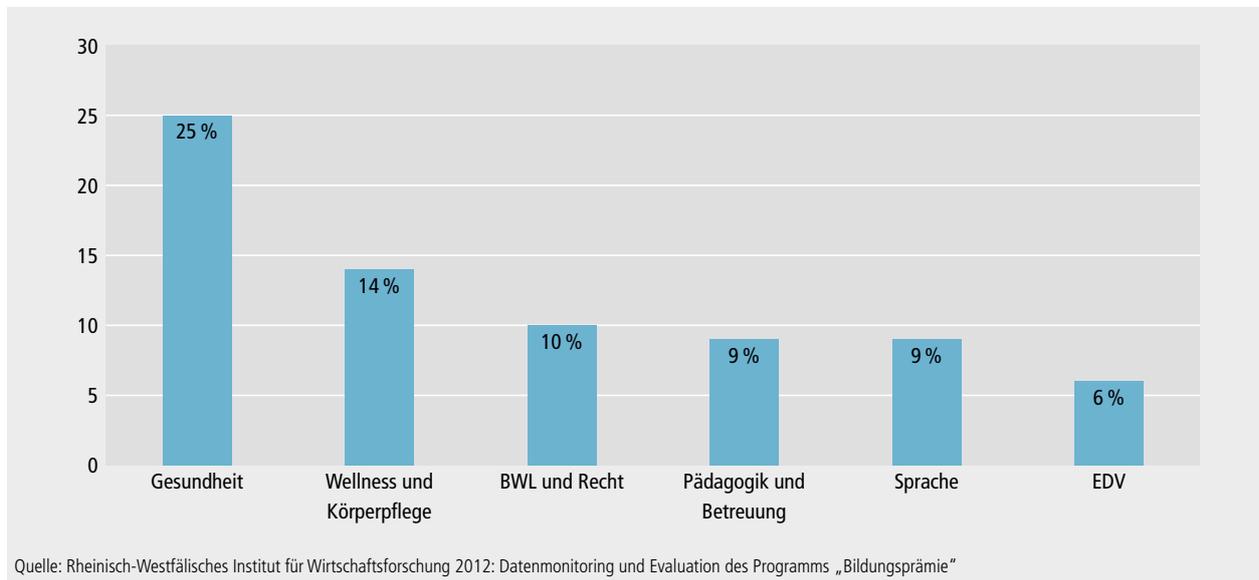
ein Großteil der Teilnehmer/-innen (66 %) der Klassifizierung ISCED 3 & 4 zuzuordnen → **Schaubild B3.7-1**. Aus den ISCED-Stufen 1 und 2 stammen 3 % der Nutzer/-innen.

Personengruppen, deren Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungen laut Adult Education Survey (AES) Trendbericht 2010 (Bilger/von Rosenblatt 2011, S. 6, 25, 37) unter dem Durchschnitt liegt, bemühen sich überdurchschnittlich häufig um einen Prämiegutschein: Dies trifft vor allem auf Beschäftigte in KMU bis 250 Mitarbeiter/-innen (89 % der Programmnutzer/-innen) und auf Teilzeitbeschäftigte zu. Personen mit Migrationshintergrund haben einen Anteil von 16 % an der Nutzung der Bildungsprämie – drei Viertel aller Nutzer/-innen sind weiblich → **Tabelle B3.7-1**.

Tabelle B3.7-1: Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren der 1. Förderphase

	relative Anteile in %
Geschlecht	
männlich	26
weiblich	74
Alter	
unter 25	12
25 bis unter 35	32
35 bis unter 45	30
45 bis unter 55	22
55 und älter	4
Migrationshintergrund	
ohne Migrationshintergrund	84
mit Migrationshintergrund	16
Betriebsgröße	
in KMU beschäftigt (0 bis 250 Beschäftigte)	89
nicht in KMU beschäftigt (über 250 Beschäftigte)	11

Quelle: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung 2012: Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“

Schaubild B3.7-2: **Schwerpunkt Weiterbildungsinhalte**

Was wurde gefördert?

In der ersten Förderphase umfassten knapp die Hälfte (45 %) der geförderten Weiterbildungen zwischen 40 und 160 Unterrichtsstunden. Dabei haben 32 % der Maßnahmen eine Laufzeit von unter einem Monat, 36 % von einem bis 6 Monate und 12 % von über einem Jahr. Die Weiterbildungsinhalte decken ein breites Themenspektrum ab. Die am häufigsten nachgefragten Weiterbildungen liegen im Bereich Gesundheit (25 %) sowie Wellness und Körperpflege (14 %) → [Schaubild B3.7-2](#).

Wie sehen die Nutzer/-innen die Bildungsprämie?

Die Programmteilnehmer/-innen bewerten die Bildungsprämie mehrheitlich positiv. In einer Befragung gaben mehr als 80 % in Bezug auf die Förderhöhe, Beratung und Einlösung eine hohe Zufriedenheit an. Die Beratung zur Bildungsprämie bewerten fast 90 % mit sehr gut bis gut. Auch der Indikator der Weiterempfehlungsrates weist auf eine positive Programmbeurteilung hin: 86 % der Teilnehmer/-innen der ersten Förderphase haben die Bildungsprämie einer oder mehreren Personen weiterempfohlen.

(Julia Jörgens)

B4 Geregelt Fortbildungsabschlüsse

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

„Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“ (§ 1 Abs. 3, 4 Berufsbildungsgesetz [BBiG]). Rechtsgrundlagen für Fortbildungs- und Umschulungsverordnungen **E** sind neben BBiG und Handwerksordnung (HwO) das Seemannsgesetz²⁸⁴ und das Bundesbeamtengesetz. Durch Absolvieren der darin geregelten Prüfungen werden staatlich anerkannte Fortbildungs- und Umschulungsabschlüsse erworben.

E Fortbildungsordnungen

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

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

Umschulungsordnungen

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

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

Es gibt 223 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung:

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

In den Jahren 2011 und 2012 wurden 8 Rechtsverordnungen des Bundes für die berufliche Fortbildung erlassen, wobei die Verordnung über die Prüfung zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen in der Finanzdienstleistungswirtschaft 2 Fortbildungsabschlüsse enthält. In chronologischer Anordnung handelt es sich um folgende Berufe:

- Schneidwerkzeugmechanikermeister/-in vom 22. November 2011
- Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Büro- und Projektorganisation vom 9. Februar 2012
- Geprüfter Fachberater/Geprüfte Fachberaterin für Finanzdienstleistungen vom 9. Februar 2012
- Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Finanzberatung vom 9. Februar 2012
- Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Kraftverkehr vom 9. Februar 2012
- Geprüfte/r Tourismusfachwirt/-in vom 9. Februar 2012
- Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin Medienproduktion Bild und Ton vom 4. Juli 2012
- Geprüfte/-r Polier/-in vom 6. September 2012
- Holz- und Bautenschutzmeister/-in vom 10. September 2012

284 Es liegen keine Rechtsverordnungen vor.

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung

Die zuständigen Stellen (siehe Teil 4 des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe) können Rechtsvorschriften zu den Themen Fortbildung (§ 54 BBiG bzw. § 42a HwO) und Umschulung (§ 59 BBiG bzw. § 42f HwO) erlassen. Gegenwärtig gibt es 2.848 Rechtsvorschriften zu 749 Fortbildungsberufen und 33 Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu 20 Umschulungsberufen.

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

(Joachim von Hagen)

B4.2 Neuere strukturelle Entwicklungen in Fortbildungsordnungen

Bildung einer Gesamtnote

Im Zusammenhang mit der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung wurden Strategien und Maßnahmen entwickelt, die die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung erhöhen sollen. Ziel ist, die möglichst umfassende Qualifizierung der Fachkräfte in Wirtschaft und Wissenschaft sicherzustellen. Zu den Maßnahmen gehört, dass die Zulassungsverfahren der Studiengänge die Vorqualifikation beruflich Qualifizierter ohne Hochschulzugangsberechtigung fair und ohne Diskriminierung einbeziehen.²⁸⁵ Unter anderem sollen dabei die Abschlussnoten aus der beruflichen Bildung analog zu schulischen Abschlussnoten in den Auswahlverfahren behandelt werden. Um dies tun zu können, müssen Abschlussnoten gegeben sein.

Im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung weisen jedoch die meisten der staatlich anerkannten Fortbildungsordnungen keine Gesamtnote, sondern mehrere Einzelnoten für einzelne Prüfungsleistungen aus. Damit die Hochschulen im Bedarfsfall nicht selbst Gesamtnoten schätzen müssen – dies ist laut Hochschulinformationssystem (HIS) Hannover bereits gelebte Praxis –, wurde im BMBF entschieden, eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Notenregelungen vorzunehmen und zukünftig im Zeugnis von Fortbildungsordnungen des Bundes (nach § 53 BBiG und § 42 HwO) eine Gesamtnote auszuweisen.

Die seit 2012 erlassenen Fortbildungsordnungen weisen bereits eine Gesamtnote aus. Für die davor erlassenen Fortbildungsordnungen müssen Regelungen zur Bildung einer Gesamtnote entwickelt werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde beauftragt, eine Bestandsaufnahme der geltenden Regelungen zur Punkte- und Notenbildung vorzunehmen und Vorschläge für eine Regelung zu erarbeiten. Von den derzeit insgesamt 216 Fortbildungsordnungen in

²⁸⁵ Vgl. die gemeinsame Vereinbarung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags und der Hochschulrektorenkonferenz vom 14. Oktober 2008; siehe http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/der_dqr/positionen/.

der Zuständigkeit des Bundes sind 35 Industriemeisterregelungen sowie 64 Regelungen zur beruflichen Fortbildung in der Zuständigkeit des BMBF erlassen → **Tabelle B4.2-1**. Diese 99 Regelungen, die sich in der Zuständigkeit des BMBF befinden, bilden für die Bestandsaufnahme laut Auftrag die Basis.

Tabelle B4.2-1: Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung

Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung	Anzahl
Handwerksmeister/-in (§ 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO)	91
Handwerksmeister/-in (§ 122 HwO)	14
Meister/-in (§ 53 Abs. 1 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO)	35
Landwirtschaftsmeister/-in (§ 53 Abs. 3 BBiG)	12
Hauswirtschaftsmeister/-in	0
Meister/-in (§ 142 Seemannsgesetz)	0
Berufliche Fortbildung (§ 53 Abs. 1 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO)	64
Summe	216

Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Stand: Dezember 2012

Erste Ergebnisse der Bestandsaufnahme

Eine Gesamtnote weisen 19 Verordnungen aus. Die verbleibenden 80 Verordnungen haben Benotungsregelungen, bei denen jeweils mehrere Noten ausgewiesen sind. Um eine Gesamtnote zu bilden, müssen diese Noten zueinander ins Verhältnis gesetzt und gewichtet werden. Diese Aufgabe übernimmt ein Sachverständigen-gremium unter Federführung des BIBB. Die Gewichtungsaufgabe soll hier an einem Beispiel erläutert werden:

Aus dem → **Schaubild B4.2-1** ist zu ersehen, dass das Zeugnis 2 Noten enthält, die jeweils aus Punkten für einzelne Prüfungsleistungen gebildet werden. Die Gewichtung der beiden Noten zueinander geht aus den Angaben in der Rechtsverordnung nicht hervor. Gewichtet werden müssen nun die den Noten zugrunde liegenden einzelnen Prüfungsleistungen der Prüfungsbereiche 1 bis 4 sowie der Handlungsbereiche 1 bis 3. Gewichtungskriterien dafür sind Niveau und Umfang der zu prüfenden Qualifikation. Darüber hinaus sind Umfang, Komplexität, Differenziertheit und Tiefe der Prüfungsaufgaben sowie ggf. der Prüfungsaufwand seitens der Prüfungsteilnehmer/-innen zu berücksichtigen.

Schaubild B4.2-1: Notenregelung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Chemie

Prüfungsteil	Prüfungsbereiche	Prüfungsaufgabenform	Prüfungsumfang		Bewertung (Zeugnis)			
1	1–4	Anwendungsbezogene Aufgaben, schriftlich	jeweils mind. 90 Min.	max. 7 Std.	Punkte	gleichgewichtig	Note	
					Punkte			
					Punkte			
					Punkte			
2	Handlungsbereiche 1–3	zwei handlungsspezifische, integrierte Situationsaufgaben	mind. 4 Std.	max. 8 Std.	Punkte	gleichgewichtig	Note	
			mind. 2 Std.		Punkte			
		Anwendungsbezogene Ausarbeitung, schriftlich	75–90 Min.	gleichgewichtig	Punkte			10 %
		Fachgespräch	30–45 Min.					

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Neben solchen Verordnungen mit 2 Zeugnisnoten gibt es:

- Verordnungen, in denen jede Einzelleistung benotet wird; ein Beispiel dafür ist die Verordnung des Geprüften Bilanzbuchhalters/der Geprüften Bilanzbuchhalterin;
- Verordnungen, die mehrere Einzelleistungen zu 2 Noten zusammenfassen; ein Beispiel dafür ist die Verordnung des Geprüften Meisters/der Geprüften Meisterin für Veranstaltungstechnik;
- Verordnungen, die mehrere Einzelleistungen zu 3 bis 4 Noten zusammenfassen; ein Beispiel dafür ist die Verordnung des Geprüften Berufspädagogen/der Geprüften Berufspädagogin.

Die Arbeiten zur Bildung einer Gesamtnote sollen im I. Quartal 2013 abgeschlossen werden.

In den jüngsten Fortbildungsordnungen wird in der Notenregelung die Bildung einer Gesamtnote dadurch erreicht, dass es jeweils nur eine schriftliche Prüfungsleistung und eine mündliche Prüfungsleistung gibt, die gleichgewichtig behandelt werden.

(Herbert Tutschner, Ulrich Blötz)

B4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Als Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und Aufstiegsfortbildung außerhalb des Hochschulbereichs sind Fachschulen **E** nach der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen ISCED (International Standard Classification of Education) dem tertiären Bereich zuzurechnen (Kultusministerkonferenz 2011, S. 139). Ziel der beruflichen Weiterbildung an Fachschulen ist, „Fachkräfte mit in der Regel beruflicher Erfahrung zu befähigen, Führungsaufgaben in Betrieben, Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen zu übernehmen und/oder selbstständig verantwortungsvolle Tätigkeiten auszuführen. Die Fachschulen leisten einen Beitrag zur Vorbereitung auf die unternehmerische Selbstständigkeit“ (Kultusministerkonferenz 2012, S. 4). Die Bildungsgänge an Fachschulen werden auf der Grundlage der Schulgesetze länderspezifisch geregelt und setzen grundsätzlich den Abschluss einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine entsprechende Berufstätigkeit voraus (Kultusministerkonferenz 2011, S. 141).

E Datenbasis zu Fachschulen

Die vom Statistischen Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 2) veröffentlichten Ergebnisse stammen aus den Schulstatistiken der einzelnen Bundesländer. Sie werden auf der Grundlage eines von der Kultusministerkonferenz (KMK) erstellten Schulartenkatalogs zusammengefasst. Hierbei können nicht alle institutionellen Besonderheiten in den 16 Bundesländern berücksichtigt werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2012, S. 9).

Für die Auswertung der Daten bedeutet dies, dass eine eindeutige Differenzierung zwischen Abschlüssen beruflicher Weiterbildung und anderen Bildungsgangabschlüssen an Fachschulen nicht in jedem Fall gegeben ist.

Bundesweit gibt es im Schuljahr 2011/2012 insgesamt 1.390 (+2,0% zum Vorjahr) Fachschulen mit insgesamt 180.612 Schülern und Schülerinnen (+2,9% zum Vorjahr) → **Tabelle B4.3-1**. Der Ausländeranteil liegt bundesweit wie im Vorjahr bei 3,4%. Den niedrigsten Ausländeranteil haben Thüringen

Tabelle B4.3-1: Fachschulen 2011/2012: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern

Land	Schulen	Klassen	Schüler/-innen	
			insgesamt	darunter: Ausländer/-innen
Baden-Württemberg	232	1.019	20.909	4,6 %
Bayern	205	748	15.860	2,2 %
Berlin	49	429	9.148	4,6 %
Brandenburg	35	299	6.271	0,4 %
Bremen	4	37	853	6,9 %
Hamburg	19	193	4.585	5,2 %
Hessen	116	700	14.355	7,6 %
Mecklenburg-Vorpommern	24	121	2.523	0,4 %
Niedersachsen	120	691	14.189	1,3 %
Nordrhein-Westfalen	268	2.298	49.959	4,0 %
Rheinland-Pfalz	70	544	12.014	4,7 %
Saarland	13	108	2.444	2,3 %
Sachsen	105	626	12.234	0,8 %
Sachsen-Anhalt	35	189	3.667	0,2 %
Schleswig-Holstein	52	251	5.203	1,0 %
Thüringen	43	340	6.398	0,2 %
Deutschland	1.390	8.593	180.612	3,4 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2011/2012; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

und Sachsen-Anhalt mit 0,2 % zu verzeichnen. Den höchsten Anteil hat Hessen mit 7,6 %.

Insgesamt sind 56.462 Absolventen und Absolventinnen des Schuljahres 2010/2011 mit bestandener Abschlussprüfung an Fachschulen zu verzeichnen (+8,8 % zum Vorjahr). Die Anzahl der Abschlüsse ist in den einzelnen Berufsbereichen sehr unterschiedlich. Mit 30.865 Absolventen/Absolventinnen fallen 54,7 % der bestandenen Abschlussprüfungen des Schuljahres 2010/2011 in den Bereich der Dienstleistungsberufe. Im Bereich der technischen Berufe lag der Anteil mit 18.897 Abschlüssen bei 33,5 % → **Tabelle B4.3-2**. Mit insgesamt 11.006 Abschlüssen hat die Berufsklasse „Erzieher/-in o. n. A.“²⁸⁶ im Bereich der Dienstleistungsberufe die höchste Absolventen-/Absolventinnenquote zu verzeich-

nen. Im Bereich der technischen Berufe liegt der/die „Maschinen(bau)techniker/-in allgemein“ mit insgesamt 7.654 Absolventen/Absolventinnen an der Spitze.

Im betrachteten Zeitraum von 2005/2006 bis 2010/2011 liegen die Zahlen der Absolventen/Absolventinnen im Bereich der Dienstleistungsberufe kontinuierlich weit über den übrigen Bereichen. Den zweitstärksten Bereich stellen im Betrachtungszeitraum die technischen Berufe²⁸⁷ → **Schaubild B4.3-1**.

Das Verhältnis von Absolventen zu Absolventinnen ist im Verlauf des Betrachtungszeitraums 2005/2006 bis 2010/2011 insgesamt ausgewogen. Deutliche Geschlechtsunterschiede zeigen sich jedoch auf der Ebene der Berufsbereiche. Mit einem Anteil von 75,6 % im Schuljahr 2010/2011 sind die Frauen im Bereich der Dienstleistungsberufe

286 In der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) (vgl. **Kapitel A6.1**) werden die Ausbildung im Erziehungs- und Sozialwesen sowie die Ausbildung zum Heilpädagogen/zur Heilpädagogin dem Sektor Berufsausbildung zugeordnet (vgl. Statistische Ämter der Länder und des Bundes 2011, S. 24).

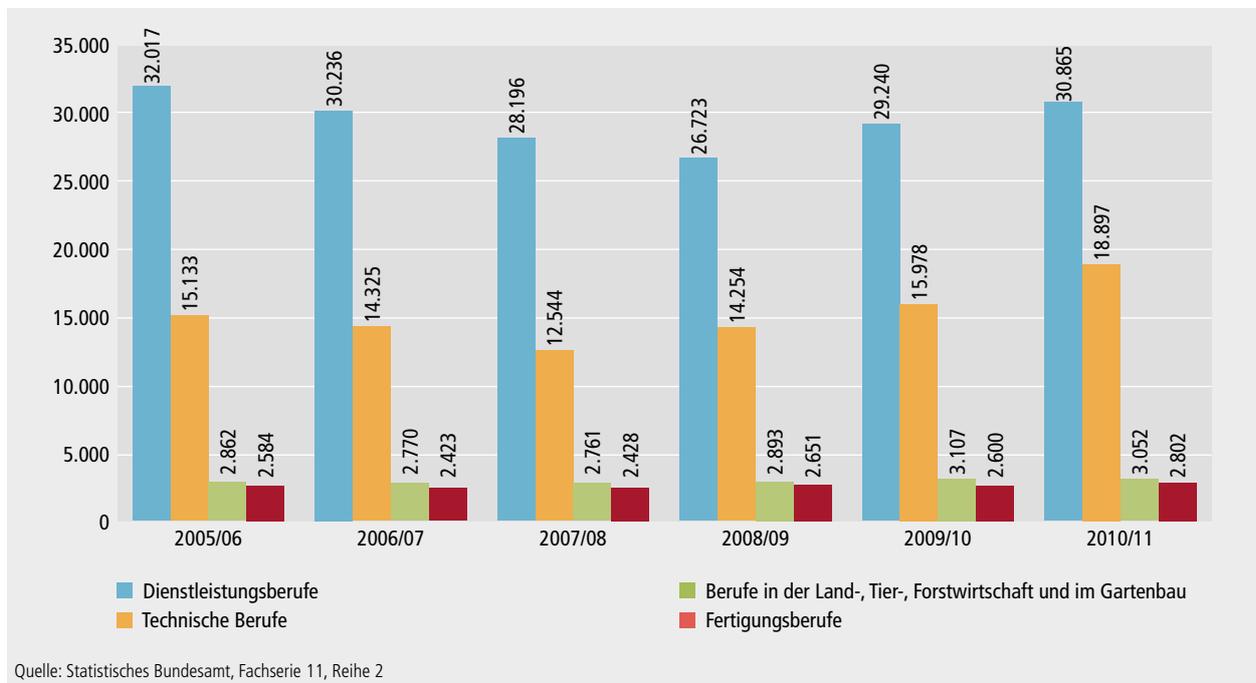
287 Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde für das → **Schaubild B4.3-1** die Kategorie „ohne Berufsangabe“ nicht berücksichtigt.

Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen des Schuljahres 2010/2011 mit bestandener Abschlussprüfung nach Berufsbereichen

Berufsbereich	Absolventen		davon aus			
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich in %	zusammen	weiblich in %	zusammen	weiblich in %
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau	3.052	12,9	3.052	12,9	0	0
Fertigungsberufe	2.802	11,5	2.562	10,7	240	20,0
Technische Berufe	18.897	5,7	15.102	6,0	3.795	4,1
Dienstleistungsberufe	30.865	75,6	17.966	75,6	12.899	75,7
ohne Berufsangabe	846	62,9	519	67,1	327	56,3
insgesamt	56.462	45,4	39.201	39,6	17.261	58,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2011/2012; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild B4.3-1: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufsbereichen



deutlich überrepräsentiert (77,0 % im Vorjahr). In den technischen Berufen sind die Absolventinnen im gleichen Schuljahr mit nur 5,7 % vertreten (6,2 % im Vorjahr).

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

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

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

(Maria Zöllner)

B4.4 Fortbildungsprüfungen und Umschulungsprüfungen

Die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung gehören zur Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Die berufliche Fortbildung dient dazu, die Handlungsfähigkeit im Beruf zu erhalten und anzupassen oder sie zu erweitern und beruflich aufzusteigen (§ 1 Abs. 4 BBiG). Dagegen soll die berufliche Umschulung Grundlagen schaffen, um eine andere berufliche Berufstätigkeit auszuüben (§ 1 Abs. 5 BBiG). Die mittels Fortbildungsordnungen „geregelt“ Fortbildung ist eine besondere Form der beruflichen Weiterbildung. Sie weiter auszubauen ist eine wichtige berufsbildungspolitische Aufgabe (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 43). Gemäß § 53 BBiG kann der Bund für die berufliche Aufstiegsfortbildung sogenannte Fortbildungsordnungen erlassen. Sie schaffen eine bundesweit einheitliche Grundlage hinsichtlich der zu vermittelnden Inhalte sowie der Prüfungsbestimmungen für staatlich anerkannte

Fortbildungsabschlüsse. Sind bundeseinheitliche Regelungen nicht erlassen, können die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG bzw. § 42a der Handwerksordnung (HwO) ihrerseits Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen.²⁸⁸ Derzeit stehen einer Vielfalt von fast 2.850 Regelungen der zuständigen Stellen in der beruflichen Fortbildung rund 220 Fortbildungsordnungen des Bundes gegenüber (vgl. Kapitel B4.1, B4.2).

Die Fortbildungsmaßnahmen müssen den besonderen Erfordernissen der Erwachsenenbildung entsprechen. Die geregelte Fortbildung setzt in der Regel eine abgeschlossene berufliche (Erst-)Ausbildung und eine Mindestzeit einschlägiger praktischer Berufstätigkeit voraus; sie erweitert damit zielgerichtet schon vorhandene berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten des Einzelnen bzw. passt diese neuen Entwicklungen an. Die Teilnahme an Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung können durch staatliche Förderinstrumente wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, die Bildungsprämie sowie das Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendium unterstützt werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2012, S. 56 ff.). In den jeweiligen Fortbildungsprüfungen ist der Nachweis zu erbringen, dass die nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten in den Fortbildungsmaßnahmen fachlich geeigneter Träger wie Betriebe, überbetriebliche Zusammenschlüsse, Kammern usw. erfolgreich erworben worden sind. Eine mit Erfolg abgelegte Prüfung führt zu einem anerkannten Fortbildungsabschluss mit eigener Berufsbezeichnung.²⁸⁹ Meisterabschlüsse zählen ebenso zum Kreis der geregelten Aufstiegsfortbildung und haben eine lange Tradition. Die jeweiligen Fortbildungsmaßnahmen und Abschlüsse qualifizieren den Einzelnen für verschiedenste gehobene Sach- und Führungsaufgaben in Betrieben und Verwaltungen. Die absolvierte Meisterprüfung bescheinigt etwa dem Prüfling, einen Handwerksbetrieb selbstständig führen und

Auszubildende sachgemäß ausbilden zu können.²⁹⁰ Fortbildungsabschlüsse tragen des Weiteren zur Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen bei; sie werten damit den beruflichen Bildungsweg insgesamt auf. So ermöglicht eine Vereinbarung der Kultusministerkonferenz Fortbildungsabsolventen seit 2009 bundesweit den Zugang zum Hochschulstudium ohne eine weitere schulische Studienberechtigung.²⁹¹ Außerdem ist es im Zuge der Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) erklärtes bildungspolitisches Ziel, die beruflichen Fortbildungsabschlüsse der 3 verschiedenen Ebenen niveaumentsprechend den Stufen 5 bis 7 des Qualifikationsrahmens zuzuordnen; dort sind auch die einzelnen hochschulischen Abschlüsse einge-
reicht.²⁹²

Berichtet werden nachfolgend ausgewählte Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik **E** für das Berichtsjahr 2011.²⁹³ Die Statistik erfasst dazu sämtliche nach BBiG bzw. HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsberufen sowie diejenigen nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen (vgl. Kapitel B4.1). Ebenfalls als Fortbildungsprüfungen zählen die durchgeführten Meisterprüfungen in den einzelnen Ausbildungsbereichen. Die herangezogenen Daten der Berufsbildungsstatistik wurden von den statistischen Ämtern des Bundes und der Länder gemäß den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes erhoben. Aus Datenschutzgründen werden die Ergebnisse vom Statistischen Bundesamt ab dem Berichtsjahr 2010 stets nur als gerundete Zahlen ausgewiesen (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 19 f.).²⁹⁴

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

289 Zahlenmäßig bedeutsame Fortbildungsabschlüsse sind etwa Fachwirt/Fachwirtin, Fachkaufmann/Fachkauffrau, Betriebswirt/Betriebswirtin oder Meister/Meisterin.

290 Der pädagogische Prüfungsteil der Meisterprüfung ersetzt die Ausbildereignungsprüfung gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung.

291 Vgl. Kultusministerkonferenz 2009.

292 So werden z. B. künftig Meister, Techniker und Fachwirte im DQR gleichwertig mit dem Bachelor auf der Niveaustufe 6 stehen, insgesamt ein Erfolg für die berufliche Bildung und für die Durchlässigkeit des Bildungssystems.

293 Verwendet wird vorrangig die Fachserie 11, Reihe 3, „Berufliche Bildung 2011“ des Statistischen Bundesamtes.

294 Hierzu wird jeder Zellwert auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Nach dem angewendeten Rundungsverfahren beträgt die Abweichung vom Echtwert je ausgewiesener Datenzelle maximal 1. Somit kann auch die Summe der gerundeten Einzelwerte von der tatsächlichen Gesamtsumme abweichen; maximal entspricht die Abweichung der Summe der ausgewiesenen Merkmalsausprägungen.

E Fortbildungsprüfungen und Umschulungsprüfungen in der Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)

Die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erhebt unter den sonstigen Prüfungsteilnehmern jährlich u. a. auch Teilnahmen und Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen und Umschulungsprüfungen eines Berichtsjahres (Berichtsjahr ist das Kalenderjahr); differenziert werden können diese nach weiteren Merkmalen wie: Fortbildungsberuf, Ausbildungsbereich, Prüfungserfolg, Geschlecht und Geburtsjahr der Teilnehmer, Wiederholungsprüfung, regionale Merkmale. Die Statistik ist eine Vollerhebung, für die Auskunftspflicht besteht. Die zuständigen Stellen melden die während des Kalenderjahres bei ihnen abgelegten Fortbildungs- und Meisterprüfungen bzw. Umschulungsprüfungen. Besteht die Fortbildungsprüfung aus mehreren Teilen (z. B. Kurse, Module), sind Prüfung und Teilnehmer/Teilnehmerinnen nur dann statistisch zu erfassen und nachzuweisen, wenn es sich um die letzte Stufe handelt, nach deren erfolgreichem Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf. Gezählt werden aber auch jene Prüfungen, die nicht erfolgreich bestanden wurden, sofern keine weitere Wiederholungsmöglichkeit mehr besteht. Fortbildungsprüfungen sind auch dann zu melden, wenn in der jeweiligen Fortbildungsordnung/Fortbildungsregelung nicht auf das Berufsbildungsgesetz Bezug genommen wird. Es wird zudem stets erfasst, ob es sich bei der jeweiligen Prüfung um eine Wiederholungsprüfung handelt oder nicht. Der Prüfungserfolg wird danach unterschieden, ob die Prüfung bestanden oder nicht bestanden wurde bzw. endgültig nicht bestanden worden ist.

Die Rechtsgrundlage der Statistik (§§ 4 und 5 Berufsbildungsförderungsgesetz [BerBiFG]) war für die Erhebungen der Jahre von 1993 bis 2006 unverändert geblieben; für diesen Zeitraum liegen somit miteinander vergleichbare, in Form fester Merkmalskombinationen erfasste Daten vor (sog. Aggregatdaten), und zwar auf der Ebene des Bundes, der Länder und der Kammern. Erhoben wurden danach die Anzahl der Prüfungsfälle, nicht jedoch der 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. Klaukien 2011; Schmidt 2008). Danach werden ab dem Berichtsjahr 2007 für die durchgeführten Fortbildungsprüfungen frei miteinander kombinierbare Individualdatensätze anstelle von Aggregatdaten gemeldet; darüber hinaus werden einzelne Merkmale teils neu bzw. differenzierter erfasst. Für die Umstellungsphase galten folgende Übergangsregelungen: Die zuständigen Stellen konnten die Angaben zu Fortbildungsprüfungen bis einschließlich Berichtsjahr 2009 auch noch als aggregierte Summendatensätze je einzelnen Fortbildungsberuf übermitteln, zudem waren auch fehlende Angaben für Merkmale zulässig. Mit dem Berichtsjahr 2010 entfielen sämtliche Übergangsbestimmungen. Die Ergebnisse für die Berichtsjahre 2007 und 2008 wurden wegen Schwierigkeiten bei der Umstellung und erheblicher Meldefälle vom Statistischen Bundesamt nicht veröffentlicht. Erst für das Berichtsjahr 2009 hat das Statistische Bundesamt wieder Ergebnisse zu den Fortbildungsprüfungen veröffentlicht. Im Ergebnis zeigte sich für die Zeit nach der Umstellung der Statistik ein Einbruch der gemeldeten Prüfungszahlen. Seit 2009 haben sich die Vollständigkeit der Meldungen sowie die Qualität der Daten weiter verbessert.

Im Berichtsjahr 2011 wurden insgesamt 118.335 Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen bzw. Meisterprüfungen gezählt; das waren rund 8.000 mehr als im Vorjahr 2010 → [Tabelle B4.4-1](#). Damit ist fast wieder der Stand des Jahres 2006 erreicht.²⁹⁵ Die Zahl der männlichen Prüflinge betrug 76.884 (65 %), die der Frauen 41.451 (35 %). Insgesamt haben 102.159 (86,3 %) Personen die Prüfung mit Erfolg absolviert; zwei Drittel (67.545) der bestandenen Prüfungen wurden von Männern und fast 35.000 von Frauen abgelegt.

Durchgeführt wurden die meisten dieser Prüfungen nach wie vor in den beiden Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (60.033) und Handwerk (49.029). Im Handwerk erhöhte sich erneut die Zahl der Fortbildungsprüfungen zum Vorjahr um rund 4.400. Ähnlich hoch fiel im Bereich Industrie und Handel der Anstieg zum Jahr 2010 mit rund 3.600

²⁹⁵ Generell ist der zeitliche Vergleich der Fortbildungsprüfungsdaten für die Jahre vor und nach Umstellung der Statistik im Jahr 2007 nur bedingt möglich, und zwar infolge der methodischen Neukonzeption und des Meldeverfahrens. Die Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen waren nach der rückläufigen Entwicklung in den Jahren 1992 bis 2002 für die Jahre 2002 bis 2006 recht stabil geblieben; vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 277 f.

Tabelle B4.4-1: **Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2007 bis 2011 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht¹**

	Teilnahmen an Fortbildungs-/ Meisterprüfungen			Anzahl: mit bestandener Prüfung		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
Fortbildungs-/Meisterprüfungen insgesamt						
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
2011	118.335	76.884	41.451	102.159	67.545	34.614
Industrie und Handel^{2,3}						
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
2011	60.033	35.409	24.624	46.728	27.957	18.771
Handwerk						
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
2011	49.029	38.670	10.359	47.496	37.431	10.065
Öffentlicher Dienst⁴						
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	1.977	762	1.215	1.815	702	1.113
2010	1.725	687	1.038	1.623	648	978
2011	1.896	738	1.155	1.698	654	1.044
Landwirtschaft						
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	1.659	1.260	399	1.362	1.029	333
2010	1.935	1.566	369	1.542	1.248	291
2011	2.274	1.698	579	1.662	1.200	462
Freie Berufe⁴						
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	4.644	342	4.302	4.131	267	3.864
2010	4.854	333	4.521	4.326	252	4.074
2011	4.941	366	4.575	4.440	300	4.140
Hauswirtschaft						
2007	–	–	–	–	–	–
2008	–	–	–	–	–	–
2009	213	–	213	165	–	165
2010	405	9	396	282	3	279
2011	162	3	156	135	3	129

¹ 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.

² Die Zahl der Teilnahmen des Bereichs ist teilweise 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 B4.4-2: **Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2011 und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder¹**

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
Fortbildungs-/Meisterprüfungen insgesamt	99.417	18.918	85.605	16.554	86,1	87,5
Industrie und Handel ^{2,3}	51.339	8.694	39.936	6.795	77,8	78,2
Handwerk	40.569	8.460	39.234	8.262	96,7	97,7
Öffentlicher Dienst ⁴	1.296	600	1.233	468	95,1	78,0
Landwirtschaft	2.097	177	1.548	114	73,8	64,4
Freie Berufe ⁴	3.954	990	3.522	918	89,1	92,7
Hauswirtschaft	162	0	135	0	83,3	–

¹ Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet; die Gesamtzahl kann aufgrund der Rundung je Zeile von der Summe der gerundeten Einzelwerte abweichen. Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschließlich Berlin.

² Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

³ Die Zahl der Teilnahmen des Bereichs ist überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden.

⁴ 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

Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus; zwischen 2009 und 2010 war hier die Zahl der abgelegten Fortbildungsprüfungen sogar um ca. 5.300 zurückgegangen.²⁹⁶ Im Bereich freie Berufe unterzogen sich 4.941 Personen einer Prüfung. Es folgen die Bereiche Landwirtschaft mit 2.274 durchgeführten Fortbildungsprüfungen und der öffentliche Dienst (1.896). Die zuständigen Stellen in der Hauswirtschaft meldeten für 2011 die wenigsten, nämlich 162 Prüfungsteilnahmen nach 405 Teilnahmen im Jahr 2010.

→ **Tabelle B4.4-1** zeigt darüber hinaus bei den Prüfungsteilnahmen deutliche Unterschiede nach Geschlecht in den einzelnen Ausbildungsbereichen: Frauen stellten im Berichtsjahr 2011 nahezu alle Prüflinge bei Fortbildungs- bzw. Meisterprüfungen in den beiden Bereichen Hauswirtschaft (96,3 %) und freie Berufe (92,6 %). Am niedrigsten fiel der Anteil der Frauen an den Prüfungsteilnahmen im Handwerk mit 21,1 % aus, gefolgt vom Landwirtschaftsbereich, wo Frauen einen Anteilswert von 25,5 % erreichten. Im Bereich Industrie und Handel

waren 41 % der erfassten 60.033 Prüflinge an Fortbildungs-/Meisterprüfungen weiblich. Im Jahr 2011 gab es im öffentlichen Dienst wie in den Vorjahren mehr Frauen (60,9 %) als Männer, die an Fortbildungsprüfungen teilnahmen.

→ **Tabelle B4.4-2** zeigt für das Berichtsjahr 2011 die unterschiedliche Größenordnung bei den Teilnahmen sowie der bestandenen Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern (einschließlich Berlin). Mit 18.918 in den neuen Ländern bzw. 99.417 in den alten Ländern wurden mehr als vier Fünftel (84,0 %) der insgesamt gezählten Prüfungen im westlichen Landesteil abgelegt. Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft ausgenommen, lagen die Anteilswerte der Prüfungsteilnahmen der alten Länder in den Ausbildungsbereichen nahe dem Gesamtmittelwert von 84 %: Für den Bereich öffentlicher Dienst wurden 32 % (600 Teilnahmen) der Fortbildungsprüfungen in den neuen Ländern abgelegt. Dagegen fanden im Bereich Hauswirtschaft sämtliche Prüfungen in Westdeutschland statt.

Insgesamt lag im Jahr 2011 der Anteil bestandener Fortbildungs- und Meisterprüfungen mit 86,1 % in den alten Ländern und 87,5 % in den neuen Län-

²⁹⁶ Allerdings geht das Statistische Bundesamt (2012, S. 104) von überhöhten Zahlen für das Jahr 2009 aus; einige Kammern dieses Bereichs hätten entgegen der statistischen Vorgabe nach wie vor auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet.

dern nahe zusammen → **Tabelle B4.4-2**. Kaum noch Unterschiede gab es im relativen Prüfungserfolg zwischen alten und neuen Ländern in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (77,8 % zu 78,2 %) sowie im Handwerk (alte Länder: 96,7 %; neue Länder: 97,7 %). Eingeschränkt traf dies auch für die freien Berufe zu, wo die angestrebten Fortbildungsabschlüsse im östlichen Bundesgebiet (92,7 %) etwas häufiger erreicht wurden als in Westdeutschland (89,1 %). Auffällig ist auch der deutlich größere Anteil bestandener Prüfungen im Westteil gegenüber den neuen Ländern im öffentlichen Dienst (alte Länder: 95,1 %; neue Länder: 78,0 %) und in der Landwirtschaft (73,8 % zu 64,4 %).²⁹⁷

Informationen zu Strukturen und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen und ausgewählten Prüfungsgruppen sind → **Tabelle B4.4-3** zu entnehmen: Ein Blick auf die Teilnehmezahlen zeigt die große Bedeutung einzelner Prüfungsgruppen. Fünfstellige Zahlen meldete der Ausbildungsbereich Industrie und Handel für die Prüfung zum Fachwirt/- zur Fachwirtin (23.046 Teilnahmen) oder zum/zur Industriemeister/-in (10.914); der Handwerksbereich zählte 12.249 durchgeführte Prüfungen für die Gruppe der Fachwirte und knapp 23.000 Handwerksmeister. Damit machten die Industriemeister- und Fachmeisterprüfungen knapp ein Viertel (23 %) aller Fortbildungsprüfungen im IH-Bereich aus, im Handwerk gehörte fast die Hälfte der Fortbildungsprüflinge zur Gruppe Handwerksmeister/-in (47 %). Außerdem war die Teilnahme an der Meisterprüfung besonders im Landwirtschaftsbereich bzw. in der Hauswirtschaft mit über 80 % die häufigste Form beruflicher Aufstiegsfortbildung.

Weiblich waren 7 von 10 der gemeldeten Fortbildungsprüflinge des Jahres 2011 in der Gruppe der Fachkaufleute (IH-Bereich) bzw. 61 % im öffentlichen Dienst, im Bereich freie Berufe waren sogar 93 % Frauen. Bei der Fortbildungsprüfung zum/zur Fachwirt/-in stellten Frauen mehr als die Hälfte der Teilnehmer im Bereich Industrie und Handel (54 %). Dagegen wurde von Frauen nur rund ein Fünftel

der Prüfungen mit dem Abschluss Betriebswirt/-in im IH-Bereich (22 %) bzw. Fachwirt/-in im Handwerk (21 %) abgelegt. Ähnlich niedrig auch der Anteil der Frauen an Prüfungen gewerblicher Fortbildungsberufe – 19,5 % betrug der Frauenanteil etwa in der Prüfungsgruppe Handwerksmeister/-in, bei den Industriemeistern sogar nur 3,7 %.

Die Fortbildungs-/Meisterprüfung wurde im Jahr 2011 von rund 17.700 Personen nach einem gescheiterten Prüfungsversuch wiederholt. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen abgelegten Fortbildungsprüfungen lag damit bei 15 %. Außerdem bestanden Zusammenhänge zwischen dem Anteil an Wiederholungsprüfungen und der Quote des Prüfungserfolgs. Für sämtliche Ausbildungsbereiche errechnete sich für das Jahr 2011 eine durchschnittliche Erfolgsquote von 86,3 %.²⁹⁸ Dabei lagen die Erfolgsquoten im Bereich Handwerk (96,9 %) deutlich und im öffentlichen Dienst (89,6 %) sowie der freien Berufe (89,9 %) geringfügig über dem Durchschnittswert der Ausbildungsbereiche insgesamt. Demzufolge war der Anteil der Wiederholer in diesen Bereichen niedriger. Seltener erreichen dagegen Prüflinge im Bereich Industrie und Handel den angestrebten Fortbildungsabschluss im ersten Anlauf. Die Folge ist einerseits eine recht hohe Wiederholungsquote von 21,1 % und andererseits die mit 77,8 % unterdurchschnittliche Erfolgsquote des IH-Bereichs. Dieser Zusammenhang von Prüfungserfolg und Anteil an Wiederholern wird in → **Tabelle B4.4-3** auch bei den stark besetzten kaufmännischen Prüfungsgruppen deutlich. So betrug z. B. die Erfolgsquote bei den Fachkaufleuten in Industrie und Handel 75,9 %; bei den Fachwirten erreichten 73,3 % den angestrebten Fortbildungsabschluss. Beide Gruppen wiesen mit 25,2 % bzw. 24,4 % dazu die höchsten Anteile an Prüfungswiederholern auf.

Umschulungsprüfungen im Berichtsjahr 2011

Maßnahmen der Umschulung sollen gemäß § 1 Abs. 5 BBiG bereits berufstätige Erwachsene befähigen, sich beruflich neu zu orientieren, und ihnen den Über-

²⁹⁷ Auch im Berichtsjahr 2010 finden sich für diese Ausbildungsbereiche deutliche regionale Unterschiede beim Prüfungserfolg; vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.3.

²⁹⁸ Die entsprechende rechnerische Erfolgsquote lag z. B. im Berichtsjahr 2009 noch bei 78,9 %; vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.3.

Tabelle B4.4-3: Fortbildungs-/Meisterprüfungen 2011 – Strukturen und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen und ausgewählten Prüfungsgruppen¹

Ausbildungsbereich Prüfungsgruppe	Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen				darunter mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Anteil Wiederholer
	Männer	Frauen	insgesamt	darunter Wieder- holungs- prüfungen			
	Anzahl					in %	in %
Industrie und Handel	35.409	24.624	60.033	12.681	46.728	77,8	21,1
<i>darunter:</i>							
Fachkaufmann/Fachkauffrau	2.379	5.589	7.968	2.004	6.048	75,9	25,2
Fachwirt/Fachwirtin	10.548	12.495	23.046	5.628	16.887	73,3	24,4
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.414	969	4.380	705	3.552	81,1	16,1
Industriemeister/Industriemeisterin	10.506	408	10.914	1.680	9.240	84,7	15,4
Fachmeister/Fachmeisterin	2.313	381	2.694	534	2.085	77,4	19,8
Handwerk	38.670	10.359	49.029	4.212	47.496	96,9	8,6
<i>darunter:</i>							
Handwerksmeister/ Handwerksmeisterin	18.432	4.458	22.887	2.985	22.236	97,2	13,0
Öffentlicher Dienst	738	1.155	1.896	69	1.698	89,6	3,6
Landwirtschaft	1.698	579	2.274	201	1.662	73,1	8,8
<i>darunter:</i>							
Sonstige Meisterprüfungen (Landw.)	1.437	564	2.001	183	1.482	74,1	9,1
Freie Berufe	366	4.575	4.941	546	4.440	89,9	11,1
Hauswirtschaft	3	156	162	9	135	83,3	5,6
<i>darunter:</i>							
Meister/-in der Hauswirtschaft	3	135	138	6	114	82,6	4,3
Alle Bereiche	76.884	41.451	118.335	17.718	102.159	86,3	15,0

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.

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

gang oder Aufstieg in eine andere Berufstätigkeit ermöglichen.²⁹⁹ Umschulungsregelungen können nach §§ 58 f. BBiG vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bundeseinheitlich erlassen werden oder mit regionaler Wirkung durch zuständige Stellen. Sie regeln Inhalt, Art, Ziel und Dauer der jeweiligen Umschulungsmaßnahme, die besonderen Erfordernissen der beruflichen Erwachsenenbildung zu genügen hat. Die Umschulung erfolgt entweder in anerkannten

ten Ausbildungsberufen oder in anderen Berufen.³⁰⁰ Ausgebildet werden können die Umschüler/-innen im dualen System oder in geeigneten Bildungseinrichtungen. Die Bundesagentur für Arbeit kann Teilnehmende an Umschulungsmaßnahmen etwa durch sogenannte Bildungsgutscheine fördern. Abschließend haben Umzuschulende in einer Umschulungsprüfung vor der zuständigen Stelle nachzuweisen, dass die nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden.

²⁹⁹ Eine vorherige Berufsausbildung wird nicht vorausgesetzt; so kann der Umschüler z. B. vorher auch als Ungelernter tätig gewesen sein. Anders als bei der Nachqualifizierung soll bei der beruflichen Neuorientierung ein Beruf mit einem anderen Inhalt erlernt werden.

³⁰⁰ Bei einer Umschulung in anerkannten Ausbildungsberufen sind zusätzliche, für die Berufsausbildung geltende Vorschriften heranzuziehen, z. B. Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan oder Prüfungsanforderungen (§ 60 BBiG).

Tabelle B4.4-4: **Teilnahmen an Umschulungsprüfungen 2011 und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder¹**

Ausbildungsbereich	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 ²	27.048	19.233	7.815	22.743	16.356	6.387	84,1	85,0	81,7
Handwerk	2.469	1.611	858	2.190	1.470	720	88,7	91,2	83,9
Öffentlicher Dienst ³	378	222	156	345	195	153	91,3	87,8	98,1
Landwirtschaft	186	114	72	162	96	66	87,1	84,2	91,7
Freie Berufe ³	1.068	627	441	918	555	363	86,0	88,5	82,3
Hauswirtschaft	36	12	24	30	9	18	83,3	75,0	75,0
Insgesamt	31.182	21.816	9.366	26.388	19.684	7.707	84,6	90,2	82,3
<i>nachrichtlich:</i>									
Frauen	10.671	7.170	3.504	9.039	6.183	2.856	84,7	86,2	81,5
Männer	20.508	14.646	5.862	17.349	12.501	4.848	84,6	85,4	82,7

¹ Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet; die gerundete Insgesamtzahl kann aufgrund der Rundung je Zelle von der Summe der gerundeten Einzelwerte abweichen. Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschließlich Berlin.

² Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

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

Im Berichtsjahr 2011 nahmen rund 31.200 Personen an den Prüfungen im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen teil → **Tabelle B4.4-4**. Für das Jahr 2010 waren nur knapp 23.000 Umschulungsprüfungen ermittelt worden. Einer Prüfung unterzogen hatten sich im Jahr 2011 in den alten Ländern 21.816 Personen, knapp 9.400 waren es in den neuen Ländern. Wie seit Jahren stellten Frauen gut ein Drittel aller Prüfungsteilnehmer/-innen (10.671 oder 34,2%). Mit 27.048 oder 86,7% an allen gemeldeten Umschulungsprüfungen hielt der Ausbildungsbereich Industrie und Handel weiter seinen Spitzenplatz. Mit deutlichem Abstand folgte das Handwerk mit knapp 2.500 oder 7,9% der abgelegten Prüfungen. Die verbleibenden Umschulungsprüfungen (5,4%) waren in den anderen vier Ausbildungsbereichen durchgeführt worden.

Fast 26.400 bestandene Umschulungsprüfungen zählten die zuständigen Stellen 2011; der Anteil der Erfolgreichen betrug damit 84,6%, was dem Stand früherer Jahre entspricht. Regional gesehen übertraf der Anteil bestandener Prüfungen mit 90,2% in den alten Ländern den der neuen Länder (82,3%). Frauen waren bei Umschulungsprüfungen insgesamt genauso erfolgreich wie Männer (84,7% zu 84,6%).

Allerdings bestanden Frauen die Prüfung im Westen (86,2%) etwas häufiger als im Osten (81,5%).³⁰¹ Wie → **Tabelle B4.4-4** weiter ausweist, lag der Anteil erfolgreich abgelegter Umschulungsprüfungen in den einzelnen Ausbildungsbereichen durchweg über 80%. Überdurchschnittliche Erfolgsanteile erzielten dabei die Bereiche Handwerk (88,7%) und besonders der öffentliche Dienst (91,3%). Das Handwerk erreichte in den alten Ländern den Höchstwert bestandener Umschulungsprüfungen mit 91,2%, für die neuen Länder betrug der entsprechende Erfolgsanteil 83,9%. Im Osten wurde hingegen in den Bereichen öffentlicher Dienst (98,1% vs. 87,8%) und Landwirtschaft (91,7% vs. 84,2%) die Umschulung viel häufiger erfolgreich abgeschlossen als in Westdeutschland.

(Hermann Herget)

³⁰¹ Bei den Männern näherten sich die Anteile bestandener Umschulungsprüfungen in den beiden Landesteilen an (alte zu neuen Ländern: 85,4% zu 82,7%).