

Normann Müller

Höherqualifizierende Berufsbildung – Indikatoren und Datenlage



Normann Müller

Höherqualifizierende Berufsbildung – Indikatoren und Datenlage

Impressum

Zitiervorschlag:

Müller, Normann: Höherqualifizierende Berufsbildung – Indikatoren und Datenlage. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19605>

1. Auflage 2024

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2859-6 (Print)

ISBN 978-3-96208-447-9 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1088-7

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier

► Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
1 Was ist das Besondere an höherqualifizierender Berufsbildung?	5
2 Was wir über HQBB wissen wollen und was wir wissen (könnten)	8
3 Sachverhalte von untergeordneter Bedeutung	26
4 Fazit	28
Literaturverzeichnis	32
Abstract	35

Abkürzungsverzeichnis

AES	<i>Adult Education Survey</i>
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB-ANI	BIBB-Befragung: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen
BIBB-QP	BIBB-Qualifizierungspanel
CVTS	<i>Continuing Vocational Training Survey</i>
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
HQBB	höherqualifizierende Berufsbildung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
ISCED	Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens
MZ	Mikrozensus
NEPS	Nationales Bildungspanel
PIAAC	<i>Programme for the International Assessment of Adult Competencies</i>
QMS	Qualitätsmanagementsystem
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel

1 Was ist das Besondere an höherqualifizierender Berufsbildung?

Die berufliche Weiterbildung ist ein ungemein heterogenes Gebiet. Lernaktivitäten nehmen unterschiedlichste Formen und Umfänge an. Zudem dienen sie sehr verschiedenen Zwecken und können mit erheblichem oder auch nur geringem Aufwand einhergehen. Dennoch werden die Teilbereiche beruflicher Weiterbildung in der Berichterstattung oft nicht klar genug getrennt. Ein Projekt von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Deutschem Institut für Erwachsenenbildung zur Entwicklung einer integrierten Weiterbildungsberichterstattung (iWBB) sieht ein Hauptdefizit der Weiterbildungsberichterstattung und -statistik darin, dass Informationen häufig nicht für bestimmte Teilbereiche beruflicher Weiterbildung verfügbar sind oder berichtet werden (vgl. Münchhausen u. a. 2023, S. 52; S. 64–65). Dies gilt auch für die verschiedenen Segmente formalen (abschlussbezogenen) Lernens, speziell den Bereich der höherqualifizierenden Berufsbildung (HQBB). Er unterscheidet sich in Bezug auf eine Reihe von Merkmalen von non-formalem Lernen einerseits und anderen formalen Lernaktivitäten andererseits (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 20; MÜLLER u. a. 2023).

Doch was ist eigentlich unter höherqualifizierender Berufsbildung zu verstehen?

Mit der Novelle 2020 wurde dieser Begriff in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) aufgenommen. Hierunter werden explizit folgende bundesrechtlich nach BBiG bzw. Handwerksordnung geregelte Fortbildungsstufen subsumiert:

- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in (Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens [DQR], >400 Stunden Lernumfang),
- ▶ Bachelor Professional (DQR-Niveau 6, >1.200 Stunden Lernumfang, z. B. Meister/-in, Techniker/-in),
- ▶ Master Professional (DQR-Niveau 7, >1.600 Stunden Lernumfang, z. B. Betriebswirt/-in).

Aber auch landesrechtlich geregelte gleichwertige Fortbildungen, die an Fachschulen oder Schulen des Gesundheitswesens stattfinden, sollten zur HQBB gezählt werden, wenngleich sie nicht zwingend die oben genannten Abschlussbezeichnungen mit sich bringen (die Verwendung der Bezeichnungen ist den Ländern freigestellt). Das Kriterium für eine Wertung als HQBB sollten die Zulassungsvoraussetzungen (abgeschlossene Berufsausbildung), der Lernumfang und die DQR-Zuordnung sein. Es bleibt allerdings eine Unsicherheit hinsichtlich fachschulischer Fortbildungsaktivitäten. Sie ist auf die unscharfe Verwendung der Bezeichnungen „Ausbildung“ und „Fortbildung“ im Landesrecht zurückzuführen. Mitunter werden z. B. Bildungsgänge an Fachschulen, die auf einer abgeschlossenen Berufsausbildung aufbauen, als Ausbildungen bezeichnet und im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe entsprechend zugeordnet (z. B. Staatlich geprüfte/-r Erzieher/-in, Heilerziehungspfleger/-in). Genau genommen handelt es sich aber um Fortbildungen, da sie eine Erstausbildung voraussetzen. Unter dem Strich dürfte der Großteil der Bildungsgänge an Fachschulen der höherqualifizierenden Berufsbildung zuzuordnen sein.

Die HQBB ist öffentlich-rechtlich geregelt und stellt die logische Fortsetzung der beruflichen Erstausbildung dar, auf der sie inhaltlich aufbaut. Sie ist mit einem allgemein anerkannten Abschluss verbunden, der Berufsbildung hierarchisch übergeordnet und soll den beruflichen Aufstieg in höhere Positionen oder die Selbstständigkeit ermöglichen (vgl. auch den noch

immer geläufigen Terminus der „Aufstiegsfortbildung“ im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz). Im Qualifikationsrahmen ist sie den Stufen 5 und 6 zugeordnet (vgl. B-L-KS DQR 2022), während sich die berufliche Ausbildung auf den Stufen 3 und 4 befindet. Damit dient sie in der Regel klar anderen individuellen Zielen als non-formale Weiterbildungen, die in der Regel auch deutlich weniger umfangreich sind und deren erwartete (non-)monetäre Erträge anders gelagert sein dürften. Sie ist angesichts des Mindestlernumfangs auch ungleich ressourcenaufwendiger als non-formale Lernaktivitäten. Dies betrifft sowohl den finanziellen als auch den zeitlichen Aufwand.

Mit dem höheren Ressourcenaufwand gehen auch andere Finanzierungsquellen einher. Sofern Arbeitgeber sich an der Finanzierung beteiligen, dürfte die Absicherung der Investitionen durch Rückzahlungsvereinbarungen eher eine Rolle spielen als bei non-formaler Weiterbildung. Auch die Verteilung der Interessen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten unterscheidet sich höchstwahrscheinlich von der Interessenverteilung bei non-formaler Weiterbildung. Denn während non-formale Weiterbildung sehr betriebsspezifisch sein kann, wird durch HQBB regelmäßig in hohem Maße generelles (d. h. bei anderen Arbeitgebern weiterverwertbares) Humankapital geschaffen, welches Beschäftigte zu eigenem Vorteil weitervermarkten können. Dementsprechend wäre denkbar, dass auch die Initiative für HQBB und non-formale Weiterbildung tendenziell von verschiedenen Seiten ausgeht.

Ferner stellt HQBB völlig andere Anforderungen an die individuelle Konstitution. Frustrationstoleranz, Ausdauer und Selbstdisziplin sind wichtige persönliche Voraussetzungen, und auch ein gewisses intrinsisches Interesse an den Inhalten erscheint nötig, um HQBB erfolgreich bewältigen zu können. Schließlich unterscheidet sich auch die Anbieterschaft von HQBB und non-formaler Weiterbildung. Während sie bei letzterer deutlich breiter gefächert ist und bis hin zu freiberuflichen Dozenten und Dozentinnen reicht, die keinerlei formale Qualifizierung für ihre Tätigkeit aufweisen müssen, können Vorbereitungskurse für HQBB aufgrund ihrer inhaltlichen Diversität und Komplexität (ein Ausbildungsgang umfasst viele verschiedene Fächer, für die jeweils eigene Dozenten und Dozentinnen benötigt werden) nur von Einrichtungen angeboten werden, die ein gewisses Professionalisierungsniveau sowie eine gewisse Größe aufweisen. Da auch die öffentlichen Fachschulen zu den anbietenden Einrichtungen gehören, lässt sich zumindest die These aufstellen, dass HQBB-Angebote qualitativ hochwertiger und das Lehrpersonal im Durchschnitt didaktisch besser geschult sein könnten. Hierzu gibt es jedoch aktuell keine Daten. Jedenfalls zeigen die Ausführungen, dass HQBB gänzlich anders gelagert ist als non-formale berufliche Bildung und einen völlig eigenen Bildungsbereich darstellt bzw. sogar stärker zur beruflichen Ausbildung zu zählen ist als zur beruflichen Weiterbildung.

Auch im Vergleich zu anderen Formen formalen Lernens zeigen sich wesentliche Unterschiede, so z. B. zur wissenschaftlichen Weiterbildung: Während HQBB unmittelbar auf der beruflichen Ausbildung aufbaut und praktisch ausgelegt ist, wird die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen angeboten, also in einem gänzlich anderen Bildungsbereich. HQBB zielt darauf ab, den Absolventen und Absolventinnen die Übernahme von Verantwortung in ihrem gelernten Beruf zu ermöglichen. Sicher lässt sich dies in manchen Fällen auch über ein weiterbildendes Studium erreichen, sodass es durchaus einen Bereich gibt, in dem HQBB und (weiterbildende) Studiengänge gegeneinander substituierbar sind. Nichtsdestotrotz dürften sich auch in dieser „Überlappungszone“ die potenziellen Teilnehmenden von den beiden Alternativen unterschiedlich angesprochen fühlen, da die Inhalte im Fall des akademischen Studiums theoretischer und wissenschaftlicher ausgerichtet sind und andere Anforderungen an Persönlichkeit und die Veranlagung der Teilnehmenden stellen. In vielen Fällen dürfte es für

die Fortbildungsinteressierten relativ klar sein, ob eher die HQBB oder ein Studium für sie in Betracht kommt.

Es erscheint in Anbetracht der Ausführungen selbstverständlich, dass ein effektives Weiterbildungsmonitoring den Bereich der HQBB durchgängig getrennt von den anderen Weiterbildungssegmenten behandeln sollte. Bislang ist eine solche Behandlung der HQBB im Monitoring jedoch nur bedingt gegeben. Münchhausen u. a. (2023) stellen fest, dass der „Datenreport zum Berufsbildungsbericht“ „eine Reihe von Indikatoren zur höheren beruflichen Bildung“ (ebd., S. 45) enthält und teilweise in separaten Berichtskapiteln behandelt (vgl. ebd., S. 52). Allerdings ist der Informationsumfang begrenzt. Über folgende Aspekte wird berichtet (vgl. ebd., S. 45):

- ▶ Zahl der Fortbildungsordnungen,
- ▶ Zahl der Fortbildungsprüfungen,
- ▶ AFBG-Förderung,
- ▶ Fachschulabsolventen und -absolventinnen,
- ▶ betriebliches Fortbildungsangebot.

Ein Problem besteht mitunter darin, dass die vorhandenen Datenquellen eine Differenzierung nach non-formalem und formalem Lernen, insbesondere HQBB, nicht ermöglichen (vgl. ebd., S. 52). Dies betrifft in besonderem Maße Daten, die aus Arbeitgeberperspektive erhoben werden (vgl. MÜLLER 2023a, S. 17–19, 22).

Der „Nationale Bildungsbericht“, der sich ebenfalls in einem Kapitel ausgiebig der Weiterbildung widmet, geht als Bericht über das gesamte Bildungswesen nicht dezidiert auf die HQBB, sondern lediglich allgemein auf das formale Lernen ein, welches aber auch abschlussorientierte Lernaktivitäten anderer Bildungsbereiche (Schule, Hochschule) beinhaltet (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 45–48). Auch der OECD-Bericht „*Education at a glance*“ (vgl. ebd., S. 48–49) widmet sich lediglich dem non-formalen Lernen und nimmt zudem – wie der Nationale Bildungsbericht – keine Eingrenzung auf berufliches Lernen vor.

Der vorliegende Beitrag definiert im Folgenden eine Reihe von Sachverhalten, über die ein Monitoring zur HQBB Auskunft geben sollte (Was wollen wir wissen?). Er orientiert sich hierbei an der Arbeit von MÜNCHHAUSEN u. a. (2023), die ein Kernindikatorenset für das allgemeine Monitoring zur beruflichen Weiterbildung definiert. Zur Beschreibung der HQBB ist dieses Set jedoch nur teilweise geeignet. Es wird daher zunächst ein Vorschlag für ein entsprechend angepasstes Indikatorenset unterbreitet. Anschließend geht der Beitrag der Frage nach, über welche der entsprechenden Sachverhalte im Bereich der HQBB das aktuelle Weiterbildungsmonitoring bereits berichtet (Was wissen wir?). Ferner werden Datenbestände identifiziert, die Informationen zur HQBB enthalten, jedoch aktuell nicht für Berichterstattungszwecke genutzt werden (Informationslücken) (Was könnten wir (noch) wissen – und was nicht?). Ziel des Beitrages ist allerdings nicht die ausführliche Darstellung der vorliegenden Informationen selbst bzw. die Auswertung der Daten zu den relevanten Sachverhalten, zumal in vielen Fällen schlichtweg adäquate Daten fehlen (Datenlücken). Es werden lediglich einige Schlaglichter gesetzt. Dabei wird auch die Individualerhebung zu Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen (BIBB-ANI 2015) herangezogen, die nicht regelmäßig durchgeführt wird, aber die Darstellung einiger Sachverhalte, die mithilfe regelmäßig erhobener Datenquellen bislang nicht – oder nur unzureichend – abgebildet werden können, bereichert (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018a).

2 Was wir über HQBB wissen wollen und was wir wissen (könnten)

Unabhängig von den im Monitoring *tatsächlich präsenten* Aspekten definieren Münchhausen u. a. (2023, S. 90) ein Set an Kernindikatoren, denen im Monitoring zur beruflichen Weiterbildung besondere Bedeutung zukommen *sollte*. Diese sind mit Blick auf die berufliche Weiterbildung im Allgemeinen formuliert. Je nachdem, welcher Teilbereich beruflicher Weiterbildung im Fokus steht, können sie sich jedoch als mehr oder weniger relevant erweisen. Tabelle 1 macht einen Vorschlag, wie das Indikatorenset für den Bereich der HQBB angepasst werden könnte. Veränderungen ergeben sich zum einen hinsichtlich der Formulierung der Indikatoren, die häufig etwas spezifischer ausfällt. Zum anderen entfallen aber auch fünf Indikatoren mangels Relevanz, und einige werden verschoben, weil es im Kontext der HQBB passender erscheint, sie etwas anders zu gruppieren. Schließlich wird ein Indikator zusätzlich aufgenommen. Daraus resultieren 16 Indikatoren für den Bereich der HQBB zu neun Themen. Verschobene, gegenüber MÜNCHHAUSEN u. a. (2023) neu aufgenommene oder inhaltlich deutlich abgeänderte Indikatoren sind in der Tabelle fett, entfallene Indikatoren kursiv und hellgrau gedruckt.

Im Folgenden werden die Indikatoren im Einzelnen begründet und erläutert. Zusätzlich wird die jeweilige Informations- und Datenlage diskutiert.¹ Eine ausführliche tabellarische Zusammenstellung der Erkenntnisse befindet sich am Ende des Beitrags.

1 Dass es weitere Indikatoren gibt, die relevante Sachverhalte abbilden, sei nicht bestritten. Es musste jedoch aus Kapazitätsgründen für diesen Beitrag eine Begrenzung des Umfangs vorgenommen werden. Ein guter Ausgangspunkt war insofern das Indikatorenset von MÜNCHHAUSEN u.a. (2023), das hier auf 15 Indikatoren reduziert wurde.

Tabelle 1: Kernindikatoren für die höherqualifizierende berufliche Bildung (Quelle: eigene Darstellung)

iWBBe- (Kernindikatoren zur <u>beruflichen Weiterbildung</u> (Münchhausen u. a. 2023))		Kernindikatoren zur <u>höherqualifizierenden beruflichen Bildung</u>	
Thema	Indikator	Thema	Indikator
Kontext	1. Verteilung beruflicher Bildungsabschlüsse in der Bevölkerung	Potenzial	1. Anteil Personen einer Kohorte mit Eingangsvoraussetzungen für verschiedene HQBB-Stufen
Reglementierung		Reglementierung	2. Zahl geregelter Fortbildungen (Ordnungen nach Bundes- / Landesrecht)
Angebot	2. Marktanteile verschiedener Anbietertypen (inklusive Bildungszentren von Unternehmen) 3. Anbieterdichte (regional)	Angebot	3. Marktanteile verschiedener Anbietertypen in der HQBB 4. Anbieterdichte in der HQBB
Personal	4. Struktur der Beschäftigungsbedingungen und -formen	Personal	5. HQBB-Angebotsdichte in den Regionen 6. Qualifikation und Beschäftigungsbedingungen des Lehrpersonals in der HQBB
Ressourcenaufwand und Förderung	5. Verbreitung öffentlicher Förderung 6. Finanzieller Aufwand nach Art der Finanzierung (öffentlich, betrieblich, individuell) 7. Zeitlicher Aufwand nach Art des Zeitaufwands (betrieblich, individuell)	Ressourcenaufwand und Förderung	7. Verbreitung und Höhe öffentlicher Förderung für Individuen in HQBB 7a. Verbreitung öffentlicher Förderung 7b. Durchschnittliche Förderbeträge 8. Verbreitung der Förderung von HQBB durch Arbeitgeber 9. Anteil Geförderter in Betrieben 10. Finanzielle Beiträge von Individuen, Betrieben und Staat zur HQBB 11. Zeitaufwand von Individuen und Arbeitgebern für HQBB
Information und Beratung	8. Transparenz des Weiterbildungsangebotes 9. Struktur von Beratungs- / Informationsangeboten 10. Nutzung von Beratungs- / Informationsangeboten		Entfällt entfällt entfällt
Realisiertes Angebot	11. Realisierte Aktivitäten nach Themen und Formaten 12. Angebot in den Regionen		Vgl. Nr. 12 Vgl. Nr. 5
Teilnahme/ Beteiligung	13. Individuelle Beteiligung an beruflicher Weiterbildung 14. Relevanz verschiedener Weiterbildungshemmnisse 15. Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe 16. Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben	Teilnahme/Beteiligung	12. Beendete und abgebrochene HQBB-Aktivitäten nach Fachbereichen 13. (Jahrgangsbezogene) HQBB-Quote unter beruflich Gebildeten 14. Beteiligungshemmnisse im Bereich der HQBB Vgl. Nr. 8 Vgl. Nr. 9
Qualität	17. Qualitätsurteile der Teilnehmenden 18. Präsenz von QMS auf Anbieterebene	Qualität	15. Qualitätsurteile der Teilnehmenden über HQBB Entfällt
Abschlüsse	19. Verteilung von Abschlüssen höherqualifizierender Berufsbildung	Abschlüsse	Vgl. Nr. 12
Erträge	20. Erfolge bei der Eingliederung weitergebildeter Arbeitsloser	Erträge	Entfällt 16. Lohnentwicklung bei Personen mit HQBB

1. Anteil an Personen mit Eingangsvoraussetzungen für verschiedene HQBB-Stufen (nach Kohorten)

Der von Münchhausen u. a. (2023) definierte Indikator „Verteilung beruflicher Bildungsabschlüsse in der Bevölkerung“ soll die qualifikationsspezifische Ausgangssituation der Bevölkerung mit Blick auf mögliche Weiterbildungsaktivitäten (im Zeitverlauf) zusammenfassen (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 91–92). Dies ist mit Blick auf das formale Weiterbildungsgeschehen von Interesse. Für die HQBB lässt sich der Indikator noch etwas anpassen, sodass er den Anteil an Personen (eines Jahrgangs bzw. einer Kohorte) abbildet, der die Eingangsvoraussetzungen für verschiedene HQBB-Stufen erfüllt. Der Mikrozensus (MZ) sowie die meisten der einschlägigen Individualerhebungen wie der Adult Education Survey (AES), das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) oder das Nationale Bildungspanel (NEPS) liefern grundsätzlich die nötigen Angaben, da berufliche Aus- und Fortbildungsabschlüsse dort in der Regel erfasst werden. Für eine Auswertung nach Jahrgängen/Altersgruppen ist aufgrund der größeren Fallzahl der Mikrozensus zu bevorzugen (vgl. ebd.).

Der Nationale Bildungsbericht (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2022, S. 77ff.) referiert zwar relativ ausführlich über den Bildungsstand der Bevölkerung, enthält aber lediglich Informationen zu den erreichten Levels gemäß der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) 2011, die nur annähernd etwas über die erreichten Eingangsvoraussetzungen für die HQBB aussagen.² Demnach wiesen im Jahr 2020 gut 47 Prozent der über 15-Jährigen einen mittleren (ISCED-Levels 35, 45) und knapp sieben Prozent einen hohen beruflichen Bildungsabschluss (ISCED-Levels 55, 56) auf. Insbesondere eine Differenzierung der Fortbildungsstufen Bachelor Professional und Master Professional erfolgt datenbedingt nicht: Der letzte veröffentlichte Mikrozensus-Fragebogen für das Jahr 2020 enthält noch nicht die entsprechende Differenzierung. Die Entwicklung über die Zeit könnte prinzipiell dargestellt werden. Im Nationalen Bildungsbericht werden jedoch lediglich Unterschiede zwischen verschiedenen Alterskohorten im Referenzjahr aufgezeigt.

2. Zahl geregelter Fortbildungen (Ordnungen nach Bundes-/Landesrecht)

Ein Indikator, den Münchhausen u. a. (2023) nicht berücksichtigen, ist die Zahl geregelter Fortbildungsgänge in verschiedenen Bereichen, differenziert nach Bundes- und Landesrecht. Diese Information ist für die HQBB von grundlegender Bedeutung, weil sie potenziell einen abschließenden Überblick darüber geben kann, welche Bildungsgänge konkret zur HQBB gehören. Im nicht durch amtliche Statistiken erfassten Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung ist dies z. B. ungleich schwerer, geschweige denn für die non-formale (und weiten Teils unregelte) berufliche Weiterbildung.

Zumindest die Zahl bundesrechtlich geregelter Fortbildungen wird im Datenreport zum Berufsbildungsbericht regelmäßig auf Basis des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe dargestellt (vgl. BIBB 2023a, S. 373ff.). Die landesrechtlich geregelten Fortbildungen können direkt dem Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe entnommen werden. Wenngleich sie häufig nicht die neuen Bezeichnungen der HQBB-Fortbildungsstufen tragen, sind sie als gleichwertig anzusehen. Eine Unschärfe betrifft allerdings die Tatsache, dass die

2 ISCED = *International Standard Classification of Learning Activities* (vgl. UNESCO-UIS 2012). Beispielsweise sind die duale Berufsausbildung und das Berufsgrundbildungsjahr (mit Anrechnung auf das erste Lehrjahr) beide dem ISCED-Level 3 zugeordnet. Eingangsvoraussetzung für die erste Fortbildungsstufe der HQBB (Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in) ist aber eine abgeschlossene berufliche Ausbildung.

Zuordnung zu den Bereichen Ausbildung und Fortbildung dort nicht immer trennscharf möglich ist (vgl. Kap. 1 dieses Beitrags).

Im Jahr 2023 existierten nach dem Datenreport des BIBB 219 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung (vgl. ebd., S. 374). Weiterhin gab es 540 Fortbildungsprüfungsregelungen, die durch die zuständigen Stellen (im Wesentlichen Kammern) erlassen wurden. Viele dieser Fortbildungsgänge werden an Fachschulen angeboten. Ferner lagen 277 landesrechtliche Weiterbildungsregelungen für 229 Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen vor.

Die angesprochene Unschärfe betrifft die 18 bundesrechtlichen Regelungen für „Berufe des Gesundheitswesens und der Altenpflege“ sowie die 123 landesrechtlichen Regelungen für 54 „Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen bzw. sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe“. Diese Bildungsgänge werden zum Teil (zumindest in manchen Bundesländern) an Fachschulen angeboten und/oder setzen mitunter eine (andere) Erstausbildung voraus (z. B. Erzieher/-in). Einige tragen sogar die im § 53 BBiG geregelten Fortbildungsstufen der HQBB in der Abschlussbezeichnung (z. B. Heilerziehungspfleger/-in).

3. Marktanteile verschiedener Anbietertypen in der HQBB

Münchhausen u. a. (2023, S. 92–94) erachten die Marktanteile verschiedener Anbietertypen als relevant für das Monitoring, weil Entscheiderinnen und Entscheider Informationen darüber benötigen, welcher Teil des Angebotes von öffentlich finanzierten Anbietern erbracht wird, stark von öffentlichen Mitteln abhängt oder nur geschlossenen Märkten zur Verfügung steht. Die Berichte zur beruflichen Weiterbildung liefern zu diesem Indikator aber keinerlei Information (vgl. ebd.). Aufgrund der heterogenen Anbieterlandschaft (z. B. staatliche vs. private Trägerschaft) und der Tatsache, dass die individuelle Vorbereitung auf eine Prüfung der HQBB nicht zwingend an bestimmten Einrichtungen stattfinden muss, ist es schwer zu erfassen, wie sich entsprechende Weiterbildungsaktivitäten auf bestimmte Anbietergruppen verteilen. Erfasst werden über die amtliche Berufsbildungsstatistik vor allem die Abschlussprüfungen (vgl. Indikator Nr. 12), die jedoch keinen Aufschluss darüber geben, an welchen Einrichtungen die Prüfungsvorbereitung stattgefunden hat. Auch die Anbieterbefragung **wbmonitor** liefert hierzu keine Erkenntnisse, da verschiedene Anbieter von HQBB dort nicht differenzierbar sind (vgl. ebd.). Das Statistische Bundesamt führte 2017 eine freiwillige Erhebung bei Anbietern von Aufstiegsfortbildungen durch, die jedoch mit diversen methodischen Herausforderungen behaftet war (vgl. Statistisches Bundesamt 2019b). Die Daten sind untern anderem aufgrund einer sehr geringen Antwortrate und – damit zusammenhängend – Fallzahl „begrenzt aussagekräftig“ (ebd., S. 30). Ein Großteil der Ergebnisse kann wegen zu hoher Unsicherheit nicht in Tabellenform veröffentlicht werden (vgl. ebd., S. 28). Die Informationslücke bei diesem Indikator beruht somit auf einem entsprechenden Datenmangel.

4. Anbieterdichte in der HQBB

Die Anbieterdichte soll „die Versorgung von Regionen durch Weiterbildungsanbieter“ abbilden und entsprechende Unterschiede aufdecken (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 94 und 104–105; vgl. Nr. 3). Um die Anbieterdichte bestimmen zu können, wäre es jedoch zunächst notwendig, abschließend zu erfassen, welche Einrichtungen überhaupt HQBB bzw. Vorbereitungskurse auf entsprechende Prüfungen im Programm haben. Dies können z. B. Kammern, Fachschulen oder privat-kommerzielle Anbieter sein. Es existiert jedoch derzeit kein genaues Bild darüber, wie viele und welche Anbieter je nach Region in der HQBB auf dem Markt sind

und welche Bildungsgänge sie offerieren (vgl. ebd.). Auch diese Informationslücke ist also durch Datenmangel begründet.

5. HQBB-Angebotsdichte in den Regionen

Im Gegensatz zur Anbieterdichte geht es bei diesem Indikator um das Angebotsvolumen und die Angebotsdifferenzierung, z. B. nach Sachgebieten oder Fachbereichen. Er leitet sich von dem Indikator „Angebot in den Regionen“ von MÜNCHHAUSEN u. a. (2023, S. 104–105) ab, wird hier aber thematisch etwas anders zugeordnet, weil er in einem logischen Zusammenhang mit dem Indikator Nr. 4 zur Beurteilung der Versorgungslage steht. Die Datenlage zu diesem Aspekt ist jedoch unzureichend; die Ausführungen unter Nr. 3 und 4 gelten analog. Die Anbieterbefragung **wbmonitor** kann aus erhebungspraktischen Gründen nicht im Detail das gesamte Kursangebot der kontaktierten anbietenden Einrichtungen erfassen.

6. Qualifikation und Beschäftigungsbedingungen des Lehrpersonals in der HQBB

Beschäftigte in der Weiterbildung sind nachgewiesenermaßen vergleichsweise ungünstigen Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich Einkommen, Arbeitszeitumfang und Beschäftigungsform ausgesetzt (vgl. LANGEMEYER/MARTIN 2014; MARTIN/SCHRADER 2021). Es stellt sich die steuerungspolitische Frage, ob diese Bedingungen adäquate Anreize setzen, um „qualifiziertes und motiviertes Personal für den Weiterbildungssektor zu gewinnen“ (MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 94–95). Mit dem **wbpersonalmonitor** existiert eine Anbieterbefragung, die dezidiert Informationen über das Weiterbildungspersonal, seine Charakteristika sowie die Beschäftigungsformen und -bedingungen liefert (vgl. ebd., S. 95). Allerdings wurde sie bislang nur einmalig für das Jahr 2014 durchgeführt (MARTIN/SCHRADER 2021). Daher finden entsprechende Informationen auch aktuell keinen Niederschlag in der Berichterstattung. Zudem ist keine Differenzierung des Personals in der HQBB möglich, da nicht erfasst wird, in welchem Weiterbildungssegment die Lehrpersonen tätig sind, bzw. da diese nicht nur in einem Segment tätig sein müssen. Auch die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und der Mikrozensus, die laut MÜNCHHAUSEN u. a. (2023, S. 95) Beschäftigte in Berufen der Erwachsenenbildung identifizieren können, ermöglichen dies nicht dezidiert für den Bereich der höherqualifizierenden Berufsbildung. Somit stehen keine Daten zum Weiterbildungspersonal in der HQBB zur Verfügung.

7. Verbreitung und Höhe öffentlicher Förderung für Individuen in der HQBB

Es geht bei diesem zweigeteilten Indikator einerseits darum, für die Öffentlichkeit Transparenz über öffentliche Investitionen herzustellen (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 96), andererseits aber auch um die Bereitstellung einer Informationsgrundlage für Entscheidungen über die Anpassung förderpolitischer Instrumente. Die durchschnittliche Höhe individueller Förderbeträge ist bei MÜNCHHAUSEN u. a. (2023) nicht Teil des Indikators. Sie wird hier zusätzlich mit aufgenommen, da ihr im Bereich der HQBB, wo wesentlich höhere individuelle Investitionen nötig sind als im Bereich non-formaler Bildung, eine größere Relevanz zukommt. Die Anpassung entsprechender Fördersätze ist regelmäßig Bestandteil politischer Diskussionen, ganz besonders in Krisen, welche die individuelle Kaufkraft stark betreffen (z. B. Coronakrise ab 2020, Energiekrise ab 2022).

Verbreitung öffentlicher Förderung

Die öffentliche Förderung für Individuen in HQBB besteht im Wesentlichen in der Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Von eher untergeordneter Bedeutung ist das Weiterbildungsstipendium, das für die höherqualifizierende berufliche Bildung, aber auch für ein berufsbegleitendes Studium gewährt wird.³ Allerdings ist erwähnenswert, dass für Bildungsgänge in Fachschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt, auch eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) in Betracht kommt – es besteht hier ein Wahlrecht zwischen der Förderung nach dem BAföG und dem AFBG. Tatsächlich entfallen grob die Hälfte der BAföG-Bewilligungen für Fachschüler/-innen auf Personen in solchen Klassen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2022a, Tab. 2.1).

Die Verbreitung öffentlicher Förderung kann grundsätzlich durch Absolutzahlen oder Anteile beschrieben werden. Absolutzahlen zu den jährlich bewilligten AFBG-Förderungen stellt der Datenreport zum Berufsbildungsbericht des BIBB zur Verfügung. Sie beziehen sich zum überwiegenden Teil auf Bildungsgänge der HQBB (vgl. BIBB 2023a, S. 354ff.).⁴ Allerdings ist die Fortbildungsdefinition des AFBG etwas weiter gefasst als die gesetzliche Abgrenzung von HQBB: Nach § 2 (2) AFBG sind auch nicht öffentlich-rechtlich geregelte Fortbildungen förderfähig, wenn sie bestimmten Anforderungen an den Umfang genügen und eine erfolgreiche berufliche Fortbildung erwarten lassen.

Die Zahl der durchschnittlich je Monat über das AFBG Geförderten ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen und lag im Jahr 2022 bei 64.435 Personen.⁵ Die Zahl der BAföG-Geförderten in Fachschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt, wird zwar amtlich erfasst und wurde vom Statistischen Bundesamt auch bis zum Jahr 2021 in Fachserie 11, Reihe 7 veröffentlicht. Damals waren durchschnittlich je Monat 5.278 Geförderte im Bestand. Inzwischen liegen die Informationen jedoch nur noch in der Datenbank „GENESIS-Online“ vor und werden dort nicht mehr nach Ausbildungsstätte differenziert, so dass eine Berichterstattung über diesen Aspekt nur mithilfe entsprechender Zulieferungen durch das Statistische Bundesamt möglich ist. Größenordnungsmäßig handelt es sich bei den BAföG-Geförderten um einen Anteil von deutlich unter zehn Prozent aller geförderten Personen in HQBB.

Ebenfalls nicht vernachlässigbar ist die Förderung durch das Weiterbildungsstipendium. Rund 6.000 Personen kamen laut Berichterstattung im BIBB-Datenreport in den letzten Jahren jährlich in den Genuss der Neuaufnahme in die Förderung, welche für drei Jahre gewährt wird (vgl. BIBB 2023a, S. 358ff.). Die Zahl der Geförderten im Bestand dürfte entsprechend bis zu dreimal so hoch liegen.⁶ Intransparent ist, wie viele der Förderungen sich tatsächlich auf HQBB beziehen und wie viele auf die akademische Fortbildung. Daten hierzu sind allem Anschein nach nicht öffentlich zugänglich.

3 Das Aufstiegsstipendium fördert hingegen die akademische Weiterbildung beruflich Gebildeter.

4 Ein besseres Maß wäre für viele Aussagezwecke die Zahl der tatsächlich Geförderten. Dabei ist nur zu bedenken, dass HQBB-Aktivitäten sich häufig über mehr als ein Kalenderjahr erstrecken, weswegen in der jährlichen Zahl der Geförderten viele Mehrfachzählungen enthalten. Es müsste also die Zahl der Geförderten im Monatsdurchschnitt verwendet werden.

5 STATISTISCHES BUNDESAMT o.J.: Genesis-Online, Tab. 21421-0011. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> (Stand: 30.01.2024).

6 Es werden beliebig viele Weiterbildungen mit bis zu 8.700 Euro gefördert bei einem erwarteten Eigenanteil von zehn Prozent je Maßnahme. Gefördert werden direkte und indirekte Kosten der Weiterbildung, nicht die Lebensunterhaltskosten. Nicht berichtet wird die Höhe der tatsächlich im Durchschnitt ausgezahlten Förderbeträge.

Neben den Absolutwerten ist der Anteil geförderter HQBB-Aktivitäten von Interesse. Es stellt sich die Frage, ob es näherungsweise möglich wäre, diesen Anteil abzuschätzen, indem man die aus der Förderstatistik entnommene Zahl der AFBG-Geförderten (zuzüglich der BAföG-Geförderten in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung⁷) auf die Zahl öffentlich-rechtlicher Fortbildungsprüfungen des Referenzzeitraumes (zuzüglich der hierin noch nicht erfassten Absolventen und Absolventinnen von Fachschulen und Schulen des Gesundheitswesens) bezieht. Die in den Förderstatistiken erfassten Förderfälle stellen jedoch keine Teilmenge der erfassten Prüfungen zuzüglich Fach- und Gesundheitsschulabsolventen und -absolventinnen dar, weswegen die Abschätzung letztlich unbrauchbar wäre:

- ▶ Über das AFBG können – wie vorstehend beschrieben – grundsätzlich auch Fortbildungen gefördert werden, die nicht zur öffentlich-rechtlich geregelten HQBB zählen.
- ▶ Es können auch Personen eine Förderung erhalten, die den Bildungsgang vorzeitig abbrechen und nicht an der vorgesehenen Prüfung teilnehmen.
- ▶ Die Absolventen und Absolventinnen von Aus- bzw. Fortbildungen an Fach- und Gesundheitsschulen müssten voneinander getrennt werden. Wie beschrieben, ist dies nicht trivial.
- ▶ Die Prüflinge und Absolventen bzw. Absolventinnen eines Jahrgangs haben ihre Fortbildungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten begonnen und mögliche Förderungen über verschiedene Zeiträume erhalten. Oder umgekehrt: Personen, die ihre Fortbildung zum gleichen Zeitpunkt beginnen und ggf. eine Förderung erhalten, legen zu verschiedenen Zeitpunkten ihre Prüfungen ab bzw. verlassen die Schule in verschiedenen Jahren. Es lassen sich daher nicht die Gefördertenzenzahlen eines bestimmten Jahres mit den Prüflings- und Absolventenzahlen eines bestimmten (anderen) Jahres vergleichen.

Angesichts dieser Schwierigkeiten erscheint es sinnvoller, den Anteil geförderter Personen in HQBB auf Grundlage von Individualerhebungen zu ermitteln. Mit den Daten des AES wäre dies grundsätzlich möglich, da sie für formale Bildungsgänge (jedoch nicht nach Fortbildungsstufen differenziert) Angaben zur finanziellen Unterstützung von öffentlicher Seite enthalten. Allerdings wurde eine solche Auswertung für das Monitoring bislang offenbar nicht vorgenommen bzw. nicht für die Berichterstattung genutzt (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 96–97). Eine weitere Auswertungsmöglichkeit bieten die Daten der Erhebung BIBB-ANI, die den Bereich der HQBB relativ genau abgrenzt (und ebenfalls nicht nach Fortbildungsstufen differenziert).

Durchschnittliche Förderbeträge

Die AFBG-Statistik gibt Aufschluss über die durchschnittliche Höhe monatlich ausgezahlter Förderbeträge. Diese ist jedoch nicht Bestandteil des Weiterbildungsmonitorings. Demnach betrug der monatliche Lebensunterhaltszuschuss im Jahr 2022 879 Euro (und hat sich seit 2019 mehr als verdoppelt). Hinzu kamen der Kinderbetreuungszuschuss von 206 Euro monatlich und der Kindererhöhungsbetrag von monatlich 526 Euro.⁸ Eine Differenzierung nach Fachschulklassen mit und ohne Berufsabschluss ist nicht möglich; ebenso wenig nach Bildungsgängen.

7 Die Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin, die in der Regel an Fachschulen stattfindet und eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt, steht z. B. für 26,1 Prozent der AFBG-Bewilligungen im Jahr 2021 (vgl. BIBB 2023a, S. 54ff.); sie geht aber nicht in die Prüfungsstatistik ein.

8 STATISTISCHES BUNDESAMT o.J.: Genesis-Online, Tab. 21421-0011. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> (Stand: 30.01.2024)

Die BAföG-Förderung für Fachschüler/-innen in Klassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt, belief sich im Jahr 2022 auf 635 Euro monatlich (100 % Zuschuss).⁹

Mit dem Weiterbildungsstipendium werden über drei Jahre beliebig viele Weiterbildungen mit bis zu 8.700 Euro gefördert, bei einem erwarteten Eigenanteil von zehn Prozent je Maßnahme. Die Zuschüsse richten sich auf direkte und indirekte Kosten der Weiterbildung, erstrecken sich jedoch nicht auf die Lebensunterhaltskosten. Die Höhe der tatsächlich im Durchschnitt ausgezahlten Förderbeträge wird nicht berichtet.

Um die Höhe der durchschnittlichen Förderung über alle Geförderten hinweg zu bestimmen oder gar den Anteil, den Förderungen an der Weiterbildungsfinanzierung über alle Teilnehmenden an HQBB hinweg ausmachen, benötigt man Daten aus Individualerhebungen. Im AES wird die Höhe der öffentlichen Förderung speziell für HQBB jedoch nicht erfasst, genau so wenig in anderen regelmäßigen Individualbefragungen. Lediglich die als einmalige Erhebung für das Bezugsjahr 2015 konzipierte Individualbefragung BIBB-ANI (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018a) bietet prinzipiell eine entsprechende Auswertungsmöglichkeit, da sie auch die Höhe der Förderung dezidiert erfasst.

Insgesamt enthält die Datenlandschaft zur Abbildung von Verbreitung und Höhe öffentlicher Förderung für Individuen in HQBB durchaus noch ein ungenutztes Potenzial.

8. Verbreitung der Förderung von HQBB durch Arbeitgeber

Die Verbreitung von Arbeitgeberförderung für berufliche Weiterbildung gehört zu den präsentesten Informationen im Weiterbildungsmonitoring. Bei Münchhausen u. a. (2023, S. 107–108) wird der Indikator mit Blick auf das gesamte Weiterbildungsgeschehen als „Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe“ bezeichnet, um das Interesse der Betriebe an der Weiterbildung von Beschäftigten und ihre Rolle als Nachfrager von Bildungsdienstleistungen hervorzuheben. Im Fall der HQBB erscheint diese Formulierung jedoch weniger treffend, da hier von einem starken Eigeninteresse der Individuen und zudem hoher Übertragbarkeit der vermittelten Kenntnisse auf andere Kontexte ausgegangen werden muss, sodass Arbeitgeber wohl eher als Förderer anzusehen sind, die sich an Bildungsaktivitäten beteiligen, z. B. um kompetente Beschäftigte an den Betrieb bzw. das Unternehmen zu binden (vgl. MÜLLER 2012). Konsequenterweise wird der Indikator hier dem Thema „Ressourcenaufwand“ zugeordnet.¹⁰

Die einzige aus Arbeitgeberperspektive erhobene Datenquelle, die dezidiert Aufschluss über die Verbreitung von Arbeitgeberförderung für HQBB gibt, ist das BIBB-Qualifizierungspanel (vgl. ebd.).¹¹ Die Höhe der Förderung wird aber nicht erfasst. Der BIBB-Datenreport berichtet in einem separaten Kapitel über den Anteil der Betriebe, der HQBB fördert, differen-

9 Die nach Ausbildungsstätte differenzierten Daten zur BaföG-Förderung wurden bisher in der Fachserie 11, Reihe 7 des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2022a, Tab 2.1). Ab dem Jahr 2022 sind sie nur noch über die Datenbank GENESIS-Online zugänglich und werden dort nicht nach Ausbildungsstätten differenziert, sodass die Angaben direkt beim Statistischen Bundesamt angefragt werden müssen.

10 Der BIBB-Datenreport (vgl. BIBB 2023a, S. 311) bezeichnet den Indikator gar als betriebliches „Angebot“. Diese Bezeichnung ist jedoch irreführend, da Betriebe überwiegend nicht selbst Anbieter in dem Sinne sind, dass sie Dozenten bzw. Dozentinnen stellen und das Curriculum vorgeben. Vielmehr agieren Betriebe in erster Linie als Nachfrager nach Bildungsdienstleistungen, gemeinsam mit den Beschäftigten. Nichtsdestotrotz gibt es Betriebe oder Unternehmen, die in einer Doppelrolle sind, wenn sie etwa ein unternehmenseigenes Bildungszentrum aufweisen.

11 Die europäische Unternehmensbefragung *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) und das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB-Betriebspanel) differenzieren die erfassten Weiterbildungsaktivitäten nicht nach formalem und non-formalem Lernen.

ziert nach verschiedenen Gruppen von Betrieben. Demnach unterstützen ca. zwölf Prozent der Betriebe die Aufstiegsfortbildung von Beschäftigten in mindestens einem Fall, wobei eine große Diskrepanz nach Betriebsgrößen zu verzeichnen ist (vgl. BIBB 2023a, S. 317ff.).¹²

Es ist aber prinzipiell auch möglich, sich dem Sachverhalt aus individueller Perspektive zu nähern, etwa durch den Anteil der Personen, die aktiv an HQBB teilnehmen und dabei durch Arbeitgeber gefördert werden. Hierfür müssten AES-Daten herangezogen werden, die Informationen dazu enthalten, ob vom Arbeitgeber Kosten für den letzten besuchten Bildungsgang zumindest teilweise übernommen wurden (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 98–99). Bildungsgänge der HQBB können allerdings bislang nur näherungsweise (Meister-/Techniker-/Fachwirtfortbildung) differenziert werden. Angaben zur Höhe der erhaltenen Förderung sind zudem nicht enthalten.¹³ Die Erhebung BIBB-ANI 2015 ermöglicht hingegen eine relativ genaue Abgrenzung von HQBB und enthält zumindest die Zusatzinformation, wer die Kosten größtenteils getragen hat (Arbeitgeber oder teilnehmende Person). Damit ließe sich die Information zum Anteil geförderter HQBB-Aktivitäten noch aufwerten.

Eine Auswertung der AES-Daten mit dem Ziel, den Anteil betrieblich geförderter formaler Lernaktivitäten – geschweige denn von HQBB-Aktivitäten – zu ermitteln, existiert nach Kenntnis des Autors bislang nicht. Schönfeld/Behringer (2017) haben für das Jahr 2016 Auswertungen vorgenommen, die sich jedoch nur auf das non-formale Lernen beziehen. Und auch diese Auswertung ist nicht Bestandteil des regelmäßigen Weiterbildungsmonitorings.

Ein zusätzlicher Aspekt, der – anders als im Bereich non-formalen Lernens – bei der Förderung von HQBB durch Arbeitgeber von Interesse ist, betrifft den Abschluss von Rückzahlungsvereinbarungen, die helfen können, Erträge von Weiterbildungsinvestitionen abzusichern (vgl. MÜLLER 2015), und durchaus häufig zur Anwendung kommen (vgl. MÜLLER 2012). Es ist für die Beurteilung der Arbeitgeberförderung und ihrer Wirkung auf die Beschäftigten bedeutsam zu wissen, wie häufig, wann und zu welchen Bedingungen die Geförderten Rückzahlungsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen müssen. Eine empirische Bestandsaufnahme zur Verbreitung von Rückzahlungsklauseln in Betrieben liefert Leber (2000). Auch zu diesem Aspekt sowie zu den Konditionen der Rückzahlungsvereinbarungen enthält die Erhebung BIBB-ANI Informationen, die allerdings wegen geringer Fallzahlen eine hohe Unsicherheit aufweisen.

9. Anteil Geförderter in Betrieben

Bei MÜNCHHAUSEN u. a. 2023 (S. 108–109) wird dieser Indikator als Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben bezeichnet. Allerdings hängt es weitaus weniger vom „Beteiligungswillen“ der Teilnehmenden und deutlich stärker vom „Förderwillen“ (bzw. von Wirtschaftlichkeitsüberlegungen) der Arbeitgeber ab, welcher Anteil an Beschäftigten auf Betriebskosten an Weiterbildung teilnimmt.

12 Der Datenreport berichtet ausführlich über die betriebliche Weiterbildung auf Grundlage der Erhebungen IAB-Betriebspanel und CVTS. Letztere lassen jedoch keine Identifikation von HQBB-Aktivitäten zu.

13 Die Höhe der betrieblichen Förderung ist für Individuen im Allgemeinen kaum zu beurteilen, da einige Kostenbestandteile für sie intransparent sind (z. B. Kosten entgangener Arbeitszeit, fiktive Mieten für betriebliche Schulungsräume, Kosten betrieblichen Lehrpersonals usw.). Im Fall der HQBB dürfte dieses Urteil zwar etwas leichter fallen, da diese Lernaktivitäten größtenteils außerbetrieblich bei externen Dienstleistern stattfinden. Dennoch dürften Individuen Schwierigkeiten bei der Abschätzung haben. Ersichtlich sind vor allem direkt ausgezahlte Zuschüsse, die jedoch für den gesamten Bereich formalen Lernens im AES nicht erfasst werden.

Dies wird an den stark unterschiedlichen Beteiligungsquoten in Betrieben über Branchen und Betriebsgrößen hinweg deutlich.¹⁴ Wie Indikator 8 wird auch dieser Indikator dem Thema „Ressourcenaufwand/Förderung“ zugeordnet.

Der Datenreport berichtet ausführlich über die betriebliche Weiterbildung auf Grundlage der Erhebungen IAB-Betriebspanel und CVTS. Die Weiterbildung in den Betrieben wird z. B. im internationalen Vergleich betrachtet (vgl. BIBB 2023a, S. 313). Allerdings erlauben beide Datenquellen keine Differenzierung der HQBB. Die einzige regelmäßig erhobene Datenquelle, die dezidiert Informationen zur HQBB (bzw. Aufstiegsfortbildung) erfasst, ist das BIBB-Qualifizierungspanel. Erfragt wird dort auch die Anzahl der Teilnehmenden in den Betrieben. Hiermit kann die Quote der Geförderten in den Betrieben ermittelt und z. B. nach Branchen oder anderen Unternehmensmerkmalen differenziert dargestellt werden (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 108–109). Allerdings ist zu vermuten, dass die Gefördertenquoten in den Betrieben für die HQBB sehr gering ausfallen, sodass aussagekräftige Vergleiche, z. B. nach Branchen, mit Schwierigkeiten behaftet sein dürften. Eine Berichterstattung im BIBB-Datenreport erfolgt zu diesem Aspekt jedenfalls nicht. Eine Unterscheidung der verschiedenen Fortbildungsstufen der HQBB ist mit dem BIBB-Qualifizierungspanel zudem nicht möglich.

10. Finanzielle Beiträge von Individuen, Betrieben und Staat zur HQBB

Neben der Verbreitung einer Förderung durch Arbeitgeber und öffentliche Hand ist auch von Interesse, welchen Anteil Betriebe, Individuen und öffentliche Hand insgesamt an der Finanzierung beruflicher Weiterbildung haben. Die Beiträge der jeweiligen Akteure lassen sich grundsätzlich auf Grundlage verschiedener Datenquellen getrennt voneinander ermitteln, sind jedoch nur bedingt vergleichbar und auch nur teilweise für die HQBB differenzierbar (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 97–99).

Bislang werden nur die öffentlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung in das regelmäßige Weiterbildungsmonitoring einbezogen. Der BIBB-Datenreport berichtet darüber (vgl. BIBB 2023a, S. 365–368). Was die HQBB betrifft, liegen etwa dezidierte Informationen zur Höhe der Förderung nach dem AFBG vor, wobei zu bedenken ist, dass die AFBG-Förderung zwar weitestgehend die HQBB betrifft, jedoch nicht auf diese beschränkt ist. Die AFBG-Förderung ist in den letzten Jahren massiv angestiegen und hat sich seit 2019 mehr als verdoppelt. Im Jahr 2022 betragen die aufgewendeten Mittel gut 1 Milliarde Euro.¹⁵ Die institutionelle Finanzierung der Fachschulen lässt sich näherungsweise mithilfe der Zahl unterrichteter Stunden und der Gesamtausgaben für berufliche Schulen schätzen. Laut Datenreport des BIBB lag sie im Jahr 2022 bei 863 Millionen Euro. Allerdings ist zu beachten, dass die Fachschulen auch andere Aufgaben im Bildungssystem übernehmen und nicht ausschließlich der HQBB dienen. Zudem ist intransparent, ob und in welchem Umfang weitere öffentliche Transfers in die HQBB fließen (z. B. über die Bundesagentur für Arbeit oder durch an die Betriebe gerichtete Förderungen).

¹⁴ Ein Indikator mit ähnlicher Aussage ist der Anteil der betrieblichen Weiterbildungskosten an den Personalkosten. Diese Kennzahl wird zum Beispiel im OECD-Bericht „*Education at a glance*“ zur Beschreibung des betrieblichen Weiterbildungsengagements im OECD-Vergleich verwendet (vgl. OECD 2023, S. 154ff.). Sie sagt aber nichts darüber aus, wie sich das betriebliche Weiterbildungsbudget auf die Belegschaften verteilt.

¹⁵ In diesem, der Haushaltsrechnung des Bundes entnommenen Wert, sind Darlehensrückzahlungen mit verrechnet. Er gibt daher keinen Aufschluss über die tatsächlich ausgezahlten Fördermittel des Kalenderjahres, welche aber der AFBG-Statistik entnommen werden können und sich nicht wesentlich von dem im Datenreport berichteten Wert unterscheiden (vgl. Statistisches Bundesamt o.J.: Genesis-Online, Tab. 21421-0001. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> (Stand: 30.01.2024)).

Der betriebliche Beitrag zur HQBB lässt sich auf Grundlage von Betriebs-/Unternehmensbefragungen nicht abschätzen, da diese, obgleich sie den betrieblichen Beitrag zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung insgesamt erfassen, den Bildungsbereich nicht hinreichend genau differenzieren (IAB-Betriebspanel, CVTS).¹⁶ Das BIBB-Qualifizierungspanel nimmt zwar grundsätzlich eine Unterscheidung zwischen Aufstiegsfortbildung und „sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen“ vor, die übernommenen Kosten werden jedoch nur für letztere Aktivitäten (und bislang einmalig im Jahr 2020) erfasst.

Der Beitrag der Individuen zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung kann auf Grundlage der AES-Daten ermittelt werden und wurde in der Vergangenheit bereits durch Thiele/Behringer/Schönfeld (2017) geschätzt. Für den Bereich der HQBB wird die Höhe der individuellen Kosten im AES allerdings nicht erfasst. Ähnlich verhält es sich mit dem NEPS (vgl. HELBIG 2021, S. 78–79). Demgegenüber grenzt die Erhebung BIBB-ANI den interessierenden Bildungsbereich relativ genau ab und weist zudem ein umfassendes Kostenerfassungskonzept auf. Laut den Auswertungen von Müller/Wenzelmann (2018b) beliefen sich die individuell getragenen Kosten für anerkannte Aufstiegsfortbildungen mit Kammerprüfung im Umfang von mindestens 400 Stunden auf 3,3 Milliarden Euro im Jahr 2015 (vgl. ebd., S. 5). Allerdings wird diese Erhebung nicht regelmäßig durchgeführt, weswegen sie im Weiterbildungsmonitoring bislang nicht berücksichtigt wurde.

11. Zeitaufwand von Individuen und Arbeitgebern für HQBB

Der Zeitaufwand von Individuen und Arbeitgebern für berufliche Weiterbildung ist ein bedeutsamer Faktor bei der individuellen Entscheidung für oder gegen Weiterbildungsaktivitäten (vgl. WALTER/MUELLER 2015; MÜLLER/WENZELMANN 2020). Und für gewinnmaximierende Betriebe ist er schlicht ein „Kostenpunkt“. Dies gilt insbesondere im Bereich der HQBB, die besonders zeitaufwändig ist. Dennoch ist dieser Aspekt bislang nicht Bestandteil des regelmäßigen Monitorings (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 99–100).

Die Individualerhebungen NEPS und AES konzentrieren sich – wie bei der Kostenerfassung – auf das non-formale Lernen. Der AES-Trendbericht stellt eine entsprechende Auswertung zum individuellen Zeitaufwand zur Verfügung (vgl. BMBF, S. 50ff.). Speziell auf den Bereich der HQBB gehen in jüngerer Vergangenheit jedoch nur Müller/Wenzelmann (2018b) ein. Sie beziehen sich auf die Erhebung BIBB-ANI aus dem Jahr 2015, welche die einzige in Deutschland ist, die für den Bereich HQBB ausführliche Informationen zu individuellem Zeitaufwand und selbst getragenen Kosten liefert. Demnach brachten die Teilnehmenden bei Fortbildungen mit Kammerprüfung im Umfang von mindestens 400 Stunden einen Freizeitanteil von ca. 90 Prozent ein. Dies ist unter allen Weiterbildungsformen mit Abstand der höchste Freizeitanteil (zum Vergleich: non-formales Lernen fand im Durchschnitt zu fast 50 % in der Arbeitszeit statt). Der durchschnittliche Gesamtzeitaufwand (Arbeitszeit und Freizeit) für diese Art von Fortbildung lag im Jahr 2015 bei ca. 655 Stunden pro Person, inklusive dem Zeitaufwand für Fahrten und Organisation.

Informationen zum Zeitaufwand der Arbeitgeber enthält z. B. die Erhebung CVTS. Auswertungen zum Anteil an der Gesamtarbeitszeit im europäischen Vergleich flossen z. B. im Jahr 2023 in den BIBB-Datenreport ein (vgl. BIBB 2023a, S. 310ff.). Allerdings lässt sich auch diese Information – wie die anderen Indikatoren zum betrieblichen Weiterbildungsengagement – nicht für den Bereich der HQBB spezifizieren.

¹⁶ Insgesamt beliefen sich die auf Basis der letzten CVTS-Erhebung für das Jahr 2020 ermittelten betrieblichen Weiterbildungskosten auf ca. 12,7 Milliarden Euro (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2022c). Der weitaus größte Teil hiervon dürfte jedoch auf non-formale Bildungsaktivitäten entfallen.

12. Beteiligung I: Beendete und abgebrochene HQBB-Aktivitäten nach Fachbereichen

Der zentrale Indikator des Weiterbildungsmonitorings ist die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 105–106). Sie wird in der Regel durch die Teilnahmequote dargestellt, also den Anteil der betrachteten Grundgesamtheit, der im Referenzzeitraum an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen hat. Grundlage hierfür sind Individualerhebungen. Meist werden die AES-Daten genutzt. Im Bereich der formalen Bildung sind die Teilnahmequoten allerdings gering. Sie wären noch geringer, würde man sie nur für die HQBB ermitteln. Diese geringen Quoten im niedrigen einstelligen Bereich (und erst recht Veränderungen derselben) haben eine vergleichsweise schwache Aussagekraft, da sie wegen der relativ kleinen Zahl an Fällen mit HQBB-Aktivitäten eine höhere Unsicherheit aufweisen als die Teilnahmequoten im Bereich der non-formalen Bildung. Eine Berechnung von Teilnahmequoten für einzelne HQBB-Fortbildungsstufen scheidet daher gänzlich aus.

Die Beteiligung an HQBB ist jedoch auch in absoluten Zahlen darstellbar. Da die Aktivitäten der HQBB mit obligatorischen Prüfungen einhergehen, lässt sich aus den Prüfungsdaten der Berufsbildungsstatistik näherungsweise auf die Zahl der HQBB-Aktivitäten bzw. die Beteiligung in absoluten Zahlen schließen (abgesehen von vorzeitigen Abbrüchen) (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 106). Die Statistik enthält die Zahl der Fortbildungsprüfungen nach Fachbereichen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2023, Tab. 21211-36). Dort wird auch nach Prüfungserfolg differenziert (bestanden/nicht bestanden). Dementsprechend werden die jährlichen Prüfungen im Datenreport des BIBB berichtet und nach Ausbildungsbereichen und Prüfungsgruppen (nicht jedoch Fachbereichen) gegliedert (BIBB 2023a, S. 375ff.). Im Jahr 2022 waren 102.087 Prüfungen zu verzeichnen, davon 83.511 bestandene (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2023, Tab. 21211-63).¹⁷ Die Prüfungszahlen folgen seit Jahren einem rückläufigen Trend.

Auch die Zahl der Fachschulabsolventen und -absolventinnen, die auf Grundlage der Fachschulstatistik nach Berufshauptgruppen differenzierbar ist, geht in das Monitoring ein (BIBB 2023a, S. 383ff.; vgl. auch STATISTISCHES BUNDESAMT 2022b, Tab. 21121-17). Die Zahl der Fachschulabsolventinnen und -absolventen im Jahr 2022 lag bei 56.969. Teilnahmequoten (als Prozentsatz der Bevölkerung) lassen sich aus diesen Statistiken jedoch nicht ermitteln (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 106).¹⁸

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Fachschulstatistik auch Absolventen und Absolventinnen von beruflichen Ausbildungsgängen enthält, die eigentlich aus den Zahlen herausgerechnet werden müssten. Dies ist jedoch nicht ohne weiteres möglich, da aus den Berufsbezeichnungen in der Statistik nicht automatisch darauf geschlossen werden kann, ob es sich um Aus- oder Fortbildungsgänge handelt. Zum Beispiel setzen die unter den Bezeichnungen Heilerziehungspflegehelfer/-in oder Altenpflegehelfer/-in subsumierten Bildungsgänge keine abgeschlossene Berufsausbildung voraus. Allerdings kann auch die Abschlussbezeichnung irreführend sein. So werden Altenpflegehelfer/-innen in Bayern an Fachschulen ausgebildet und müssen für die Zulassung eine Berufsausbildung, eine einschlägige Berufstätigkeit oder das Führen eines Mehrpersonenhaushaltes über vier Jahre nachweisen (vgl. § 6 (2) der bayrischen

¹⁷ Die Daten der Berufsbildungsstatistik zu Fortbildungsprüfungen wurden zum letzten Mal für das Jahr 2021 differenziert nach Fachrichtungen/Berufen veröffentlicht (Fachserie 11, Reihe 3). Seitdem stehen die Daten nur noch aggregiert im Statistischen Bericht zur Berufsbildungsstatistik zur Verfügung.

¹⁸ Bei Kammerprüfungen und Fachschulabsolventen/-absolventinnen gibt es eine Schnittmenge, da auch an Fachschulen ausgebildete Fachwirte/-wirtinnen oder Meister/-innen eine Kammerprüfung absolvieren. Diese Schnittmenge lässt sich nicht exakt bestimmen.

Fachschulordnung). Insgesamt ist die Unschärfe aber vermutlich vernachlässigbar. Zum weit überwiegenden Teil dient die Fachschulbildung der beruflichen Fortbildung, wenn man berücksichtigt, dass z. B. Bildungsgänge, auf die ein großer Teil der Fachschulabsolventen und -absolventinnen entfällt und die landläufig als Ausbildungsberufe angesehen werden (z. B. Erzieher/-in, Heilerziehungspfleger/-in¹⁹), genau genommen Fortbildungsberufe sind, eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen und im DQR oberhalb des Niveaus 4 zugeordnet sind.

Von Interesse sind in der HQBB auch die vorzeitig abgebrochenen Aktivitäten. Da entsprechende Lehrgänge nur zu einem Teil an öffentlichen Einrichtungen mit Einschreibungspflicht (Fachschulen) stattfinden, könnten auch nur für diese Aktivitäten Informationen zu Abbrüchen aus Verwaltungsdaten gewonnen werden. In die Statistik über die beruflichen Schulen gehen diese jedoch nicht ein (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2022b).²⁰ Informationen über Abbrüche müssen daher aus Individualbefragungen gewonnen werden. Für die Ermittlung einer Abbruchquote als Anteil derjenigen, die eine Fortbildung im Bereich der HQBB aufnehmen, kommen nur Längsschnittdaten in Betracht. Das NEPS bietet eine entsprechende Auswertungsmöglichkeit. Da die NEPS-Datenaufbereitung mit hohem Aufwand verbunden ist, wäre es ggf. ausreichend, die Abbruchquoten nur alle zwei bis vier Jahre neu zu ermitteln.

Die Absolutzahl der realisierten Weiterbildungsaktivitäten wird von Münchhausen u. a. (2023) nicht – wie hier – dem Thema „Beteiligung/Teilnahme“, sondern dem Thema „Realisiertes Angebot“ zugeordnet (vgl. ebd., S. 102–103). Dies erscheint für den Bereich der HQBB jedoch weniger passend, da die Anbieter ihr „Angebot“ im Bereich der HQBB nicht frei gestalten können. Was angeboten wird, ist durch Fortbildungsordnungen vorgegeben, sodass es sich unter inhaltlichen Gesichtspunkten nicht um selbst entwickelte Angebote handelt. Zudem berücksichtigen Münchhausen u. a. (2023, S. 111–112) den Indikator „Verteilung von Abschlüssen höherqualifizierender beruflicher Bildung“, der in der HQBB obsolet ist, da – abgesehen von vorzeitigen Abbrüchen – die Beteiligung an HQBB (bzw. die Zahl der HQBB-Aktivitäten) stets mit einer Prüfung verbunden ist.

13. Beteiligung II: (Jahrgangsbezogene) HQBB-Quote unter beruflich Gebildeten

Wegen geringer Fallzahlen in Individualerhebungen lassen sich für die HQBB, wie beschrieben, nur unzuverlässige, auf einen Referenzzeitraum bezogene Teilnahmequoten für die Gesamtbevölkerung berechnen. Interessanter wäre aber im Bereich der HQBB ohnehin die spezifischere Information, welcher Anteil der beruflich Gebildeten (bzw. der Zulassungsberechtigten) bis zu einem bestimmten Alter einen HQBB-Abschluss erlangt oder eine entsprechende Ausbildung aufgenommen hat, idealerweise nach Jahrgängen bzw. Kohorten sowie Fortbildungsstufen differenziert. Eine Auswertung der Entwicklung dieser Anteile verspräche Aufschluss darüber, ob und welche berufliche Höherqualifizierung an Bedeutung gewinnt oder verliert und wie dies mit dem tatsächlichen Bedarf an beruflich Höherqualifizierten korrespondiert.

Obwohl die nötigen Daten mit dem Mikrozensus, der eine ausreichend große Stichprobe aufweist, grundsätzlich vorliegen, werden sie bislang offenbar nicht dahingehend ausgewer-

19 Auch im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe werden die Regelungen zur Erzieher- und Heilerziehungspflegeausbildung als Ausbildungsordnungen geführt (vgl. BIBB 2023b, Abschnitt 2.2.2).

20 Man könnte die Zahl der Anfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen gegenüberstellen. Da Fachschulbildungsgänge jedoch unterschiedliche Dauern haben, sind Anfänger/-innen eines bestimmten Jahres nicht mit den Absolventinnen und Absolventen eines bestimmten anderen Jahres vergleichbar. Näherungsweise wäre es denkbar, einen längeren Zeitraum (z. B. 10 Jahre) zu betrachten und die Gesamtzahl der Anfängerinnen und Anfänger in diesem Zeitraum den Absolventen/Absolventinnen eines um ein bis drei Jahre verschobenen Zehnjahreszeitraumes gegenüberzustellen.

tet.²¹ Im Weiterbildungsmonitoring spielt die Quote der beruflich Höherqualifizierten bislang keine Rolle.

14. Beteiligungshemmnisse im Bereich der HQBB

Für die Gestaltung steuernder politischer Maßnahmen, insbesondere der Förderpolitik, werden Informationen über Beteiligungshemmnisse benötigt (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 107). In der Vergangenheit wurden zum Thema auch durchaus spezifische Auswertungen veröffentlicht, sowohl für die individuelle Perspektive (vgl. WALTER/MUELLER 2015; MÜLLER/WENZELMANN 2020) als auch für die betriebliche (vgl. MÜLLER 2012).²² Diese beziehen sich aber nie explizit auf die HQBB. Demnach liegen die wichtigsten Gründe für eine allgemeine Weiterbildungsabstinenz von Betrieben in dem nach subjektiver Einschätzung nicht gegebenen Bedarf und der Unentbehrlichkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz (vgl. ebd.).²³ Aufseiten der Individuen spielen zeitliche und finanzielle Restriktionen die wichtigste Rolle (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2020), wobei zeitliche Hemmnisse offenbar dazu führen, dass Weiterbildung gar nicht erst in Betracht gezogen wird, während finanzielle Hemmnisse eher potenziell weiterbildungswillige Menschen ausbremsen (vgl. WALTER/MUELLER 2015).²⁴ In der Berichterstattung wird der Sachverhalt aber bislang nicht (regelmäßig) aufgegriffen.

Für die regelmäßige Berichterstattung, bezogen auf die HQBB, kommt als Datengrundlage nur das NEPS infrage. Im AES werden zwar individuelle Teilnahmebarrieren erfasst (im Fünfjahresrhythmus), sind dort aber nicht nach Weiterbildungsbereichen differenzierbar und dürften von den Befragten, die bildungsabstinent waren, eher auf non-formale Bildungsaktivitäten bezogen werden. Ähnlich verhält es sich mit den aus Unternehmensperspektive erhobenen CVTS-Daten. Das NEPS hingegen enthält spezifische Fragen zu den Hemmnissen im Bereich der formalen Bildung (alle 4 Jahre). Thematisiert werden dort finanzielle und zeitliche Hemmnisse sowie der persönliche Informationsstand über Weiterbildungsangebote und die persönlichen Erfolgserwartungen. Diese Angaben machen die Befragten zwar allgemein mit Blick auf infrage kommende abschlussbezogene Weiterbildungsoptionen, also z. B. auch mit Blick auf wissenschaftliche Weiterbildung oder das Nachholen von allgemeinbildenden oder beruflichen Abschlüssen. Bei einer Auswertung nur für die Gruppe der Menschen mit beruflichem Ausbildungsabschluss dürften sich die Angaben aber überwiegend auf Aktivitäten der HQBB beziehen, sodass hier durchaus eine Möglichkeit zum entsprechenden Ausbau des Monitorings gegeben ist.

15. Qualitätsurteile der Teilnehmenden über HQBB

Noch mehr als in der non-formalen beruflichen Weiterbildung kommt es bei der ressourcen-aufwendigen HQBB auf die Qualität der Veranstaltung an, die vom Personal, aber auch von organisatorischen Gesichtspunkten oder anbieterspezifischen Charakteristika (z. B. Ausstat-

21 Bislang wurden nur die Fragebögen bis zum Mikrozensus 2020 veröffentlicht. Diese enthalten noch nicht die neue Differenzierung der Fortbildungsstufen gemäß § 53 BBiG (vgl. auch Indikator Nr. 1). Es bleibt abzuwarten, inwieweit diese in den kommenden Erhebungswellen ausdrücklich benannt werden.

22 Grundlage sind hier einmalige bzw. nicht regelmäßig erhobene Daten aus spezifisch ausgerichteten Forschungsprojekten.

23 Zumindest im ersten Fall kann man eigentlich nicht von einem „Hemmnis“ sprechen.

24 Auch eine überfordernde Situation trägt laut WALTER/MUELLER (2015) zur Abstinenz bei. Wahrgenommene Qualitätsprobleme stellen nach MÜLLER/WENZELMANN (2020) ein nachrangiges, aber nicht unbedeutendes Hemmnis dar.

tung) abhängen kann. Für eine effektive politische Steuerung wäre es wünschenswert, diese Aspekte unabhängig voneinander beurteilen zu können.

Das direkteste Maß für die Qualität sind die Urteile von Teilnehmenden (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 109). Denn ob sich eine gute oder schlechte Ausstattung tatsächlich auch auf die Veranstaltungsqualität auswirkt, lässt sich letztlich nur daran ablesen. Grundsätzlich liegen Individualdaten zu Qualitätsurteilen vor. Diese Daten werden in der Berichterstattung jedoch bislang nicht verwendet (vgl. ebd.). Sie lassen sich auf Konstrukte beziehen, die der HQBB zumindest nahekommen. So enthält etwa der AES eine Frage zur Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem in formalen Bildungsgängen Gelernten, wobei Fachschul-, Meister-, Techniker- und Fachwirthfortbildungen identifizierbar sind. Es wäre also Potenzial für eine entsprechende Ergänzung des Monitorings vorhanden. Nach Fachrichtungen können die Daten jedoch nicht aussagekräftig differenziert werden. Auch eine Differenzierung nach Qualifikationsstufen ist zumindest bis zum AES 2020 nicht möglich, da die neuen Fortbildungsstufen der BBiG-Novelle 2020 dort noch nicht umgesetzt sind.

Die Abfrage der Qualitätsurteile im AES ist relativ allgemein gehalten. Eine Bewertung von Einzelaspekten (z. B. Ausstattung, Personal) erfolgt nicht. Demgegenüber erfasst die Erhebung BIBB-ANI von MÜLLER/WENZELMANN (2018a) die Qualitätsurteile der Teilnehmenden etwas kleinteiliger und erlaubt eine relativ genaue Identifikation von HQBB. Erfragt werden hier z. B. eine Kosten-Nutzen-Beurteilung, ein Urteil über das Lehrpersonal und über die Abstimmung der Weiterbildungsinhalte auf die Vorkenntnisse.²⁵

Ein Aspekt, der von besonderem Interesse wäre, betrifft den Qualitätsvergleich zwischen Anbietergruppen (z. B. Fachschulen vs. private Anbieter). Für einen solchen Vergleich wären Nutzerbewertungen ähnlicher Bildungsgänge bei verschiedenen Anbietergruppen nötig. Allerdings enthält aktuell keine Personenbefragung entsprechende Informationen zum Anbieter(typ). Zudem stellen die zu geringen Fallzahlen der gängigen Individualerhebungen im Bereich der HQBB eine Hürde dar. Einzig der Mikrozensus hätte das Potenzial, entsprechende Angaben zu liefern. Hierzu müssten entsprechende Fragen zu den besuchten Weiterbildungseinrichtungen und ein Qualitätsurteil in das Frageprogramm aufgenommen werden.

Münchhausen u. a. (2023, S. 110–111) berücksichtigen neben Qualitätsurteilen der Teilnehmenden als weiteren Kernindikator die Existenz von Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern. Angaben zu diesem Sachverhalt liefert grundsätzlich die Anbieterbefragung „wbmonitor“. Allerdings sind die Anbieter von HQBB dort nicht identifizierbar. Davon abgesehen hat der Indikator für den Bereich der HQBB wohl keine übermäßig große Aussagekraft. Es kann vermutet werden, dass Anbieter von HQBB aufgrund der komplexeren Curricula und höheren Qualitätsanforderungen im Vergleich zu Anbietern mit ausschließlich non-formalen Bildungsangeboten weitgehend auch Qualitätssicherungsmechanismen implementiert haben. Für eine AFBG-Förderung ist es sogar zwingende Voraussetzung, dass die Fortbildung bei einem Träger mit Qualitätsmanagementsystem (QMS) stattfindet (§ 2a AFBG). Die wbmonitor-Umfrage 2017 ergab, dass über alle Anbietergruppen hinweg bereits eine 80-prozentige Durchdringung mit QMS gegeben war (vgl. AMBOS u. a. 2018) bzw. eine 52-prozentige Durchdringung mit extern zertifiziertem QMS. Daher erscheint dieser Indikator für die HQBB weniger relevant und bleibt hier außen vor.

²⁵ Eine entsprechende Auswertung durch den Autor ist in Arbeit. Noch differenzierter ist die Herangehensweise des NEPS. Hier werden mithilfe einer Batterie von zehn Items Einzelaspekte abgefragt, die das Personal, den Kursablauf, die Inhalte und didaktische Aspekte betreffen. Allerdings werden die Fragen nur für non-formale Lernaktivitäten gestellt (vgl. HELBIG 2021, S. 13).

16. Lohnentwicklung bei Personen mit HQBB

Da HQBB-Aktivitäten häufig große individuelle Investitionen und einen hohen Zeitaufwand erfordern, ist es für Entscheider/-innen und die politische Steuerung von Interesse, welche Erträge diesen hohen Aufwendungen gegenüberstehen. Bildungserträge im Allgemeinen können nicht-monetär (Anerkennung, Selbstverwirklichung, Sinnstiftung, beruflicher Aufstieg, Verantwortungszuwachs Aufgabenerweiterung etc.) oder monetär (Einkommenssteigerung) sein. Als Kerninformation für ein Monitoring kommen vor allem monetäre Erträge in Betracht. Allerdings sind bei der Ermittlung der monetären Renditen *non-formaler* Weiterbildung erhebliche methodische Herausforderungen zu bewältigen, weswegen diese oft nicht kausal interpretierbar sind. Dementsprechend ist der Forschungsstand mit Blick auf die Lohneffekte *non-formaler* Weiterbildung uneinheitlich.²⁶ Bei formaler Bildung, also auch HQBB, ist die Kausalitätsfrage hingegen etwas weniger problembehaftet. Außergewöhnliche Einkommenssteigerungen vor oder nach entsprechenden Bildungsaktivitäten dürften in vielen Fällen (vor- oder nachgelagert) in Zusammenhang mit einem Aufgaben-, Positions- oder Arbeitgeberwechsel stehen, der durch die Bildungsaktivität erleichtert wurde oder für den die Bildungsaktivität/der HQBB-Abschluss eine Bedingung ist. Selbst wenn sich Menschen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen in diese Bildungsaktivitäten „hineinselektieren“, so können die Einkommenssteigerungen dennoch als Renditen der Bildungsaktivität interpretiert werden, da sie in den meisten Fällen ohne diese Aktivitäten nicht erzielbar sein dürften.

Wenn keine Experimentaldaten vorliegen, die den Goldstandard für Wirkungsanalysen darstellen, lassen sich Lohneffekte von HQBB in einer Vorher-Nachher-Betrachtung auf Grundlage von Längsschnittdaten und unter Einbeziehung einer Kontrollgruppe berechnen (z. B. mithilfe der NEPS- oder SOEP-Daten). Für ein regelmäßiges Weiterbildungsmonitoring, das jährlich aktualisiert werden sollte, eignet sich dieses aufwendige Vorgehen jedoch weniger. Praktikabler erscheint die Ermittlung von Alters-Einkommensprofilen bzw. Bildungsrenditenberechnungen mit Querschnittsdaten, die Aufschluss über den mit bestimmten Qualifikationsstufen verbundenen Lohnvorteil geben. Nach Berechnungen von Piopiunik/Kugler/Woessmann (2017) auf Grundlage des Mikrozensus 2011–2013 verdienen Personen mit Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Fachschulabschluss über alle Altersgruppen hinweg ca. 26 Prozent mehr als Personen mit Berufsausbildung (vgl. ebd., S. 23). Diese Berechnungen sind jedoch ebenfalls relativ aufwendig. Zudem reagieren Bildungsrenditen, die mit den Einkommensdaten von Personen verschiedenster Altersgruppen berechnet werden, nur schleppend auf Veränderungen im Lohngefüge, die zuerst und am stärksten Berufseinsteiger betreffen dürften, sodass ein

26 Dem Autor sind nur wenige Studien bekannt, die aufgrund des besonderen Forschungsdesigns (mit Daten aus „natürlichen“ Experimenten) eine kausale Interpretation der berechneten Effekte erlauben (z. B. LEUVEN/OOSTERBEEK 2008; GÖRLITZ 2011) und ihre Ursache z. B. nicht auch in Persönlichkeitsmerkmalen haben können. Zudem sind die berechneten Effekte angesichts des geringeren Umfangs *non-formaler* Lernaktivitäten erwartungsgemäß meist klein (vgl. WOLTER/SCHIENER 2009), wenn überhaupt vorhanden (vgl. GÖRLITZ 2011), bzw. unterscheiden sich deutlich je nach Arbeitsmarktstruktur (vgl. EHLERT 2017). Auch je nach Spezifität der vermittelten Kenntnisse kann es Unterschiede geben, wie Mühler/Beckmann/Schauenberg (2007) zeigen. Sie finden positive Lohneffekte lediglich für generelle (bei anderen Arbeitgebern anwendbare) Weiterbildungsaktivitäten, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass verschiedene Umfänge, Qualitäten und/oder Akkreditierungen der beiden Typen von Weiterbildungsaktivitäten hierfür verantwortlich sind. Grundsätzlich erscheint es nicht zweckmäßig, Weiterbildungserträge für ein extrem heterogenes Konglomerat an *non-formalem* Lernen mit einer enormen Bandbreite u. a. hinsichtlich des Umfangs zu ermitteln, sondern *non-formales* Lernen zunächst in homogenere Segmente zu unterteilen (vgl. MÜLLER 2023b). Eine zu überprüfende These des Autors wäre, dass relevante Lohneffekte von *non-formaler* Weiterbildung – zumindest bei kurzen Maßnahmen von wenigen Tagen Dauer pro Jahr – am ehesten aus der regelmäßigen Teilnahme an solchen Aktivitäten entstehen und weniger aus einmaligen Weiterbildungsaktivitäten.

jährliches Monitoring kaum Erkenntnisse verspricht. Hall (2021) zeigt etwa, dass die Lohnprämien von beruflich Höherqualifizierten gegenüber Personen mit Berufsausbildung seit den 1990er-Jahren nicht abgenommen haben, obgleich wegen der Einführung von Bachelorstudiengängen im Zuge der Bologna-Reform befürchtet wurde, dass deren Absolventen bzw. Absolventinnen potenziell beruflich Fortgebildete mit gleichwertiger Qualifikation verdrängen könnten.

Alternativ und weniger aufwendig lassen sich auch aus der Entwicklung der (alters- und erfahrungsbereinigten) Reallöhne von beruflich Fortgebildeten im Vergleich mit anderen beruflich Gebildeten Hinweise auf die Renditen und deren Entwicklung im Zeitablauf ableiten. Eine Differenzierung nach Fachbereichen wäre jedoch angesichts geringer Fallzahlen in NEPS oder SOEP nur mithilfe amtlicher Daten zu realisieren. Die Verdienst(struktur-)erhebungen des Statistischen Bundesamtes liefern grundsätzlich die nötigen Informationen, aus denen z. B. die Reallohnentwicklung für das Anforderungsniveau 3 der Klassifikation der Berufe 2010, welches primär die HQBB beinhaltet, ermittelt werden kann. Auch eine Auswertung für Meister-, Techniker- und Fachschulabschlüsse ist grundsätzlich möglich.

Im Vergleich mit der Reallohnentwicklung für andere Qualifikationsgruppen sagt eine solche Betrachtung gleichzeitig etwas über die Entwicklung des Bedarfs an entsprechenden Qualifikationen aus. Relativ stärker steigende Reallöhne bei den beruflich Höhergebildeten sprechen dann z. B. für einen steigenden Bedarf bzw. ein knapperes Angebot.²⁷

Noch aussagekräftiger wäre die Beschreibung der „Einstiegsgehälter“ beruflich Höherqualifizierter, da hier nicht die Löhne vergangener Abschlusskohorten eingehen, welche aufgrund ihrer Pfadabhängigkeit weniger stark die für aktuelle Abschlusskohorten zu erwartenden Erträge widerspiegeln. Eine entsprechende Auswertung könnte z. B. auf Grundlage des Mikrozensus erfolgen, indem das aktuelle Durchschnittseinkommen derjenigen ermittelt wird, deren höchster beruflicher Abschluss zur HQBB gehört und die diesen Abschluss im vorangegangenen Kalenderjahr (oder z. B. in den letzten 3 Jahren) erlangt haben.

Einschränkend ist zu diesem Indikator darauf hinzuweisen, dass Lohnprämien oder Bildungsrenditen nicht zwingend eine Vorhersage darüber ermöglichen, welche Erträge für den/die Einzelne/-n erwartbar sind und ob sich eine Fortbildungsentscheidung für den/die Einzelne/-n auszahlen würde. Die Persönlichkeit, individuelle Fähigkeiten und die Erstausbildung beeinflussen mutmaßlich in starkem Maße, ob Personen in Aufstiegspositionen gelangen. Lohnprämien bzw. Bildungsrenditen könnten Ausdruck dessen sein. Ehlert (2017) findet empirische Hinweise darauf, dass non-formale Weiterbildung Arbeitgebern auch als Signal dient oder dazu, die Position von Beschäftigten in der Warteschlange für die Besetzung bestimmter Stellen festzulegen (vgl. *Job Competition Model* von THURLOW (1975), Signaltheorie von SPENCE (1973)). Lohneffekte sind, wenn sie denn überhaupt nachgewiesen werden können, daher nicht immer auf Produktivitätssteigerungen gemäß der Humankapitaltheorie (vgl. BECKER 1975) zurückzuführen. Es ist anzunehmen, dass dies für die formale HQBB, die stark mit dem beruflichen Aufstieg verknüpft ist, ebenfalls gilt. Insofern müssen sich Bildungsinteressierte stets fragen, ob sie den Anforderungen einer Fortbildung tatsächlich gewachsen sind und sollten sich nicht von vermeintlich hohen Bildungsrenditen zur Bildungsentscheidung verleiten

27 Ein interessanter Zusatzaspekt betrifft die Frage, inwieweit Bildungsgänge der HQBB und die akademische Ausbildung auf Bachelorniveau substituierbar sind. Die Erhebung BIBB-ANI erfasst hierzu ein subjektives Urteil der Teilnehmenden an akademischer und höherqualifizierender beruflicher Bildung (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018a). Das Merkmal wurde jedoch bislang nicht ausgewertet. In Erhebungen aus Arbeitgeberperspektive wurde die Frage des Bedarfs – z. B. auch im Vergleich zur akademischen Bildung – bislang nicht aufgegriffen. Besonders das BIBB-Qualifizierungspanel würde sich für eine entsprechenden Fragestellung anbieten.

lassen. Letztere sagen vor allem etwas über das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf Makroebene (d. h. über den volkswirtschaftlichen Bedarf) aus und nicht zwingend etwas über die individuell erwartbare Rendite.

Weitere Erträge mit monetären Auswirkungen sind die mögliche Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos (vgl. PFEIFER 2008) und des Risikos für einen Abstieg im Einkommensgefüge (vgl. EBNER/EHLERT 2018). Solche Effekte sind gut durch das *Job Competition Model* erklärbar, denn selbst wenn mit (wiederholter) non-formaler Weiterbildung keine Produktivitäts- und Lohnsteigerung gemäß der Humankapitaltheorie (vgl. BECKER 1975) verbunden ist, so dürften bildungsabstinente Personen an wichtigen Karrieregabelungen doch im Nachteil sein (z. B. bei Rationalisierungsmaßnahmen, Stellenentfristungen u. Ä.). Auch die Wiedereingliederungschancen Arbeitsloser könnten durch Weiterbildung steigen. Letztere Größe wird von Münchhausen u. a. (2023, S. 112–123) als Kernindikator zu Erträgen von Weiterbildungsaktivitäten gewählt. Es ist anzunehmen, dass die genannten Zusammenhänge auch bei formaler HQBB existieren. Allerdings dürften sie eher selten die Hauptmotivation der Teilnehmenden an HQBB darstellen: HQBB erscheint nicht unbedingt als naheliegendes Mittel, um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern oder wieder zu erlangen – und dürfte auch höchstens in Einzelfällen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden, wenngleich dies aus den durch die BA veröffentlichten Statistiken zur Förderung beruflicher Weiterbildung nicht ersichtlich ist. Daher sind Kenngrößen zur Messung der Beschäftigungsfähigkeit im Kontext der HQBB weniger relevant.

3 Sachverhalte von untergeordneter Bedeutung

Die diskutierten Kernindikatoren stellen eine Auswahl der subjektiv vom Autor für die HQBB als besonders relevant empfundenen Sachverhalte in Modifikation der Kernindikatoren von MÜNCHHAUSEN (2023) dar. Nicht berücksichtigt sind hierbei z. B.

- ▶ nicht-monetäre Erträge von HQBB,
- ▶ Indikatoren zur Abbildung des Themas „Information und Beratung“.

Hier sei kurz darauf eingegangen, was hinsichtlich dieser beiden Themen bekannt ist und warum sie sich nicht für ein regelmäßiges Monitoring zur HQBB eignen.

Für die Messung nicht-monetärer Erträge kommen vor allem subjektive Einschätzungen in Betracht. Solche können etwa aus der Erhebung BIBB-ANI gewonnen werden, die erfasst, ob bestimmte persönliche Ziele subjektiv durch die Weiterbildung erreicht werden konnten.²⁸ Müller/Wenzelmann (2018b) haben die Daten für alle formalen Bildungsaktivitäten ausgewertet, wobei allerdings auch allgemeinbildende und hochschulische Bildungsgänge berücksichtigt sind.²⁹ Eine spezifische Auswertung für den Bereich der HQBB wäre aufgrund der niedrigen Fallzahlen nur eingeschränkt aussagekräftig und kann nicht als Grundlage eines regelmäßigen Monitorings dienen. Auch das NEPS liefert in verschiedenen Wellen Informationen zum subjektiv wahrgenommenen Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten. Die dort abgefragten Items konzentrieren sich jedoch stark auf materielle Aspekte in Zusammenhang mit Einkommen und Beschäftigungsfähigkeit (z. B. beruflicher Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit, (Wieder-)Beschäftigungsfähigkeit, Erhalt des Berufsstatus, höheres Einkommen), die auch objektiv gemessen werden können und eher unter die monetären Erträge fallen.

Grundsätzlich ist es eine offene Frage, welche nicht-monetären Nutzenaspekte hinreichend relevant für Akteure/Akteurinnen und Entscheider/-innen sind, um sie im regelmäßigen Monitoring aufzugreifen und ob diese durch die genannten Erhebungen überhaupt abgedeckt werden. Zum Beispiel werden dort nicht die subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit oder die Freude am Lernen selbst erfasst. Zudem ist anzunehmen, dass nicht-monetäre Erträge keinen starken Schwankungen unterliegen. Es erscheint daher bei aller individuellen Entscheidungsrelevanz weder nötig, noch begründbar, nicht-monetäre Erträge im regelmäßigen Monitoring zu berücksichtigen.

Das Thema „Information und Beratung“ spielt im Bereich der HQBB eine geringere Rolle als im Bereich non-formaler Weiterbildung. Indikatoren, die Münchhausen u. a. (2023) zu diesem Thema formulieren, betreffen die Transparenz des HQBB-Angebotes sowie die Struktur und Nutzung von Beratungs- und Informationsangeboten. Allerdings liegen bezüglich der von

28 Im Einzelnen sind dies die finanzielle Absicherung, das Erlangen finanzieller Freiheiten, der Gewinn an Einfluss, die Steigerung des Ansehens, die Entfaltung von Nützlichkeit (für die Gesellschaft), die Herstellung von Sozialkontakt und die Steigerung der Freude am Erwerbsleben.

29 Demnach lassen sich alle genannten Ziele deutlich besser durch formale als durch non-formale Weiterbildungsaktivitäten erreichen. Einen besonders starken Beitrag leistet formale Weiterbildung zur finanziellen Absicherung. Zudem hilft sie, die Freude an der Arbeit sowie Einfluss und Ansehen zu steigern (wobei gerade letzteres aber für Teilnehmende von untergeordneter Priorität ist). Etwas weniger stark fördert sie die subjektiv wahrgenommenen Möglichkeiten, Nützlichkeit zu entfalten, Sozialkontakte herzustellen oder finanzielle Freiheiten zu generieren.

Interessierten wahrgenommenen Transparenz des HQBB-Angebotes keine Daten vor: Sowohl AES als auch NEPS beinhalten eine Frage zur Bekanntheit von Weiterbildungsmöglichkeiten, die jedoch sehr allgemein gehalten und nicht speziell auf die HQBB gemünzt ist (vgl. MÜNCHHAUSEN u. a. 2023, S. 100–101). Zudem ist dieser Sachverhalt mit Blick auf die HQBB möglicherweise ohnehin weniger relevant. Im Gegensatz zur non-formalen Weiterbildung sind die HQBB-Fortbildungsoptionen je nach Berufsbild vergleichsweise übersichtlich. Es ist zu erwarten, dass Interessierte sich über diese Möglichkeiten relativ leicht einen Überblick verschaffen können, wenn sie nicht ohnehin in der Ausbildung thematisiert werden. Dieses Argument trifft auch auf die Indikatoren zu Struktur und Nutzung von Beratungs-/Informationsangeboten im Bereich der HQBB zu. Zur Nutzung solcher Angebote beinhaltet zwar der AES eine Frage. Diese ist jedoch auf Weiterbildungsaktivitäten im Allgemeinen bezogen (vgl. ebd., S. 102). Zudem ist dieser Aspekt wegen der relativ guten Überschaubarkeit relevanter Fortbildungsmöglichkeiten im Bereich der HQBB weniger relevant, weswegen das Thema insgesamt hier nicht zu den Sachverhalten gezählt wird, die das Monitoring zwingend abdecken sollte. Zur Struktur entsprechender Angebote sind darüber hinaus keine Daten bekannt (vgl. ebd., S. 101–102).

4 Fazit

Tabelle 2 fasst die vorstehend beschriebenen Erkenntnisse zur Datenlage und zum Monitoring bezüglich der beschriebenen 16 Kernindikatoren zur höherqualifizierenden beruflichen Bildung übersichtlich zusammen. Sie zeigt auf, welche Indikatoren im Monitoring dargestellt werden bzw. welche Informationen die Datenlandschaft darüber hinaus noch bereithält. Rot und orange markierte Informationen gehen aktuell nicht in die Berichterstattung ein, wobei die orangenen Markierungen darauf hindeuten, dass noch ungenutzte Daten vorliegen, die ein gewisses Optimierungspotenzial bieten.

Die Bestandsaufnahme liefert ein ernüchterndes Bild. Die Berichterstattung geht kaum dezidiert auf den Bereich der HQBB ein. Dies liegt aber nur teilweise an der Datenlandschaft. In etlichen Fällen stehen durchaus Daten zur Verfügung und erlauben Auswertungen, die noch nicht Bestandteil der Berichterstattung sind. Beispielsweise ließe sich über die Verbreitung und Höhe öffentlicher (und betrieblicher) Förderung bei höherqualifizierenden beruflichen Bildungsaktivitäten noch gezielter Bericht erstatten. Auch zu Fortbildungsabbrüchen, Teilnahmehemmnissen, Qualitätsurteilen und zur Lohnentwicklung wären Auswertungen auf Grundlage verschiedener Datenquellen möglich. Am meisten verwundert es, dass die Beteiligung an höherqualifizierender beruflicher Bildung stets nur in Absolutzahlen (Prüfungen und Fachschulabsolventen/-absolventinnen) berichtet wird, obgleich es von besonderer steuerungs-politischer Relevanz wäre, zu wissen, welcher Anteil der beruflich Gebildeten bis zu einem bestimmten Alter eine höherqualifizierende Bildungsmaßnahme abschließt und wie sich dieser Anteil entwickelt. Eine entsprechende Auswertung wäre auf Grundlage des Mikrozensus möglich.

Dennoch ist auch die Datenlage defizitär. Obwohl es sich bei höherqualifizierenden beruflichen Bildungsaktivitäten um besonders ressourcenaufwendige und mutmaßlich ertragreiche Aktivitäten handelt, die ein Upgrade beruflicher Ausbildungen darstellen, ist die Datenlage hinsichtlich vieler Sachverhalte nicht besser (mitunter sogar schlechter) als im Bereich der non-formalen beruflichen Weiterbildung. Festzuhalten bleiben u. a. folgende Erkenntnisse:

- ▶ Das BIBB-Qualifizierungspanel ist die einzige aus betrieblicher Perspektive erhobene Datenquelle, welche dezidiert Aufstiegsfortbildungen und sonstige Weiterbildungen unterscheidet und somit zumindest einige Sachverhalte näherungsweise für die HQBB abbilden kann. Insbesondere die einschlägigen Unternehmens- und Betriebsbefragungen CVTS und das IAB-Betriebspanel nehmen keine Unterscheidung non-formaler und formaler Lernaktivitäten vor (vgl. auch MÜLLER 2023a, S. 17-19, 22).
- ▶ Die gängigen Individualerhebungen (z. B. AES, NEPS u. a.) weisen das Problem zu geringer Fallzahlen im Bereich der HQBB auf, weswegen viele HQBB-bezogene Sachverhalte nicht präzise und aussagekräftig abgebildet werden können. Der Mikrozensus hat eine ausreichend große Fallzahl, liefert aber nur wenige spezifische Informationen zur HQBB.
- ▶ Verwaltungsdaten (AFBG-Statistik, Prüfungsstatistik, Fachschulstatistik) ermöglichen eine akzeptable Abbildung der Beteiligung, der Prüfungen und der Förderung in absoluten Fallzahlen. Eine Schwierigkeit besteht in einer Unschärfe hinsichtlich der an Fachschulen stattfindenden Bildungsaktivitäten im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens. Die gesetzlichen Regelungen sind mitunter nicht eindeutig den Bereichen Aus- bzw. Fortbildung zuzuordnen.
- ▶ Lücken, die sich aktuell nicht füllen lassen, beziehen sich – neben den Sachverhalten, die nur unzureichend aus Arbeitgeberperspektive beleuchtet werden können – auf das Angebot

(Marktanteile, Anbieterdichte, Angebotsdichte) und das Personal in der HQBB. Auch zum betrieblichen finanziellen und zeitlichen Aufwand gibt es keine Informationen, die sich dezidiert auf die höherqualifizierende berufliche Bildung beziehen.

- ▶ Die Erhebung BIBB-ANI 2015 (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018a) grenzt HQBB dezidiert ab und kann einige Informationslücken füllen, wenngleich sie bislang nicht regelmäßig erhoben wurde (3 Wellen in 25 Jahren). Insbesondere zu den Themen „Ressourcenaufwand und Förderung“ kann sie das Wissen erweitern. Auch zu den qualitäts- und ertragsbezogenen Indikatoren sind Aussagen möglich.

Tabelle 2: Kernindikatoren zur höherqualifizierenden beruflichen Bildung – Berichterstattung und Datenverfügbarkeit

Indikator	Datenquellen (regelmäßig erhoben)	Darstellung im Monitoring?	Abbildung mit verfügbaren Daten möglich?
1. Anteil an Personen mit Eingangsvoraussetzungen für verschiedene HQBB-Stufen (nach Kohorten)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AES, NEPS, SOEP BIBB-ETB, PIAAC, MZ 	JA	
2. Zahl geregelter Fortbildungen (Ordnungen nach Bundes-/Landesrecht)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BIBB-Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 	JA	
3. Marktanteile verschiedener Anbietertypen in der HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ wbmonitor 	NEIN	NEIN, keine Information zu Verteilung von HQBB-Aktivitäten auf Anbietergruppen
4. Anbieterdichte in der HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ wbmonitor 	NEIN	NEIN, keine Information über Zahl und Art der Anbieter von HQBB im Markt
5. HQBB-Angebotsdichte in den Regionen		NEIN	NEIN, keine einheitliche Datenquelle zu HQBB-Angeboten
6. Qualifikation und Beschäftigungsbedingungen des Lehrpersonals in der HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ wbpersonalmonitor, BA-Beschäftigtenstatistik, MZ 	NEIN	NEIN, keine Differenzierung des Personals in der HQBB
7. a. Verbreitung öffentlicher Förderung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verwaltungsdaten (AFBG-Statistik, BAföG-Statistik...) ▶ AES 	Absolutwerte: JA Anteile: NEIN	Anteile: mit AES berechnen, auch mit BIBB-ANI möglich
b. Durchschnittliche Förderbeträge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verwaltungsdaten (AFBG-Statistik, BAföG-Statistik...) 	Absolutwerte: NEIN Anteil an Gesamtkosten: NEIN	Absolutwerte: Absolutwerte mit Verwaltungsdaten darstellen. ▶ Anteil an individuellem Gesamtaufwand mit BIBB-ANI berechnen.
8. Verbreitung der Förderung von HQBB durch Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BIBB-QP (AG-Sicht) ▶ AES (Individualperspektive) 	JA NEIN	JA, näherungsweise mit AES: Anteil HQBB-Teilnehmende mit AG-Förderung ▶ Auch mit BIBB-ANI möglich: Infos über Rückzahlungsvereinbarungen und qualitative Angaben zu Umfang der AG-Förderung
9. Anteil Geförderter in Betrieben	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BIBB-QP (AG-Sicht) 	NEIN	JA, aber nicht nach HQBB-Stufen; wegen geringer Fallzahlen keine Quoten-Vergleiche möglich, Arbeitgeberbefragung mit hoher Fallzahl und Identifikation von HQBB nötig

Indikator	Datenquellen (regelmäßig erhoben)	Darstellung im Monitoring?	Abbildung mit verfügbaren Daten möglich?
10. Finanzielle Beiträge von Individuen, Betrieben und Staat zur HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AFBG-Statistik/Fachschulstatistik ▶ CVTS, IAB BP, BIBB-QP ▶ AES, NEPS 	<p>Öffentliche Ausgaben: JA</p> <p>Betriebliche Ausgaben: NEIN</p> <p>Individuelle Ausgaben: NEIN</p>	<p>Öffentliche Ausgaben: JA, ungefähr</p> <p>Betriebliche Ausgaben: NEIN</p> <p>▶ Individuelle Ausgaben für HQBB mit BIBB-ANI darstellbar</p> <p>Betriebe: NEIN, nicht für HQBB differenzierbar</p> <p>▶ Individueller Zeitaufwand: für HQBB mit BIBB-ANI möglich</p>
11. Zeitaufwand von Individuen und Arbeitgebern für HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CVTS ▶ AES, NEPS 	NEIN	
12. Beendete und abgebrochene HQBB-Aktivitäten nach Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Berufungsstatistik zu Prüfungen, Fachschulstatistik ▶ NEPS 	Beendete Aktivitäten: JA	Beendete Aktivitäten (Absolutzahl): JA (Doppelzählungen)
13. (Jahrgangsbezogene) HQBB-Quote unter beruflich Gebildeten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mikrozensus 	Abbrüche: NEIN	Abbrüche: JA (NEPS)
14. Beteiligungshemmnisse im Bereich der HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ NEPS 	NEIN	JA, mit Mikrozensus
15. Qualitätsurteile der Teilnehmenden über HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AES 	NEIN	JA, ausgewählte Hemmnisse (Zeit, Geld, Information, Erfolgserwartung) für Personen mit Berufsausbildung mit NEPS auswerten
16. Lohnentwicklung bei Personen mit HQBB	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verdienst(-struktur-)erhebungen, Mikrozensus 	NEIN	BEDINGT, nur Globalurteil über Zufriedenheit mit Gelerntem im AES; wegen Fallzahl nicht nach Fachrichtungen, Anbietergruppen oder Fortbildungsstufen differenzierbar → Mikrozensus
			▶ Detailliertere Angaben in BIBB-ANI verfügbar
			JA, Reallöhne und „Einstiegsgehälter“ nach HQBB im Vergleich, mit anderen Qualifikationsgruppen auswerten

Anmerkung: Kursiver Text deutet darauf hin, dass die angegebenen Daten nicht regelmäßig erhoben werden. Roter Text zeigt an, dass zu einem Indikator zumindest teilweise keine regelmäßig erhobenen Daten zur Verfügung stehen (Datenlücke). Orangener Text indiziert Aspekte, die zwar im Monitoring aktuell nicht abgebildet werden, zu denen aber durchaus gewisse Daten vorhanden wären.

Quelle: eigene Darstellung

Literaturverzeichnis

- AMBOS, Ingrid; KOSCHECK, Stefan; MARTIN, Andreas; REUTER, Martin: Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung – Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2017. Bonn 2018. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8755> (Stand: 19.01.2024)
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2022 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld 2022
- BECKER, Gary S.: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York 1975
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2023a. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19191> (Stand: 20.12.2023)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2023. Bonn 2023b. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19128> (Stand: 20.12.2023)
- B-L-KS DQR – BUND-LÄNDER-KOORDINIERUNGSSTELLE für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.): Liste der zugeordneten Qualifikationen. 2022. URL: https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/2022_dqr_liste_der_zugeordneten_qualifikationen_01082022.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 20.12.2023)
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Berlin 2022
- EBNER, Christian; EHLERT, Martin: Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie 70 (2018), S. 213–235
- EHLERT, Martin: Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market. In: European Sociological Review 33 (2017) 3, S. 436–448
- GÖRLITZ, Katja: Continuous training and wages: An empirical analysis using a comparison-group approach. In: Economics of Education Review 30 (2011), S. 691–701
- HALL, Anja: Alles beim Alten? Bildungserträge höherer beruflicher und akademischer Abschlüsse vor und nach Bologna. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 73 (2021), S. 527–553. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11577-021-00808-1> (Stand: 20.12.2023)
- HELBIG, Alexander: Expertise zum Nutzungspotenzial des NEPS für die zukünftige Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung. Berlin 2021. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781179> (Stand: 21.09.2023)
- LANGEMEYER, Ines; MARTIN, Andreas: Das Personal in der Erwachsenenbildung – Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Bildungs- und Dienstleistungssektor. In: Hessische Blätter für Volksbildung 64 (2014) 1, S. 17–28
- LEBER, Ute: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2000
- LEUVEN, Edwin; OOSTERBEEK, Hessel: An alternative approach to estimate the wage returns to private-sector training. In: Journal of Applied Econometrics 23 (2008), S. 423–434
- MARTIN, Andreas; SCHRADER, Josef: Das Personal in der Weiterbildung. In: WIDANY, Sarah; REICHAERT, Elisabeth; CHRIST, Johannes; ECHARTI, Nicolas (Hrsg.): Trends der Weiterbildung – DIE Trendanalyse 2021, S. 179–208

- MÜLLER, Grit; BECKMANN, Michael; SCHAUBENBERG, Bernd: The Returns to Continuous Training in Germany: New Evidence from Propensity Score Matching Estimators. ZEW Discussion Paper No. 07-048. Mannheim 2007
- MÜLLER, Normann: Konstrukte zur Erfassung und Differenzierung beruflicher Weiterbildung. BIBB Discussion Paper, Version 1.0. Bonn 2023a. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_781501 (Stand: 20.12.2023)
- MÜLLER, Normann: Segmentierung non-formalen beruflichen Lernens: Vorschlag für eine Reform des Weiterbildungsmonitorings. Version 1.0. Bonn 2023b. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_781500 (Stand: 20.12.2023)
- MÜLLER, Normann: Does CVT of firms in Germany suffer from poaching? In: Empirical Research in Vocational Education 5 (2015) 1. DOI: <https://doi.org/10.1186/1877-6345-6-1> (Stand: 19.01.2024)
- MÜLLER, Normann: Weiterbildung und Belegschaftsfluktuation in deutschen Betrieben. In: WSI Mitteilungen 5 (2012), S. 365–373
- MÜLLER, Normann; MÜNCHHAUSEN, Gesa; REICHAERT, Elisabeth; GERHARDS, Pia; ECHARTI, Nicolas: Reformvorschläge für das Monitoring zur beruflichen Weiterbildung. Bonn 2023
- MÜLLER, Normann; WENZELMANN, Felix: BIBB-Befragung: Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen für Individuen 2015. suf 1.0 – Weiterbildungsteilnehmer; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bonn 2018a: Bundesinstitut für Berufsbildung. DOI: <https://doi.org/10.7803/680.16.1.1.10> (Stand: 19.01.2024)
- MÜLLER, Normann; WENZELMANN, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. BIBB Report 2. Bonn 2018b
- MÜLLER, Normann; WENZELMANN, Felix: Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 43 (2020) 1, S. 47–73
- MÜNCHHAUSEN, Gesa; REICHAERT, Elisabeth; MÜLLER, Normann; GERHARDS, Pia; ECHARTI, Nicolas: Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBB). Projektbericht. Wissenschaftliches Diskussionspapier Nr. 246. Bonn 2023. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18628> (Stand: 23.01.2024)
- OECD (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2023 – OECD Indikatoren. Paris 2023
- PFEIFER, Harald Ulrich: Train to gain – The benefits of employee-financed training in Germany. Leading House Working Paper No. 37 (2008)
- PIOPIUNIK, Marc; KUGLER, Franziska; WOESSMANN, Ludger: Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland. In: ifo Schnelldienst 70 (2017) 7, S. 19–30
- SCHÖNFELD, Gudrun; BEHRINGER, Friederike: Betriebliche Weiterbildung. In: BILGER, Frauke; BEHRINGER, Friederike; KUPER, Harm; SCHRADER, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), S. 56–73. Bielefeld 2017. URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64178> (Stand: 19.01.2024)
- SPENCE, Michael: Job market signaling. In: The Quarterly Journal of Economics 87 (1973), S. 355–374
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik 2022. Statistischer Bericht. Wiesbaden 2023
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), Fachserie 11, Reihe 7. Wiesbaden 2022a
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022. Statistischer Bericht. Wiesbaden 2022b
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bildungsfinanzbericht. Wiesbaden 2022c
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2018/19. Wiesbaden 2019a

- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Erhebung bei Anbietern von Aufstiegsfortbildung 2017 – Ergebnisbericht der § 7-Erhebung. Wiesbaden 2019b
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Genesis-Online. Wiesbaden o. J. URL: <https://www-genesis.de-statis.de/genesis/online> (Stand: 30.01.2024)
- THIELE, Marion; BEHRINGER, Friedrike; SCHÖNFELD, Gudrun: Direkte Kosten der non-formalen Weiterbildung für die Individuen. In: BILGER, Frauke; BEHRINGER, Friederike; KUPER, Harm; SCHRADER, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), S. 103–116. Bielefeld 2017. URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64178> (Stand: 19.01.2024)
- THUROW, Lester C.: Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. New York 1975
- UNESCO Institute for Statistics (UNESCO-UIS) (Hrsg.): International Standard Classification of Learning Activities – ISECD 2011. Montreal 2012
- WALTER, Marcel; MUELLER, Normann: Explicating Individual Training Decisions. In: *Vocations and Learning* 8 (2015) 2, S. 159–183
- WOLTER, Felix; SCHIENER, Jürgen: Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61 (2009), S. 90–117

Abstract

Die höherqualifizierende berufliche Bildung (HQBB) unterscheidet sich in Bezug auf eine Reihe von Merkmalen grundlegend von den übrigen Weiterbildungsbereichen, insbesondere dem non-formalen Lernen, sowie anderen formalen Lernaktivitäten. Daher erscheint es unerlässlich, dass ein effektives Weiterbildungsmonitoring diesen Bereich durchgängig getrennt behandelt. Der vorliegende Beitrag definiert eine Reihe von Sachverhalten, die Bestandteil eines Monitorings zur HQBB sein sollten. Anschließend prüft er, über welche Sachverhalte das aktuelle Weiterbildungsmonitoring bereits berichtet. Außerdem werden Datenbestände identifiziert, die Informationen zur HQBB enthalten, jedoch aktuell nicht in die Berichterstattung eingehen. Auch Datenlücken werden benannt. Soweit statistische Informationen zu den definierten Indikatoren vorliegen, werden zudem einige Schlaglichter gesetzt.



Die höherqualifizierende berufliche Bildung (HQBB) unterscheidet sich in Bezug auf eine Reihe von Merkmalen grundlegend von den übrigen Weiterbildungsbereichen, insbesondere dem non-formalem Lernen sowie anderen formalen Lernaktivitäten. Daher erscheint es unerlässlich, dass ein effektives Weiterbildungsmonitoring diesen Bereich durchgängig getrennt behandelt. Der vorliegende Beitrag definiert eine Reihe von Sachverhalten, die Bestandteil eines Monitorings zur HQBB sein sollten. Anschließend prüft er, über welche Sachverhalte das aktuelle Weiterbildungsmonitoring bereits berichtet. Außerdem werden Datenbestände identifiziert, die Informationen zur HQBB enthalten, jedoch aktuell nicht in die Berichterstattung eingehen. Auch Datenlücken werden benannt. Soweit statistische Informationen zu den definierten Indikatoren vorliegen, werden zudem einige Schlaglichter gesetzt.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2859-6