

Gesa Münchhausen | Elisabeth Reichart | Normann Müller | Pia Gerhards |
Nicolas Echarti

Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe)

Projektendbericht



Heft 246

Gesa Münchhausen | Elisabeth Reichart | Normann Müller |
Pia Gerhards | Nicolas Echarti

**Integrierte Weiterbildungs-
berichterstattung –
Aufbau einer systematischen
Berichterstattung zur
beruflichen Weiterbildung
(iWBBBe)**

Projektendbericht

(unter Mitarbeit von Alina Vinke und Timo Kann)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen



Bundesinstitut für
Berufsbildung

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Laufzeit des Forschungsprojekts: 07/2020 bis 10/2022

Impressum

Zitiervorschlag:

Münchhausen, Gesa; Reichart, Elisabeth; Müller, Normann;
Gerhards, Pia; Echarti, Nicolas: Integrierte Weiterbildungsbericht-
erstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur
beruflichen Weiterbildung (iWBBe). Projektendbericht. Bonn 2023

1. Auflage 2023

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 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

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –



Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter
www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2885-5 (Print)

ISBN 978-3-96208-394-6 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1047-0

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 PEFC-zertifiziertem Papier

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	7
Management Summary – Das Wichtigste in Kürze	11
Ausgangslage	13
1 Konzeption einer iWBBe	16
1.1 Einleitung	16
1.2 Definition beruflicher Weiterbildung	17
1.3 Teilbereiche beruflicher Weiterbildung	19
1.4 Rahmenmodell	23
1.5 Indikatorenkonzept	24
1.6 Gliederung einer idealtypischen iWBBe	30
2 Bestandsaufnahme der Weiterbildungsberichterstattung	34
2.1 Einleitung	34
2.2 Berufsbildungsbericht	42
2.3 Datenreport	43
2.4 Nationaler Bildungsbericht	45
2.5 OECD Education at a Glance	48
2.6 Zusammenfassung und Fazit	49
3 Bestandsaufnahme der Datenquellen	55
3.1 Ziele und Methode der Datenbestandsaufnahme	55
3.2 Übersicht verwendete Datenquellen	55
3.2.1 Übersicht Individualdaten	55
3.2.2 Übersicht Betriebsdaten	60
3.2.3 Übersicht Anbieterdaten	62
3.2.4 Übersicht Personaldaten	66
3.2.5 Übersicht amtliche Statistiken	67
3.3 Bestandsaufnahme Daten für iWBBe	70
3.3.1 Individualbefragungen	70
3.3.2 Betriebsbefragungen	74
3.3.3 Anbieterstatistiken	76
3.3.4 Personalstatistiken	79
3.3.5 Amtliche Statistiken	80
3.3.6 Zusammenfassung	83
3.4 Exkurs: Nutzung des Nationalen Bildungspanels (NEPS)	86

4	Analyse der Machbarkeit einer iWBBe anhand eines Sets von Kernindikatoren	88
4.1	Kernindikator 1 – Verteilung von (beruflichen) Bildungsabschlüssen in der Bevölkerung	91
4.2	Kernindikator 2 – Marktanteile verschiedener Anbietertypen (inklusive Unternehmen mit betrieblicher Bildungseinrichtung)	92
4.3	Kernindikator 3 – Anbieterdichte	94
4.4	Kernindikator 4 – Struktur der Beschäftigungsbedingungen und -formen des Weiterbildungspersonals	94
4.5	Kernindikator 5 – Verbreitung öffentlicher Förderung	96
4.6	Kernindikator 6 – Finanzieller Aufwand nach Art der Finanzierung (öffentlich, betrieblich, individuell)	97
4.7	Kernindikator 7 – Zeitlicher Aufwand nach Art des Zeitaufwands (betrieblich, individuell)	99
4.8	Kernindikator 8 – Transparenz des Weiterbildungsangebotes	100
4.9	Kernindikator 9 – Struktur von Beratungs-/Informationsangeboten	101
4.10	Kernindikator 10 – Nutzung von Beratungs-/Informationsangeboten	102
4.11	Kernindikator 11 – Realisierte Aktivitäten nach Themen und Formaten	102
4.12	Kernindikator 12 – Angebot in den Regionen	104
4.13	Kernindikator 13 – Individuelle Beteiligung an beruflicher Weiterbildung	105
4.14	Kernindikator 14 – Relevanz verschiedener Weiterbildungshemmnisse	107
4.15	Kernindikator 15 – Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe	107
4.16	Kernindikator 16 – Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben	108
4.17	Kernindikator 17 – Qualitätsurteile der Teilnehmenden	109
4.18	Kernindikator 18 – Präsenz von Qualitätsmanagementsystemen auf Anbieterebene	110
4.19	Kernindikator 19 – Verteilung von Abschlüssen höherqualifizierender Berufsbildung	111
4.20	Kernindikator 20 – Erfolge bei der Eingliederung weitergebildeter Arbeitsloser	112
4.21	Diskussion und Fazit	113
5	Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Datengrundlage und Berichterstattung	120
	Literaturverzeichnis	125
	Die Autorinnen und Autoren	133
	Abstract	134

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Systematik der Teilbereiche beruflicher Weiterbildung	21
Abbildung 2: Rahmenmodell für eine iWBBe	24
Abbildung 3: Indikatorenkonzept entlang der fünf Säulen der Weiterbildungsstatistik	30
Abbildung 4: Bildungsberichterstattung: Wichtige weiterbildungsrelevante Berichtssysteme	35

Textboxen

Textbox 1: Definition „Berufliche Weiterbildung“ für die integrierte Weiterbildungsberichterstattung	18
Textbox 2: Bildungs- und Lernaktivitäten nach der Classification of Learning Activities.	20
Textbox 3: Steuerungsrelevante Leitfragen, die zur Entwicklung des Indikatorenkonzepts herangezogen wurden	25
Textbox 4: Gliederung eines idealtypischen integrierten Berichtssystems zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe-Gliederung)	32

Tabellen

Tabelle 1: Analyse der aktuellen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland	36
Tabelle 2: Individualdaten	58
Tabelle 3: Betriebsdaten	62
Tabelle 4: Anbieterdaten	65
Tabelle 5: Personaldaten	66
Tabelle 6: Amtliche Statistiken	69
Tabelle 7: Individualbefragungen	73
Tabelle 8: Betriebsbefragungen	75
Tabelle 9: Anbieterstatistiken	78
Tabelle 10: Personalstatistiken	80
Tabelle 11: Amtliche Statistiken	82
Tabelle 12: Übersicht Bestandsaufnahme Daten	85
Tabelle 13: Übersicht der Kernindikatoren zur beruflichen Weiterbildung	89
Tabelle 14: Kernindikator 1	92

Tabelle 15: Kernindikator 2	93
Tabelle 16: Kernindikator 3	94
Tabelle 17: Kernindikator 4	95
Tabelle 18: Kernindikator 5	97
Tabelle 19: Kernindikator 6	99
Tabelle 20: Kernindikator 7	100
Tabelle 21: Kernindikator 8	101
Tabelle 22: Kernindikator 9	102
Tabelle 23: Kernindikator 10	102
Tabelle 24: Kernindikator 11	104
Tabelle 25: Kernindikator 12	105
Tabelle 26: Kernindikator 13	106
Tabelle 27: Kernindikator 14	107
Tabelle 28: Kernindikator 15	108
Tabelle 29: Kernindikator 16	109
Tabelle 30: Kernindikator 17	110
Tabelle 31: Kernindikator 18	111
Tabelle 32: Kernindikator 19	112
Tabelle 33: Kernindikator 20	113
Tabelle 34: Übersicht über die Abbildungsmöglichkeiten der Kernindikatoren durch bestehende Berichte und Daten	116

Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AGV	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBB	Berufsbildungsbericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB/ BAuA-ETB	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung
BIBB-QP	BIBB-Qualifizierungspanel
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BWV	Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.
CAPi	Computer Assisted Personal Interviews
CIPO	Context-Input-Process-Output
CLA	Classification of Learning Activities
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
DEAS	Deutscher Alterssurvey
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DR	Datenreport
EC	Europäische Kommission
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistische Amt der Europäischen Union
FB	Fortbildung
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung

FED	Formal Education
FernUSG	Fernunterrichtsgesetz
HQ BB	Höherqualifizierende berufliche Bildung
HwO	Handwerksordnung
HZG	Hochschulzulassungsgesetz
IAB-BP	IAB-Betriebspanel
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammern
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IT	Informationstechnologie
INF	Informal Learning
ISCED	International Standard Classification of Education
IuK	Information und Kommunikation
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
iWBBBe	Integrierte Weiterbildungsberichterstattung
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KldB 2010	Berufsgruppierungen nach Klassifikation der Berufe 2010
KMK	Kultusministerkonferenz
LFS	European Labour Force Survey
LIfBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe
LTA	Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben
MZ	Mikrozensus
NBB	Nationaler Bildungsbericht
NEPS	National Educational Panel Study
NFE	Non-Formal Education
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
PDF	Portable Document Format
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
QCG	Qualifizierungschancengesetz
QMS	Qualitätsmanagementsystem
RSD	Reha-Statistik-Datenbasis
SGB	Sozialgesetzbuch
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SoSe	Sommersemester

StaLä	Statistische Landesämter
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VHS	Volkshochschulen
wbmonitor	Anbieterbefragung „Weiterbildungs-Monitor“
WB	Weiterbildung
WeLL	Studie „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“
WiSe	Wintersemester
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
ZFU	Zentralstelle für Fernunterricht

Management Summary – Das Wichtigste in Kürze

Der vorliegende Bericht beinhaltet die in einem vom Bundesministerium für Bildung (BMBF) geförderten Kooperationsprojekt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erarbeiteten Vorschläge für eine „integrierte Weiterbildungsberichterstattung“ (iWBBe). Es werden Hinweise/Empfehlungen unterbreitet, die gewährleisten sollen, dass Daten und Informationen aus verschiedenen Quellen/Erhebungen an einem Ort in nachvollziehbarer und stringenter Gliederung zugänglich, adäquat methodisch erläutert und inhaltlich differenziert dargelegt werden können.

In Kapitel 1 werden im Projekt entwickelte konzeptionelle Grundlagen sowie ein Schema beschrieben, nach dem die iWBBe künftig strukturiert werden sollte, damit eine umfassende Abdeckung der relevanten Themen zur beruflichen Weiterbildung gewährleistet werden kann.

Die relevanten Themen werden in ein strukturierendes Rahmenmodell mit den Kategorien *Input, Prozess, Output und Erträge* eingebettet und bilden so das Indikatorenkonzept, welches zur Gliederung der zu berichtenden Indikatoren nach thematischen Indikatorengruppen empfohlen wird. Des Weiteren wurde eine Differenzierung der beruflichen Weiterbildung nach steuerungsrelevanten Teilbereichen entwickelt. Sie gliedert das Konglomerat „Berufliche Weiterbildung“ in hinreichend klar abgrenzbare Teilbereiche, d. h., Informationen werden zurechenbarer, haben mehr Aussagekraft und bilden eine bessere Grundlage für die gezielte steuernde Ansprache einzelner Bereiche.

Kapitel 2 und 3 beschreiben anschließend die Bestandsaufnahmen der bestehenden Berichtssysteme sowie der vorhandenen Datenlage. Dabei wird analysiert, inwiefern die definierten Themen und Teilbereiche durch diese Berichte und Daten bereits abgedeckt sind bzw. abgedeckt werden können. Die bestehenden Berichte, insbesondere der Datenreport zum Berufsbildungsbericht des BIBB sowie der Nationale Bildungsbericht, weisen Schnittmengen auf und ergänzen sich teilweise. Es werden jedoch auch thematische Lücken sichtbar, die teilweise unterschiedlichen Zielsetzungen und mutmaßlich unterschiedlichen Adressatengruppen geschuldet sind.

Thematische Lücken, die im Projekt identifiziert wurden, beziehen sich vor allem auf *Zertifikate* in der non-formalen Weiterbildung, den Erwerb von *Kompetenzen*, das Thema *Information und Beratung* sowie *Bedarfe und Ziele* im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung. Eine besondere thematische Lücke stellen die *Erträge* von Weiterbildung dar, denn diese sind methodisch äußerst schwer zu messen.

Die Berichte liefern nur bedingt differenzierte Informationen für steuerungsrelevante Teilbereiche beruflicher Weiterbildung, weil die meisten Datenquellen diese Bereiche nur eingeschränkt abbilden bzw. abgrenzen können. Besondere Schwierigkeiten zeigen sich bei den verschiedenen Bereichen formalen Lernens. Gerade die *hochschulische Weiterbildung* ist stark unterbelichtet. Aber auch zu den Bereichen *Umschulung* und *zweiter Bildungsweg* liefern die Berichte aktuell keine Informationen. Ferner ist die Darstellung der *SGB-geförderten öffentlichen Weiterbildung* ausbaufähig. Und schließlich schlägt sich das *informelle* (aber intentionale) *Lernen* in den Berichten derzeit noch nicht entsprechend seiner Bedeutung nieder.

Alles in allem ist festzustellen, dass ein übergreifender Ort fehlt, an dem alle relevanten Indikatoren aus den Themenbereichen gesammelt und mit ausreichender methodischer Erläuterung sowie in nachvollziehbarer Gliederung dargestellt werden und zudem als Referenz und Datenpool für die einzelnen Berichte zur Verfügung stehen. Ebenso wichtig erscheint ein niedrigschwelliger, digitaler (und ggf. interaktiver) Zugang zu diesen Informationen. Ein ge-

nerelles Defizit der Berichte ist daneben die fehlende Besprechung alternativer Datenquellen, disparater Befunde verschiedener Erhebungen oder voneinander abweichender Operationalisierungen von Kennzahlen.

Es wird angeregt, diesen Defiziten *kurzfristig* durch den Aufbau eines digitalen und interaktiven Dashboard Weiterbildung zu begegnen, um Verfügbarkeit, Auffindbarkeit, Nutzbarkeit, Integration und Kohärenz von Informationen zur beruflichen Weiterbildung zu verbessern. Das Dashboard käme einem digitalen Prototyp der mittel- und langfristig weiterzuentwickelnden und zu vervollständigenden iWBBe gleich. Es sollte institutionell verankert und organisatorisch wie wissenschaftlich begleitet werden.

Ein *mittelfristiges* Ziel, das mit der Umsetzung einer iWBBe verfolgt werden sollte, ist das Schließen von Informationslücken. Die Bestandsaufnahme der Datenlandschaft in Kapitel 3 legt übersichtlich dar, welche Datenquellen zu welchen Themen Informationen enthalten. Inwiefern sich konkrete Items aus den untersuchten Datenquellen für die Abbildung bestimmter Sachverhalte und Operationalisierung von Kennzahlen eignen, ist jedoch für jeden Sachverhalt und jede zu bildende Kennzahl fallweise zu entscheiden.

In Kapitel 4 wird anhand von 20 ausgewählten Kernindikatoren in knapper Form beschrieben, inwieweit die durch die Indikatoren definierten Sachverhalte bereits in Berichten abgebildet werden und welches Optimierungspotenzial auf Grundlage verfügbarer Daten bestünde bzw. inwiefern bereits bei der Datengewinnung Anpassungen nötig wären. Diese Analyse der Machbarkeit stellt eine geeignete Grundlage für das empfohlene Dashboard Weiterbildung dar.

Es lässt sich konstatieren, dass Indikatoren im Themenkreis Beratung und Information (Transparenz des Weiterbildungsangebotes, Struktur und Nutzung von Informationsangeboten) sowie die Relevanz bestimmter Weiterbildungshemmnisse in den aktuellen Berichten bislang weniger gut abgebildet werden, als es mit den verfügbaren Daten möglich wäre. Verbesserungsfähig ist auch die Operationalisierung der Indikatoren, die sich auf die Anbieter, ihr Angebot und ihr Personal beziehen. Allerdings ist die Datenlandschaft mit Blick auf diese Indikatoren durchaus limitiert. Es wären daher Möglichkeiten zu eruieren, wie die Datenlage zu den Informations- und Beratungsangeboten und den Weiterbildungsanbietern verbessert werden kann.

Eine weitere datenbedingte Limitierung betrifft die Berichterstattung über SGB-geförderte Weiterbildungen. Es sollte erwogen werden, die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die regelmäßige Berichterstattung zu erschließen. Auch hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung besteht ein Datendefizit. Es wäre wünschenswert, die Fragenprogramme unternehmensbezogener Erhebungen in Deutschland in der Art zu modifizieren, dass eine zweckmäßige Untergliederung des sehr heterogenen Konglomerats non-formaler betrieblicher Weiterbildung möglich wird.

Eine entscheidende Datenlücke bezieht sich ferner auf den Teilbereich der hochschulischen Weiterbildung. Es erscheint angeraten, ein Datenerfassungskonzept für die hochschulische Weiterbildung zu entwickeln und Informationen zu non-formalen Kursen und Lehrgängen zentral zu dokumentieren und für die Berichterstattung verfügbar zu machen.

Ganz allgemein lässt sich festhalten, dass Informationen zur beruflichen Weiterbildung häufig datenbedingt nicht teilbereichsspezifisch dargestellt werden können. Eine weiterbildungsbezogene Datengewinnungsstrategie sollte daher zukünftig im Blick behalten, dass für steuerungsrelevante Teilbereiche differenzierbare Informationen benötigt werden. Zudem wird angeregt, die letztlich datenbedingt verbleibenden Informationslücken künftig durch eine stärkere Reflexion des aktuellen Forschungsstands innerhalb der Berichterstattung zu schließen.

Ausgangslage

Die Datengrundlage zur beruflichen Weiterbildung wurde bisher vielfach als fragmentiert und wenig einheitlich beschrieben – es existieren zahlreiche Erhebungen, die teils zu widersprüchlichen Ergebnissen kommen und die wiederum in unterschiedlichem Maß in die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung einfließen (vgl. KUPER/BEHRINGER/SCHRADER 2016; WILDANY u. a. 2019; EISERMANN/JANIK/KRUPPE 2014).

Hier setzte das Projekt „Integrierte Weiterbildungsberichterstattung (iWBBe)“ an, welches im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung von August 2020 bis Oktober 2022 durchgeführt wurde. Ziel war es, unter Einbeziehung aller relevanten Akteure auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung, über den „Aufbau einer integrierten Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung“ eine Weiterentwicklung und Verbesserung der Berichterstattung zu erreichen. Dazu sollte ein leitender Referenzrahmen für die bisherige Berichterstattung aufgebaut werden, der diese nicht ersetzen, sondern vielmehr Orientierung und Ansatzpunkte der Weiterentwicklung geben soll. Das heißt, es sollte kein gänzlich neues Berichtssystem aufgebaut werden, sondern es ging vielmehr darum, bislang eher punktuelle und partielle Daten aus bestehenden Berichtssystemen zu einem Gesamtbild zusammenzuführen, auf Schnittmengen zu analysieren und ggf. Erweiterungspotenziale aufzuzeigen. Mit Blick auf die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) der Bundesregierung, die u. a. eine Verbesserung der Weiterbildungsstatistik vorgesehen hat, lag der Schwerpunkt dabei auf der beruflichen Weiterbildung. Adressiert wurde insbesondere das Handlungsziel 10: „Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren.“¹

Die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung erfolgt national in verschiedenen Berichtsformaten: Mit dem jährlich erscheinenden *Berufsbildungsbericht* (BBB) kommt das BMBF seinem gesetzlichen Auftrag nach § 86 Abs. 1 BBiG, die „Entwicklung in der beruflichen Bildung ständig zu beobachten und darüber bis zum 15. Mai jeden Jahres der Bundesregierung einen Bericht (Berufsbildungsbericht) vorzulegen“, nach.²

Der *Datenreport* zum Berufsbildungsbericht „Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung“ erscheint jährlich und wird vom BIBB herausgegeben. Die Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung beziehen sich u. a. auf die individuelle und betriebliche Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung, die Anbieterstruktur in der Weiterbildung sowie die Fortbildungsprüfungen.

Der *Nationale Bildungsbericht* „Bildung in Deutschland“ von der Autorengruppe Bildungsberichterstattung enthält Indikatoren zu Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter, z. B. zum Angebot, zur Teilnahme und zum Weiterbildungspersonal in der beruflichen und nicht beruflichen Weiterbildung.

In diesen Berichtssystemen werden zwar unterschiedliche Datenquellen und Kennzahlen genutzt, es liegen jedoch teilweise Schnittmengen vor (vgl. Kapitel 2). Sie sind die zentrale Grundlage für die bildungspolitischen Akteure und Entscheidungsträger in Deutschland und damit für das (Berufs-)Bildungsmonitoring.

1 Vgl. https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie-bmbf.html?gclid=EAlaIQobChMIifa4nOL9-wIVAbvVCh2ztQWwEAAYASAA-EgJIHvD_BwE (Stand: 16.12.2022).

2 Vgl. <https://berufsbildungsgesetz.net/paragraph-86> (Stand: 16.12.2022).

Auf internationaler Ebene stellt der OECD-Indikatorenbericht „Bildung auf einen Blick“ eine Übersicht vor allem über die Bildungsbeteiligung und Beschäftigungsfähigkeit dar. Die Informationen und Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung haben allerdings einen geringeren Umfang und geben nur punktuelle Einblicke. Nähere Informationen speziell zur Weiterbildung hat die OECD allerdings in ihrem Bericht „Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right“ im Jahre 2021 veröffentlicht (OECD 2021b). Dieser Bericht wurde im Kontext der NWS angefertigt und verweist ebenso auf die Heterogenität der Datenquellen.

Vor diesem Hintergrund war es das Ziel dieses Projektes, Möglichkeiten für eine stringente und systematische Darstellung von Erkenntnissen und Ergebnissen zur beruflichen Weiterbildung zum Aufbau einer integrierten Berichterstattung aufzuzeigen und Handlungsempfehlungen hierfür zu entwickeln. Mit einer integrierten Berichterstattung ist verbunden, dass sie eine umfassende Themenauswahl zur beruflichen Weiterbildung darstellt und Informationen auf Grundlage verschiedener geeigneter Datenquellen abbildet. Ferner ging es auch darum, eine steuerungsrelevante Berichterstattung zu entwickeln, die das Konglomerat „Berufliche Weiterbildung“ hinreichend differenziert darstellt. Mit Blick auf die Nationale Weiterbildungsstrategie (vgl. BMAS/BMBF 2019), die u. a. die Verbesserung der Weiterbildungsstatistik vorsah, lag der Schwerpunkt hier auf der beruflichen Weiterbildung.

Zur Erreichung dieser anvisierten Ziele beinhaltete das Projekt folgende Teilbereiche und Phasen, die miteinander verschränkt umgesetzt wurden:

1. Der erste Schritt bestand in der Entwicklung des konzeptionellen Analyserahmens, inklusive einer Definition von beruflicher Weiterbildung, einem Rahmenmodell sowie einem Indikatorenkonzept zur Analyse der bestehenden Datenquellen und -berichte.
2. Anschließend wurden zwei Bestandsaufnahmen durchgeführt: zum einen die Bestandsaufnahme zu den zur Verfügung stehenden Datenquellen in der beruflichen Weiterbildung und zum anderen die Bestandsaufnahme zu den bestehenden Berichtssystemen. Intention dabei war vor allem, die Berichts- und Datenlücken zu identifizieren.
3. Die abschließende Projektphase bildete die Definition von Kernindikatoren und die Analyse ihrer Umsetzbarkeit durch eine „Machbarkeitsprüfung“.

Die Projektergebnisse mündeten schließlich in Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung und Erschließung von Datengrundlagen für die Berichterstattung.

Parallel zu den genannten Projektphasen wurden zwei Fachgespräche mit externen Expertinnen und Experten durchgeführt. Diese dienten der notwendigen Bündelung von Expertise und Vernetzung relevanter Akteure in der beruflichen Weiterbildung. Hier diskutierten die Beteiligten jeweils vor dem Zwischen- und dem Abschlussbericht die vorgelegten Projektergebnisse. Impulse aus diesem Austausch wurden im weiteren Projektverlauf aufgegriffen und für die Weiterentwicklung der inhaltlichen Arbeit genutzt. Das erste Fachgespräch fand Ende Januar 2021 als Onlineveranstaltung statt. Hieran beteiligten sich Personen aus Weiterbildungsforschung, datenvorhaltenden Institutionen, Verbänden sowie Vertretungen von Ministerien, Ländern und Gewerkschaften.

Das zweite Fachgespräch fand Mitte Februar 2022 ebenso als Onlineveranstaltung statt. Wichtige Inputs aus dem ersten Fachgespräch betrafen den konzeptionellen Rahmen, die Erkenntnisse aus dem zweiten Fachgespräch flossen vor allem in die Entwicklung von Kernindikatoren und Handlungsempfehlungen ein.

Im vorliegenden Abschlussbericht wird zunächst der konzeptionelle Rahmen inklusive einer Definition von beruflicher Weiterbildung dargestellt (Kapitel 1). In Kapitel 2 befindet sich die Analyse der oben beschriebenen vier Formate der Berichterstattung. Danach folgt die

Darstellung der Ergebnisse zur Bestandsanalyse der derzeitigen Datenlage (Kapitel 3). Dabei werden Individualbefragungen, Betriebsbefragungen, Bildungseinrichtungen, Personal und amtliche Statistiken unterschieden („Fünf-Säulen-Modell“). Kapitel 4 beinhaltet eine Analyse der Machbarkeit einer iWBB. Es beleuchtet exemplarisch für die Kernindikatoren, inwiefern diese mithilfe verfügbarer Daten innerhalb des konzeptionellen iWBB-Rahmens abgebildet werden können. In Kapitel 5 werden Handlungsempfehlungen, die im Projekt herausgearbeitet wurden, dargestellt. Der Bericht enthält darüber hinaus eine umfangreiche Sammlung der analysierten Daten, Informationen und Indikatoren, die im Anhang als Zusatzmaterial zu dieser Publikation bereitgestellt werden.

1 Konzeption einer iWBBe

1.1 Einleitung

Berufliche Weiterbildung gestaltet sich als sehr komplexes und heterogenes Feld in mehrfacher Hinsicht: Sowohl in Bezug auf Anbieter und Angebote als auch Formate und Nutermotive (von Teilnehmenden und Betrieben) gibt es eine große Bandbreite. Auch die für Durchführung, Steuerung und Finanzierung zuständigen Akteure unterscheiden sich, je nach rechtlichem Kontext auf Bundes- oder Länderebene oder im betrieblichen oder außerbetrieblichen Rahmen. Berufliche Weiterbildung findet, wie Weiterbildung insgesamt, in einem Mehrebenensystem statt (vgl. SCHRADER 2011, S. 103; TIPPELT 2009). Lehr-/Lernprozesse auf der Mikroebene sind eingebettet in eine Mesoebene (z. B. Organisationen) und eine Makroebene (z. B. rechtliche Rahmenbedingungen). Dabei wirken – je nach Teilbereich der Weiterbildung – unterschiedliche (steuernde) Akteure zusammen.

Hinzu kommt, dass Bildungsangebote für Erwachsene einer stetigen dynamischen Entwicklung unterliegen, es gewinnen immer wieder neue Formen und Inhalte an Bedeutung (vgl. TIPPELT 2018, S. 102ff.). Aktuell nimmt insbesondere die zunehmende Digitalisierung Einfluss, die sich in mehrfacher Hinsicht auf berufliche Weiterbildung auswirkt und ein Querschnittsthema für alle Weiterbildungsbereiche darstellt. Auch verschwimmt zunehmend die Abgrenzung zwischen Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung (vgl. ARNOLD/PÄTZOLD/GANZ 2018).

Dies erfordert eine an diese Herausforderungen angepasste konzeptionelle Fundierung einer integrierten Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung, die in der ersten Phase des Projekts iWBBe erarbeitet wurde und im weiteren Projektverlauf, angestoßen u. a. durch Hinweise der Expertinnen und Experten im Rahmen von zwei Fachgesprächen, mehrfach modifiziert wurde. Das Produkt dieser Arbeiten ist eine idealtypische Gliederung für eine solche Berichterstattung, die auf vorgelagerten Arbeiten zur Definition und zu Teilbereichen (synonym auch als Steuerungsbereiche bezeichnet) der beruflichen Weiterbildung sowie zum Rahmenmodell und den Indikatoren in der Berichterstattung aufbaut. Diese idealtypische Gliederung hat vor allem die Funktion, einen Orientierungs- bzw. Referenzrahmen für die Berichterstattung und der Datengrundlagen zur beruflichen Weiterbildung zu liefern, indem sowohl aktuelle Bestände als auch Lücken sichtbar gemacht werden können (vgl. Kapitel 2 bis 4).

Die Grundlage der Arbeiten bildet eine Definition von beruflicher Weiterbildung, die aktuelle weiterbildungspolitische Herausforderungen, die in der Nationalen Weiterbildungsstrategie adressiert werden, aufgreift. Dies beinhaltet, dass sie einerseits inhaltlich der institutionellen Komplexität der beruflichen Weiterbildung im deutschen Weiterbildungssystem Rechnung tragen muss, um diese für eine Berichterstattung zu erschließen, andererseits aber auch die Breite des Lernens Erwachsener und Funktion dieses Lernens insbesondere im Kontext einer gewandelten und digitalisierten Arbeitswelt berücksichtigen muss. Schließlich bestand der Anspruch, diese Definition an bereits vorliegende theoretische Überlegungen anzuschließen und sie somit wissenschaftlich zu fundieren. Um den mit dieser Definition abgegrenzten Gegenstandsbereich der Berichterstattung so zu differenzieren, dass weiterbildungsbezogene Informationen für Steuerungszwecke hinreichend Relevanz besitzen, war es im zweiten Schritt notwendig, möglichst homogene und für den deutschen Weiterbildungskontext spezifische Teilbereiche beruflicher Weiterbildung zu beschreiben.

Im dritten Schritt der konzeptionellen Arbeiten ging es darum, ein Rahmenmodell für die Berichterstattung zu entwickeln, wie es allen gängigen Berichtssystemen zugrunde liegt. Da-

bei wurde an eine frühere Expertise zur Weiterentwicklung der Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik angeknüpft (KUPER/BEHRINGER/SCHRADER 2016). Das dort erarbeitete Indikatorenkonzept wurde mit Blick auf die Inhalte des iWBBe-Projekts neu strukturiert und erweitert.

Im Folgenden werden die Definition beruflicher Weiterbildung (Kapitel 1.2), die Strukturierung der beruflichen Weiterbildung in steuerungsrelevante Teilbereiche (Kapitel 1.3), das entwickelte Rahmenmodell für die Berichterstattung (Kapitel 1.4), das Indikatorenkonzept (Kapitel 1.5) und die idealtypische Gliederung einer integrierten Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe-Gliederung, Kapitel 1.6) vorgestellt und erläutert.

1.2 Definition beruflicher Weiterbildung

Ein Ziel des Projekts war es, eine breite Definition von beruflicher Weiterbildung für eine integrierte Weiterbildungsberichterstattung zu erarbeiten, die alle relevanten Teilbereiche einbezieht. Die „klassische“ Definition von Weiterbildung des DEUTSCHEN BILDUNGSRATS (1970) bildete lange Zeit die Grundlage für das Verständnis von beruflicher Weiterbildung. Diese besagt, dass Weiterbildung eine „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ sei. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Bedeutung des lebenslangen Lernens ist dies, auch in beruflicher Hinsicht, infrage zu stellen (siehe dazu bereits KEMP 1976). Denn berufliche Weiterbildung erfolgt in weiten Teilen in nicht oder nur schwach bzw. selbstorganisierter Form (informelles Lernen). Zudem kann (und sollte in der heutigen Gesellschaft) berufliche Weiterbildung in mehreren Phasen erfolgen, deren Abstände zueinander variieren können. Es handelt sich somit vielmehr um einen kontinuierlichen Prozess des Lernens über die gesamte (berufliche) Lebensspanne hinweg, der unterschiedliche Inhalte und Ausrichtungen beinhalten kann, die nicht miteinander in direkter Beziehung stehen. Durch diese Verständnisweise ist auch die Definition des lebenslangen Lernens der Europäischen Union (EU) geprägt. Es umfasst „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2001, S. 34).

Aus konzeptioneller Sicht lässt sich berufliche Weiterbildung anhand verschiedener Kriterien von allgemeiner Weiterbildung abgrenzen. Auch in der aktuellen Bildungsberichterstattung werden unterschiedliche Abgrenzungen genutzt, teilweise in Abhängigkeit von zur Verfügung stehenden Datenquellen oder ordnungspolitischen Regelungen. So kann die Zuordnung z. B. nach individueller Zweckzuschreibung, nach Finanzierungsstrukturen, nach den Inhalten oder anhand der beteiligten Akteure erfolgen.

Unter der *Zweckzuschreibung* sind unterschiedliche individuelle Motive für die Teilnahme an Weiterbildung zu verstehen. Berufliche Weiterbildung kann dem beruflichen Aufstieg dienen, der Anpassung an neue Anforderungen der beruflichen Tätigkeit und damit Sicherung eines Arbeitsplatzes oder dem nachholenden Erwerb von schulischen oder beruflichen Abschlüssen, um so die Chancen auf einen Arbeitsplatz zu verbessern. Hinzu kommen individuelle Motive zur Erweiterung von beruflichem Wissen oder beruflichen Fähigkeiten. Über die individuellen Zweckzuschreibungen hinaus bestehen Motive aus betrieblicher Sicht und übergeordnete (gesellschafts-)politische Motive.

Ein weiteres Unterscheidungskriterium stellen die *Finanzierungsstrukturen* dar: So werden die Kosten beruflicher Weiterbildung häufig von Betrieben für ihre Beschäftigten zumindest teilweise übernommen. Aber auch rein privat finanzierte berufliche Weiterbildung findet statt. Darüber hinaus werden Teile der beruflichen Weiterbildung öffentlich gefördert, z. B. über Bildungsgutscheine und -prämien, Weiterbildungsschecks oder Aufstiegsstipendien.

Hinsichtlich der *Inhalte* können unterschiedliche Themenbereiche des Angebots differenziert werden, die zur beruflichen Weiterbildung gerechnet werden oder als nicht beruflich gelten. Allerdings ist die Abgrenzung nicht immer eindeutig, da erworbene Kenntnisse teilweise sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext nutzbar sind. Daher sind subjektive Einschätzungen notwendig, und es bleiben Unschärfen und Überschneidungen in der Zuordnung bestehen.

Auf der Ebene der *Akteure* stehen den teilnehmenden Individuen verschiedene Arten von staatlichen, gemeinschaftlichen, marktlichen und betrieblichen Anbietern gegenüber (SCHRAEDER 2010). Betriebliche Akteure können sowohl als Nachfrager als auch als Anbieter beruflicher Weiterbildung in Erscheinung treten. Hinzu kommen Akteursebenen, die Weiterbildung rechtlich und finanziell beeinflussen und auf dieser Ebene zuständig sind. Hierzu gehören Bund und Länder, Kommunen sowie Akteure auf internationaler Ebene (u. a. EU, OECD, UNESCO).

Die im Projekt entwickelte Definition beruflicher Weiterbildung (vgl. Textbox 1) versucht die oben genannten Kritikpunkte sowie auch die in der NWS adressierten weiterbildungspolitischen Herausforderungen zu den neuen Lernformen und den sich wandelnden Rahmenbedingungen aufzunehmen. Beispielsweise ergeben sich wachsende Anforderungen an digitale Kompetenzen, wie die Erfahrungen der Coronapandemie deutlich gemacht haben. Bezüge der Definition liegen in der Klassifikation der Lernaktivitäten (Classification of Learning Activities (CLA); EUROSTAT 2016; Erläuterung vgl. Textbox 2), in § 1 BBiG und in der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Folgende Definition wurde für die integrierte Weiterbildungsberichterstattung entwickelt:

Textbox 1: Definition „Berufliche Weiterbildung“ für die integrierte Weiterbildungsberichterstattung

Unter dem Begriff berufliche Weiterbildung wird hier jede in einem Mindestmaß organisierte (auch selbstorganisierte) Lernaktivität verstanden, welche von Personen jeden Alters nach dem Ende einer ersten Bildungsphase und/oder nach oder während einer Erwerbsphase intentional (im Sinne von bewusst und zielgerichtet) aufgenommen wird, um berufliche Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen oder zu erweitern. Ziel beruflicher Weiterbildung ist die Aneignung von Kenntnissen, Kompetenzen und Qualifikationen, die auf die Bewältigung von arbeitsweltbezogenen Anforderungen gerichtet sind.

Quelle: eigene Darstellung

Diese Definition ist hinsichtlich der einbezogenen Lernaktivitäten bewusst breit angelegt, um eine integrative Funktion zu ermöglichen, welche die heterogene berufliche Weiterbildungslandschaft abzubilden vermag. Des Weiteren soll auf diese Weise eine Zukunftsfähigkeit des Begriffes gesichert werden: Die Definition ist offen für die Integration von Weiter- und Neuentwicklungen, die potenziell durch den Wandel der Weiterbildungslandschaft notwendig werden. Dies schließt sowohl die Operationalisierung von Weiterbildung als auch die damit einhergehenden Bedarfe an steuerungsrelevantem Wissen ein.

Berufliche Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit, die in der Definition im Zentrum stehen, können, dem Konzept der „Beruflichkeit“ nach (vgl. z. B. KUTSCHA 2020; KASSEBAUM 2015), grundsätzlich auch außerhalb von explizit auf die Arbeitswelt zielenden Lernaktivitäten erlangt werden. Umgekehrt können innerhalb von beruflicher Weiterbildung erworbene überfachliche Kompetenzen einen über die Arbeitswelt hinausgehenden individuellen Nutzen entfalten. Dies ist beispielsweise an Schnittstellen zur politischen Bildung der Fall oder in Bezug auf Angebote der Grundbildung, die sowohl arbeitswelt- als auch lebensweltorientiert sein können. Dennoch wird hier für die Anwendbarkeit innerhalb einer iWBBe und in Anlehnung

an die Nationale Weiterbildungsstrategie der Fokus auf das Lernen im Kontext der und für die Nutzung innerhalb der Arbeitswelt gelegt.

Im Vordergrund der oben genannten Definition steht die Perspektive der Teilnehmenden mit dem Motiv, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen oder auszubauen. Implizit berücksichtigt sind die betriebliche und die gesellschaftliche Sichtweise auf berufliche Weiterbildung im Sinne von Qualifikationsbedarfen. Neben den individuellen Zielsetzungen sind mit beruflicher Weiterbildung spezifische betriebliche und gesellschaftliche Ziele verbunden: Zum einen erfolgt berufliche Weiterbildung aus betrieblicher Sicht u. a. zur Sicherstellung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs und der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit. Zum anderen soll berufliche Weiterbildung zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit beitragen und ist u. a. aus diesen Gründen in Teilen gesetzlich geregelt und/oder öffentlich gefördert. Es bestehen grundsätzlich keine größeren Differenzen oder Passungsprobleme zwischen den drei Zielrichtungen, auch wenn es im Detail zu Abweichungen bei den Bedarfen kommt (vgl. DENNINGER 2020; JOHANNMEYER/CRAMER 2021).

Eine Herausforderung für eine Definition beruflicher Weiterbildung, die für die Berichterstattung nutzbar sein soll, besteht beim nicht intentionalen Lernen. Da es ungeplant und damit zufällig oder als „Nebenprodukt“ anderer Tätigkeiten erfolgt, lässt es sich statistisch kaum erfassen. Die oben genannte Definition schließt das nicht intentionale Lernen bewusst aus, da hier eine klare Trennung zum „Nichtlernen“ kaum möglich ist. Allerdings ist seine Relevanz für Aneignung von Kenntnissen und Kompetenzen unbestritten (vgl. EHRLICH 2020).

1.3 Teilbereiche beruflicher Weiterbildung

Das Konglomerat Weiterbildung lässt sich zunächst in berufliche und allgemeine Weiterbildung aufsplitten, wobei letztere wiederum weitere Felder (z. B. Gesundheitsbildung, politische Bildung, Grundbildung) umfasst. Verschiedene Autoren und Autorinnen benennen unterschiedliche Teilbereiche beruflicher Weiterbildung (vgl. z. B. DEHNBOSTEL 2008; WEISSER 2002). DEHNBOSTEL (2008) etwa unterscheidet zwischen Fortbildung, Umschulung und Lernen im Prozess der Arbeit. Diese Systematiken erweisen sich allerdings im Detail als nicht vereinbar mit den Konzeptionierungen und Zuschnitten, die aktuellen Datengrundlagen und Berichtssystemen zugrunde liegen: Der Adult Education Survey (AES) etwa grenzt die berufsbezogene Weiterbildung anhand einer Kombination von Finanzierungsmerkmalen und individueller Zwecksetzung von der nicht berufsbezogenen ab (vgl. Kapitel 3).

Das Lernen Erwachsener wird in etablierten Berichtssystemen, z. B. dem Nationalen Bildungsbericht, zudem häufig nach der Classification of Learning Activities (EUROSTAT 2016) abgegrenzt. Demnach lassen sich Bildungs- und Lernaktivitäten generell in drei verschiedene Formen unterteilen: formale Bildung, non-formale Bildung und informelles Lernen (vgl. Textbox 2). Auch die berufliche Weiterbildung im beschriebenen Begriffsverständnis umfasst alle drei Formen, wobei insbesondere die non-formale Bildung eine große Rolle spielt, da sie den Großteil der Weiterbildungsaktivitäten umfasst (vgl. Kapitel 4.1).³ Informelle Weiterbildungsaktivitäten (z. B. im Internet, mit Fachbüchern, am Arbeitsplatz) sind dagegen sehr heterogen und schwer empirisch erfassbar. Wie bereits im vorherigen Abschnitt thematisiert, ist insbesondere das nicht intentionale Lernen selten Bestandteil von repräsentativen Erhebungen zur Weiterbildung.

3 Es muss der Vollständigkeit halber erwähnt werden, dass z. B. die AES-Berichterstattung unter dem Begriff der „beruflichen Weiterbildung“ lediglich non-formales Lernen thematisiert (vgl. BILGER u. a. 2022).

Darüber hinaus unterscheiden sich bestehende Operationalisierungen erheblich voneinander, insbesondere zwischen Personen- und Betriebsbefragungen. Während sich viele Personenbefragungen auf die CLA beziehen, wird in Betriebsbefragungen in der Regel zwischen kursförmiger (umfasst formale und einige non-formale Bildungsformen nach CLA) und nicht kursförmiger Weiterbildung (umfasst einige non-formale Bildungsformen, aber auch informelles Lernen nach CLA) unterschieden.

Textbox 2: Bildungs- und Lernaktivitäten nach der Classification of Learning Activities

Formale Bildung (Formal Education, FED) findet innerhalb des nationalen Bildungssystems statt und führt zu zertifizierten Abschlüssen, die in der Regel in den nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) eingebunden sind. In Bezug auf berufliche Weiterbildung zählen hierzu abschlussbezogene Fortbildungen (z. B. Meister- und Technikerausbildungen).

Non-formale Bildung (Non-formal Education, NFE) findet außerhalb des formalen Bildungssystems statt. Es handelt sich um strukturierte Aktivitäten im Rahmen einer Lehr-/Lernbeziehung. Dies umfasst u. a. Kurse, Seminare, Konferenzen, Fernstudien, Privatunterricht sowie vorausgeplantes Training und Schulungen am Arbeitsplatz, z. B. mit Vorgesetzten als Tutoren oder Tutorinnen. In der Regel ist sie nicht in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eingebunden, teilweise ist aber eine entsprechende Anerkennung möglich.

Informelles Lernen (Informal Learning, INF) umfasst sämtliche Aktivitäten, die explizit und absichtsvoll (intentional) einem Lernziel dienen, aber weniger strukturiert sind. Dazu zählen auch Lernaktivitäten mit einem Coach/einer Coachin, Experten/Expertinnen o. Ä. (z. B. spontane Anleitung durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz). Informelles Lernen kann fast überall stattfinden, z. B. in der Familie, mit Freunden/Freundinnen, in der Freizeit oder am Arbeitsplatz.

Quelle: EUROSTAT 2016

Die Begrifflichkeiten für die Bezeichnung der unterschiedlichen Arten von Lernaktivitäten werden somit in den Erhebungen nicht einheitlich verwendet.⁴ Dies führt zu Abgrenzungsschwierigkeiten, insbesondere zwischen dem (intentionalen) informellen und (nicht intentionalen) zufälligen Lernen (auch bezeichnet als latentes, implizites, inzidentelles Lernen oder Lernen en passant), beispielsweise in Bezug auf das Lernen im Prozess der Arbeit. Durch zufälliges Lernen können zwar Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen erlangt werden, und es ist damit eine wichtige Lernform. Dies erfolgt allerdings nicht intentional, d. h. ungeplant. Zufällige Lernaktivitäten sind nur bedingt statistisch erfassbar und somit schwierig in die Bildungsberichterstattung integrierbar. Ansätze für Zugänge zum informellen Lernen bestehen etwa bei PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) über die Erfassung von Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz (vgl. Kapitel 3) und im BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung über lernförderliche Arbeitsumgebungen.

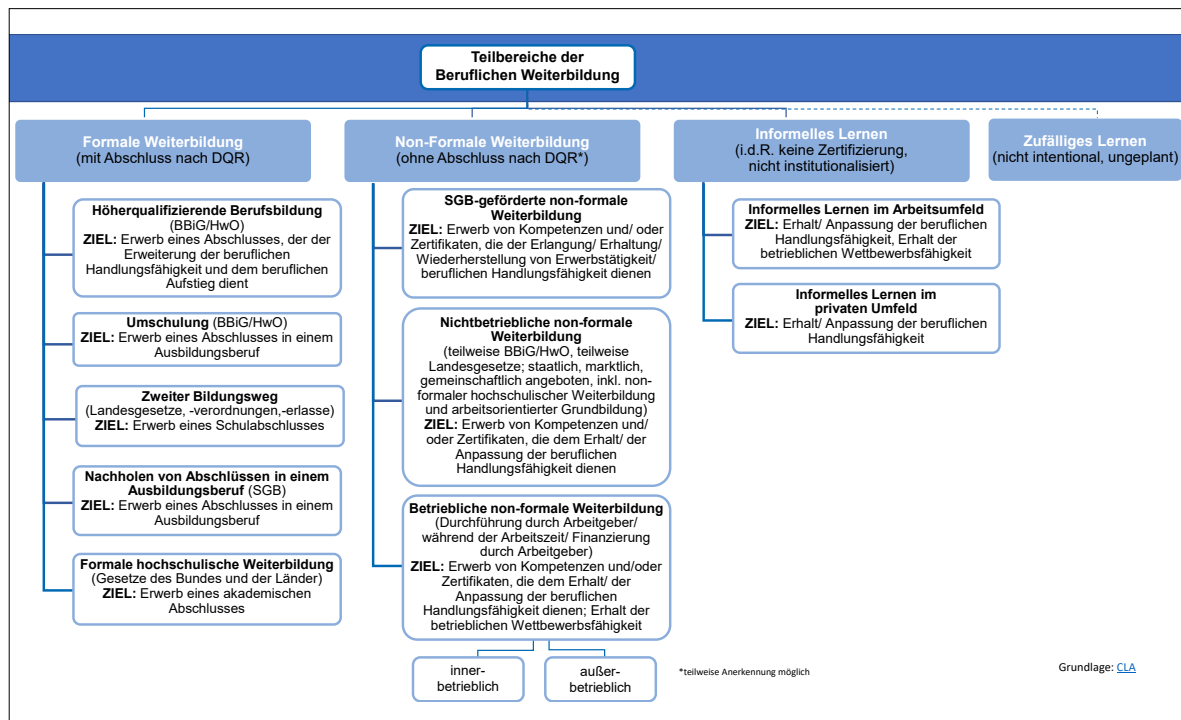
Für das Projekt iWBBe wurde eine Systematik entwickelt, welche die einbezogenen Teilbereiche⁵ beruflicher Weiterbildung aufzeigt (vgl. Abbildung 1). Es wurden Teilbereiche voneinander abgegrenzt, die hinreichend homogen hinsichtlich bestimmter Charakteristika sind, sodass eine gezielte steuernde Ansprache möglich ist. Dies sind z. B. die Motive der Teilnehmenden und Finanziere, der Umfang bzw. Ressourcenaufwand, die Initiative (z. B. gesetzliche Verpflichtung, betriebliche Veranlassung des Betriebs), die Trägerschaft/Anbieterschaft, die Outputs (Abschlüsse/Zertifikate), die Steuerungsmöglichkeiten (z. B. durch gesetzliche Regelungen o. Ä.). Berufliche Weiterbildung umfasst hier, ausgehend von der CLA, unterschied-

⁴ Auch auf theoretischer Ebene werden verschiedene Konzepte unterschieden (für eine Übersicht vgl. z. B. OVERWIEN 2005; RÖHR-SENDLMEIER/KÄSER 2016).

⁵ Auch synonym bezeichnet als Steuerungsbereiche.

liche Formen sowohl formaler und non-formaler Bildung als auch des informellen Lernens, insofern es (selbst-)organisiert und intentional stattfindet. Das zufällige Lernen ist in der Abbildung mit aufgeführt, auch wenn es für eine integrierte Berichterstattung, wie bereits erwähnt, bislang kaum darstellbar ist.

Abbildung 1: Systematik der Teilbereiche beruflicher Weiterbildung



Quelle: eigener Entwurf in Anlehnung an EUROSTAT (2016)

Formale Weiterbildungsaktivitäten⁶ sind in der Regel staatlich (oder durch eine hoheitlich handelnde öffentlich-rechtliche Institution) geregelt und anerkannt. Die erzielbaren Qualifikationen sind hierarchisch geordnet (nach ISCED-Stufen⁷), die Teilnahme daran ist jeweils an bestimmte Zulassungsvoraussetzungen geknüpft. Es besteht eine Festlegung bezüglich der Dauer der Aktivitäten von mindestens einem Semester bzw. 30 ECTS (vgl. EUROSTAT 2016, S. 16). Formale Weiterbildungsaktivitäten können entweder auf eine Neu- oder eine Höherqualifizierung der Teilnehmenden abzielen. Die formale Weiterbildung ist überwiegend staatlich gesteuert. Die Regulierung erfolgt über Gesetze auf Bundes- und Landesebene. Dennoch spielen mitunter auch unternehmerische Interessen eine Rolle, z. B. wenn Teile der Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben stattfinden. Ausgehend von bestehenden gesetzlichen Grundlagen lassen sich folgende Teilbereiche voneinander abgrenzen:

- **Höherqualifizierende Berufsbildung** nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO), die auf den Erwerb eines Abschlusses abzielt, der dem beruflichen Aufstieg dient, z. B. Meister- und Technikerausbildungen,
- **Umschulungen** nach BBiG und HwO mit dem Ziel des Erwerbs eines Abschlusses in einem Ausbildungsberuf,

6 Teile der folgenden Ausführungen wurden bereits vorab in der Publikation ECHARTI/REICHART/GERHARDS (2021) veröffentlicht, die im Rahmen des Projekts entstanden ist.

7 ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens) bietet einen einheitlichen Rahmen für die Sammlung und Darstellung von Bildungsstatistiken für Vergleiche auf internationaler und nationaler Ebene. Sie bildet alle organisierten Lernprozesse ab.

- ▶ den **zweiten Bildungsweg**, d. h. das Nachholen von allgemeinbildenden Schulabschlüssen,
- ▶ das **Nachholen von Abschlüssen** in einem Ausbildungsberuf,
- ▶ die **hochschulische Weiterbildung** nicht traditioneller Studierender mit dem Ziel des Erwerbs eines akademischen Abschlusses (Bachelor oder Master)⁸

Non-formale Weiterbildung führt nicht unmittelbar zu einem staatlich anerkannten Abschluss. Dennoch handelt es sich um strukturierte Aktivitäten im Rahmen einer Lehr-/Lernbeziehung zwischen einem/einer Lernenden und einem Bildungsanbieter. Diese haben typischerweise einen geringeren Stundenumfang und sind weniger zeitintensiv als formale Aktivitäten. Hinsichtlich beruflicher Weiterbildung kann grob zwischen drei Teilbereichen unterschieden werden:

- ▶ **SGB-geförderte non-formale Weiterbildung:** Diese umfasst SGB-geförderte Anpassungsfortbildungen. Dieser Teilbereich wurde aufgrund seiner Relevanz in Bezug auf seinen Umfang sowie hinsichtlich politischer Steuerung abgegrenzt.
- ▶ **Nichtbetriebliche non-formale Weiterbildung:** Diese umfasst eine Vielzahl von Weiterbildungen bei unterschiedlichen Weiterbildungsorganisationen, die staatlich, kommerziell oder gemeinschaftlich angeboten und nicht durch Betriebe kofinanziert werden. In der Regel werden solche Maßnahmen durch die teilnehmenden Individuen selbst finanziert. Hierzu zählen u. a. Kurse, Seminare, Konferenzen, Fernstudien und Privatunterricht. Dies schließt die Teile der von Hochschulen angebotenen Weiterbildung ein, die nicht auf den Erwerb eines akademischen Abschlusses abzielen, sondern beispielsweise auf den Erwerb eines Zertifikats aus dem „Baukasten“ für einen akademischen Abschluss. Das Angebot der hochschulischen Weiterbildung ist trotz ihrer staatlichen Regulierung über Gesetze und Verordnungen in großen Teilen marktlich organisiert; in den landesspezifischen Hochschulgesetzen ist geregelt, dass kostendeckende Gebühren und Entgelte zur Finanzierung der hochschulischen Weiterbildung erhoben werden (z. B. § 62 Abs. 5 HZG NRW). Auch Angebote aus dem Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung sind in der Kategorie der nicht betrieblichen non-formalen Weiterbildung verortet.
- ▶ **Betriebliche non-formale Weiterbildung:** Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie mindestens teilweise von Unternehmen für ihre Beschäftigten finanziert wird. Der Lernort spielt hingegen in der Abgrenzung betrieblicher von nicht betrieblicher Weiterbildung eine untergeordnete Rolle, da betriebliche Weiterbildung sowohl inner- als auch außerbetrieblich stattfindet (vgl. KÄPPLINGER 2018, S. 681f.). Auf diesen Teilbereich entfallen laut AES die meisten Weiterbildungsaktivitäten (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020, S. 211).

Die drei Teilbereiche non-formaler Weiterbildung lassen sich in der Praxis und somit auch in der Berichterstattung nicht immer trennscharf voneinander unterscheiden. Zudem haben sie Überschneidungsbereiche mit der formalen beruflichen Weiterbildung.

Informelles Lernen umfasst, dem Verständnis der CLA nach, sämtliche Aktivitäten, die explizit und absichtsvoll (intentional) einem Lernziel dienen, aber weniger strukturiert sind. Diese führen nicht zu einer Zertifizierung und sind nicht institutionalisiert, d. h., nicht durch einen Anbieter organisiert. Es handelt sich einerseits um Lernaktivitäten, die im Prozess der Arbeit selbst stattfinden, andererseits um berufsbezogenes Lernen im privaten Umfeld, also beispielsweise über Fachbücher oder im Internet. Beides erfolgt selbstgesteuert und eigenver-

⁸ Hier bestehen Abgrenzungsprobleme, sofern der Abschluss eines Bachelorstudiums als erster berufsqualifizierender Abschluss gilt. Ein daran anschließendes Masterstudium ist hier explizit nicht als Weiterbildung zu verstehen.

antwortlich, aber planvoll und kann damit grundsätzlich als (selbst-)organisiert angesehen werden. Informelles Lernen ist heterogen und schwer empirisch erfassbar (vgl. OVERWIEN 2005). Es entzieht sich weitestgehend einer direkten politischen Steuerung. Durch geeignete Rahmenbedingungen kann es dennoch gefördert werden. Ein Beispiel ist die Schaffung von Möglichkeiten zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Rahmen von Validierungsprozessen (vgl. BOHLINGER/MÜNCHHAUSEN 2011).

1.4 Rahmenmodell

In der Bildungsberichterstattung ist es national und international üblich, Bildungsprozesse anhand eines Flussmodells darzustellen, bei dem die Lernaktivitäten bzw. Bildungsprozesse im engeren Sinne im Zentrum stehen, Voraussetzungen und eingehende Ressourcen als vorgelagert sowie eventuelle Ergebnisse und Erträge als nachgelagert dargestellt werden. Die gängige Modellierung dieser Perspektive wird als CIPO-Modell bezeichnet (Context-Input-Process-Output (vgl. SCHEERENS 2015)). Unterschiede in der Anwendung bestehen besonders hinsichtlich der Zuordnung von Indikatoren zu den Dimensionen des Modells und der Abgrenzung bzw. Differenzierung der Ergebnisse und Erträge (vgl. ECHARTI/REICHART/GERHARDS 2021). Für die Erarbeitung des Rahmenmodells einer iWBBe wurden die jeweils zugrundeliegenden Modelle in verschiedenen Berichtssystemen auf nationaler und internationaler Ebene gesichtet und verglichen (vgl. KUPER/BEHRINGER/SCHRADER 2016; GIAR/KREISZ/GERHARDS 2020; SCHRADER 2019; DITTON 2000; GNAHS/REICHART 2014; OECD 2021a; MAAZ/KÜHNE 2018).

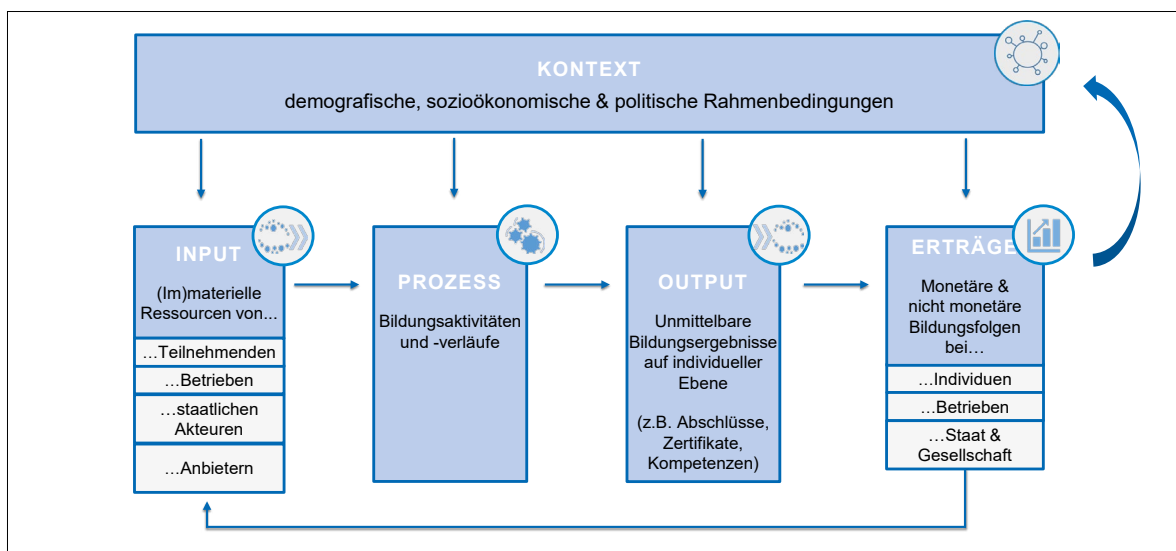
Ziel im iWBBe-Projekt war es, ein an die bisherige Berichterstattung anschließendes und gleichzeitig möglichst kompaktes Modell zu entwickeln, das Indikatoren entlang des Bildungsprozesses strukturiert und damit alle für die Steuerung von beruflicher Weiterbildung relevanten Aspekte abdeckt. Als Grundlage für eine iWBBe wurde das OECD-Modell gewählt (OECD 2021a, S. 14ff.), da es im Vergleich der Modelle die Prozess-Dimension deutlich von der Input-Dimension abgrenzt, indem alle aktivitätenbezogenen Daten (auch die Teilnahmequoten) dort verortet werden. Zudem ist es international anschlussfähig. Dieses Modell wurde im Projektverlauf hinsichtlich seiner Nutzbarkeit für eine iWBBe modifiziert, und zwar zum einen bezüglich der Strukturierung der dem Bildungsprozess nachgelagerten Dimensionen und zum anderen bezüglich der deutschen Bezeichnungen (vgl. Abbildung 2).

In Abbildung 2 sind die verschiedenen Dimensionen des Rahmenmodells für eine iWBBe zusammenfassend dargestellt:

- ▶ Die Kontext-Dimension umfasst alle demografischen, sozioökonomischen und politischen Rahmenbedingungen außerhalb des Feldes der Weiterbildung. Hierzu gehören beispielsweise die Bereiche Wirtschaft und Arbeitswelt oder die Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien. Der Kontext beeinflusst die berufliche Weiterbildung entlang aller Dimensionen des Weiterbildungsprozesses (*Input, Prozess, Output und Erträge*).
- ▶ *Inputs* der beruflichen Weiterbildung umfassen sowohl materielle als auch immaterielle Ressourcen. Hierunter werden neben Informationen zu Personal und Finanzierung auch infrastrukturelle Informationen sowie Daten zu Information und Beratung erfasst. Inputs der beruflichen Weiterbildung finden sich bei verschiedenen Akteuren, einschließlich der Teilnehmenden selbst, bei Betrieben, bei staatlichen Akteuren und bei Weiterbildungsanbietern.
- ▶ Die *Prozess*-Dimension umfasst Informationen zum realisierten Weiterbildungsangebot und zur Qualität von Angeboten, zum Teilnahmeverhalten und zu Beteiligungshemmnissen sowie zu Weiterbildungsverläufen und Übergängen (zwischen Bildungssystemen).

- Die Dimension *Output* beschreibt alle unmittelbar mit den Bildungsaktivitäten verknüpften und messbaren Ergebnisse in Form von Abschlüssen, Zertifikaten und Kompetenzen.⁹
- *Erträge* beruflicher Weiterbildungsaktivitäten bemessen die indirekten, mittel- bis langfristigen Veränderungen, die aus den Weiterbildungsergebnissen resultieren, beispielsweise die Vorteile, die der Erwerb eines höheren Bildungsstands im Hinblick auf die Beschäftigungssituation und das Einkommen bietet.¹⁰

Abbildung 2: Rahmenmodell für eine iWBBe



Quelle: eigener Entwurf in Anlehnung an OECD 2021a

1.5 Indikatorenkonzept

Eine indikatorengestützte Berichterstattung, die Erkenntnisse für Bildungspolitik und -praxis nutzbar macht, gilt als ein zentrales Steuerungsinstrument von Bildungspolitik. Ziel einer indikatorenbasierten Berichterstattung ist eine „systembezogene, evaluative Gesamtschau“, vor allem für „Entscheidungsträger in der Bildungspolitik und -administration“ als deren primäre „Adressaten, die auf spezifische, zeitnahe und besonders auf verlässliche Informationen angewiesen sind“ (MAAZ/KÜHNE 2018, S. 379). Indikatoren werden in der nationalen Weiterbildungsberichterstattung verstanden als „quantitative Messgrößen [...], die komplexe, in der Regel mehrdimensionale Zusammenhänge möglichst einfach und verständlich beschreiben. Sie werden konzeptionell hergeleitet und mithilfe einer oder mehrerer statistischer Kennziffern in einem der Sache nach (bezogen auf die zu untersuchende Fragestellung) angemessene-

⁹ Anders als im deutschen OECD-Bericht (vgl. OECD 2021a) wird diese Dimension nicht wie dort als „Bildungserfolge“, sondern als „Bildungsergebnisse“ bezeichnet, da der Begriff „Bildungserfolge“ alltagssprachlich breiter verstanden wird, als er hier gemeint ist (begrenzt auf die unmittelbaren Ergebnisse der Bildungsaktivitäten).

¹⁰ Die im englischen OECD-Modell verwendeten Dimensionen „Outcomes“ und „Impacts“, die grundsätzlich verschiedene Ebenen und Zeithorizonte ansprechen (vgl. ECHARTI/REICHART/GERHARDS 2021), werden für das iWBBe-Rahmenmodell zusammengefasst. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass Impacts von Bildungsaktivitäten nur selten durch kausal interpretierbare Indikatoren abgebildet werden können. Zudem ist die dort vorgenommene Abgrenzung nach zeitlichen Gesichtspunkten (Unterscheidung mittelfristig – langfristig) unseres Erachtens hier von untergeordnetem Interesse. Für die zusammengefasste Dimension wurde im iWBBe-Modell die in der deutschen Bildungsberichterstattung etablierte Bezeichnung „Erträge“ gewählt.

nen Maß ausdifferenziert dargestellt“ (MAAZ/KÜHNE 2018, S. 384). Seit ihren Anfängen vor über zwei Jahrzehnten haben sich die konzeptionellen Grundlagen für eine indikatorenbasierte Bildungsberichterstattung erheblich weiterentwickelt (vgl. z. B. BAETHGE/BUSS/LANFER 2003; DÖBERT u. a. 2009; MAAZ/KÜHNE 2018). Für den Weiterbildungsbereich ergeben sich jedoch besondere Herausforderungen, u. a. aufgrund der großen institutionellen Heterogenität sowie der vielfältigen, teils lückenhaften Datenlage.

Das hier vorgestellte Indikatorenkonzept ist eine Weiterentwicklung der „Indikatoren einer Statistik zur Bildung Erwachsener“ der Expertise „Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland“ (KUPER/BEHRINGER/SCHRADER 2016, S. 82ff.). Das Konzept wurde verknüpft mit der Überlegung, welche Fragestellungen anhand einer iWBBe indikatorengestützt zu beantworten sein sollten und zu welchen Themen/Indikatorengruppen sich diese verdichten lassen. Die (integrierte) Weiterbildungsberichterstattung soll einerseits ein Steuerungsinstrument für politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sein und andererseits ein Datenpool, anhand dessen es auch der Öffentlichkeit ermöglicht wird, die Maßnahmen seitens der Politik zur Steuerung des Weiterbildungssektors einschätzen zu können. Vor diesem Hintergrund wurden die in Textbox 3 wiedergegebenen Leitfragen als besonders relevant angesehen. Die Fragen sind hier – bereits nach Sinnzusammenhängen gegliedert – aufgelistet, wobei die angesprochenen Aspekte stets nicht nur in einem Jahresquerschnitt, sondern auch hinsichtlich ihrer Entwicklung im Zeitablauf von Interesse sind.

Textbox 3: Steuerungsrelevante Leitfragen, die zur Entwicklung des Indikatorenkonzepts herangezogen wurden

1. Qualifikationen in der Bevölkerung

- a. Wie stellen sich Qualifikationsniveaus in der Bevölkerung dar? Wie sind Kompetenzen verteilt?
- b. Welche allgemeinen Qualifikations- und Kompetenzbedarfe werden von der Wissenschaft gesehen?
- c. Wie verbreitet ist die Nutzung von IuK-Technologien und entsprechenden Kompetenzen?
- d. Wie verbreitet sind beruflich relevante Kompetenzen in der Bevölkerung?

2. Reglementierung

- a. Welcher Teil des Weiterbildungsgeschehens ist rechtlichen Regelungen unterworfen, z. B. bezüglich der Weiterbildungsinhalte (z. B. Fortbildungs-/Prüfungsordnungen)?
- b. Wie viele Berufe (nach Berufsgruppen) weisen Regelungen zu verpflichtender Weiterbildung auf?
- c. Welcher Anteil der Lernaktivitäten geht auf rechtliche vorgeschriebene Weiterbildungspflichten zurück?
- d. In wie vielen Betrieben/Branchen gelten tarifliche/betriebliche Regelungen zur Weiterbildung?
- e. Wie viele Beschäftigte können hieraus Weiterbildungsansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber ableiten?
- f. Wie verbreitet sind Förderprogramme (nach Gegenstand, Anzahl und Region) mit Weiterbildungsbezug?
- g. Wie viele Menschen haben Anspruch auf Weiterbildung nach SGBII/III?

3. Anbieterstruktur

- a. Wie stellt sich die Anbieterstruktur dar? Wie groß sind die Marktanteile verschiedener Anbietergruppen?
- b. Welche inhaltlichen Schwerpunkte setzen die Anbietergruppen?
- c. Welche Rolle spielen Unternehmen mit eigenen Weiterbildungszentren?
- d. Welchen Anteil am Weiterbildungsgeschehen haben sie und welche inhaltlichen Schwerpunkte setzen sie?

4. Personal

- a. Wie lässt sich die Personalstruktur in der Weiterbildung beschreiben?
- b. Über welche Qualifikationen verfügt das Lehrpersonal, zu welchen Bedingungen ist es beschäftigt?
- c. Welche Charakteristika weisen die Erwerbsbiografien des Weiterbildungspersonals auf?
- d. Wie unterscheiden sich betriebliches und bei Weiterbildungsanbietern beschäftigtes Personal?

5. Ressourcenaufwand und Förderung

- a. Welche finanziellen und zeitlichen Ressourcen werden von den Akteuren aufgewendet (differenziert nach Kosten-/Zeitarten)?
- b. Wie häufig und in welchem Umfang wird Förderung in Anspruch genommen, um die finanzielle und zeitliche Belastung zu reduzieren?
- c. Wie stark und von wem werden öffentliche Förderinstrumente genutzt?
- d. Wie stark wird die tatsächliche finanzielle und zeitliche Belastung der Akteure dadurch reduziert (z. B. differenziert nach Aufwandsarten)?
- e. Welchen Anteil macht die öffentliche Förderung in verschiedenen Steuerungsbereichen, Weiterbildungssegmenten und bei bestimmten Aufwandsarten aus (z. B. Teilnahmegebühren versus Kinderbetreuungskosten)?
- f. Wie viele Menschen nehmen an SGB II/III geförderten Weiterbildungen teil?

6. Information und Beratung

- a. Wie beurteilen Individuen und Betriebe die Transparenz des Weiterbildungsangebotes und der Fördermöglichkeiten?
- b. Wie schätzen sie ihren Informationsbedarf ein?
- c. Welche Informationswege haben Weiterbildungsteilnehmende genutzt (Internet, Bekannte, Beratung etc.)?
- d. Wie stellt sich die Beratungsinfrastruktur dar (z. B. Zahl der Beratungsstellen differenziert nach Trägern)?
- e. In welchem Umfang und von wem werden Beratungsangebote genutzt (inklusive Bedarfsermittlungsleistungen)?
- f. Wie beurteilen Nutzende die Qualität solcher Angebote (z. B. aus Programmen wie Bildungsprämie)?
- g. Welche Charakteristika weist das Beratungspersonal auf (Qualifikationen, hauptsächlich/ nebensächlich mit Beratung befasst)?
- h. Welchen Umfang und welche Ausprägung haben betriebliche Beratungsangebote?
- i. Wie stellt sich die Struktur der Informationsportale zu Weiterbildungsangeboten dar?
- j. Wie stark werden diese Portale genutzt (z. B. Anteil Personen, die sie nutzen; Anzahl Klicks)?

7. Bedarfe und Ziele

- a. Welche Einstellungen haben betriebliche Entscheiderinnen und Entscheider sowie Individuen zu Weiterbildung?
- b. Welche konkreten Qualifikations- und/oder Kompetenzbedarfe äußern sie?
- c. Welche Ziele verfolgen sie mit ihrem Weiterbildungsverhalten?

8. Realisiertes Angebot

- a. Wie stellt sich die Struktur des (realisierten) Weiterbildungsangebotes dar?
- b. Wie viele Kurse werden angeboten, differenziert nach Anbietertypen, Themen, Formaten, Kursdauern, Niveaus?
- c. Wie verteilt sich das Kursangebot nach Kursdauern?
- d. Wie unterscheidet sich die Angebotsdichte nach Regionen?
- e. Wie sind die Kurse ausgelastet?
- f. Wie unterscheiden sich Kurskapazitäten und Belegungen bei Kursen unterschiedlicher Art (Formate, Themen)?
- g. Welche Unterschiede gibt es zwischen Typen von Anbietern?
- h. Wie stehen Angebot und Nachfrage in Einklang?

9. Beteiligung

- a. In welchem Ausmaß beteiligen sich Individuen und Betriebe an Weiterbildung bestimmter Arten/Formen/Themen/Dauern?
- b. Wie unterscheidet sich die Beteiligung in Kommunen und Regionen?
- c. Von wem geht die Initiative für die Lernaktivitäten aus?
- d. Was sind Hemmnisse?

10. Qualität

- a. Wie ist die Qualität von Weiterbildungsangeboten zu beurteilen?
- b. Welches Urteil treffen Nutzende bestimmter Angebote über dieselben (ggf. differenziert nach einzelnen beurteilten Aspekten)?
- c. Wie beurteilen Teilnehmende bei ihren Weiterbildungen den Lerneffekt, die Praxisrelevanz der Inhalte und die Übereinstimmung mit den von Anbietern vorab erhältlichen Kurs-/Inhaltsbeschreibungen?
- d. Wie unterscheidet sich die Qualifikation des Personals bei bestimmten Anbietern/Anbietertypen?
- e. Wie verbreitet sind formale Qualitätsmanagementsysteme?
- f. Wie verbreitet sind technische Infrastrukturen?

11. Durchlässigkeit/Übergänge

- a. Wie häufig steht Weiterbildung in Zusammenhang mit der Anerkennung beruflicher Abschlüsse (z. B. ausländischer Abschlüsse)?
- b. Wie viele Personen erwerben Abschlüsse oberhalb des typischen Alters?
- c. Wie viele beruflich Qualifizierte erhalten Zugang zu akademischen Ausbildungsgängen?
- d. Wie viele beruflich Qualifizierte nehmen an hochschulischer Weiterbildung teil?

12. Anerkannte Abschlüsse

- a. In welchem Ausmaß sind mit Weiterbildung anerkannte Abschlüsse nach dem DQR verbunden?
- b. Wie verteilen sie sich nach Arten von Abschlüssen (z. B. höherqualifizierende Berufsbildung, nachgeholte Schul-/Berufsabschlüsse, akademische Abschlüsse)?
- c. Wie viele solche Abschlüsse werden jährlich erworben?
- d. In welchem Umfang werden Abschlussprüfungen bestanden/nicht bestanden?

13. Zertifikate

- a. In welchem Ausmaß sind mit Weiterbildung Zertifikate verbunden?
- b. Wie verteilen sie sich nach Arten von Zertifikaten?
- c. Wie viele solche Zertifikate werden jährlich erworben?
- d. Wie viele sind mit einer Anerkennung durch Branchen-/Berufsverbände verbunden?

14. Kompetenzen

- a. Wie verteilen sich bestimmte Kompetenzen (als Ergebnis/Output fortlaufenden Lernens), über die indikatorengestützte Aussagen möglich sind, in der Bevölkerung?
- b. Wie häufig und in welchen Kontexten bzw. bezüglich welcher Kompetenzen durchlaufen Individuen Kompetenztests, deren Ergebnis „verbriefte“ festgehalten wird?

15. Folgen von Weiterbildung

- a. Welche monetären und non-monetären Folgen zieht Weiterbildung nach sich?
 - Für Individuen: Einkommens- und Beschäftigungseffekte, Veränderung der beruflichen Mobilität, (Job-)Zufriedenheit, Anerkennung, Gesundheit, politische Partizipation.
 - Für Betriebe: Produktivitätseffekte, Innovationssteigerung, Imagegewinn, Beschäftigtenbindung, Einsparung von Rekrutierungskosten.
 - Für Staat und Gesellschaft: Fiskalische Effekte (Steueraufkommen, Sozialversicherungsabgaben), Humankapitalbildung, Wirtschaftswachstum.

Diese Gliederung wurde als thematisches Raster für das Indikatorenkonzept übernommen. Das Raster deckt mit Blick auf das vorgestellte Rahmenmodell zunächst alle Dimensionen außer dem Kontext ab. Da Letzterer nicht das Weiterbildungsgeschehen selbst betrifft, blieb er bei der Leitfragenentwicklung weitgehend außen vor. Eine Ausnahme bildet der erste Themenblock zur Qualifikation der Bevölkerung, der eine besonders wichtige Grundlage zur Beurteilung des Weiterbildungsgeschehen darstellt und im breiter angelegten Kontextthema *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* aufgeht.

Das hier vorgestellte Indikatorenkonzept ist insofern eine Synthese konzeptioneller Vorarbeiten, eigenen konzeptionellen Überlegungen sowie der Impulse und Empfehlungen aus den Fachgesprächen. Gegenüber der Expertise (KUPER/BEHRINGER/SCHRADER 2016) ergeben sich einige Änderungen: Beispiele für neu eingebrachte Indikatorengruppen sind u. a. der Bereich *Information und Beratung* sowie das Thema *Durchlässigkeit und Übergänge*. Darüber hinaus wurden bestehende Themenfelder hinsichtlich inhaltlicher Konsistenz geprüft und überarbeitet. Schließlich wurde die Zuordnung der Indikatorengruppen zu den Dimensionen des Rahmenmodells für eine iWBBe (vgl. Abbildung 2, Kapitel 1.4) angepasst.

Im Folgenden werden die Themen¹¹ und ihre Zuordnung zum Rahmenmodell abgegrenzt. Abbildung 3 veranschaulicht das Themenraster entlang der vier Dimensionen des Rahmenmodells (vertikale Achse) und illustriert zusätzlich die „fünf Säulen“ der Weiterbildungsstatistik (horizontale Achse). Letztere dienen im späteren Verlauf dazu, relevante Informationen zu den einzelnen Indikatorengruppen systematisch, nach Art der Datenerhebung, einzuordnen.

Zum **Kontext** gehören demnach die Themen: *Wirtschaft und Arbeitswelt*, *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit*, *Gesellschaft*, *Staat & Politik*, *Internationaler und EU-Kontext* sowie das Thema *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien*:

- ▶ Die Indikatorengruppe *Wirtschaft und Arbeitswelt* umfasst z. B. makroökonomische Indikatoren, die Aussagen über die konjunkturelle Entwicklung sowie die gesamtwirtschaftliche Situation erlauben.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* hingegen fasst Indikatoren zusammen, die Auskunft über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in der Bundesrepublik Deutschland geben.
- ▶ Unter der Indikatorengruppe *Gesellschaft, Staat und Politik* werden soziale bzw. gesellschaftliche Kennzahlen sowie Informationen zu politischer Partizipation und dem politischen Geschehen abgebildet.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Internationaler und EU-Kontext* umfasst alle Kennzahlen zu supranationalen Themen wie etwa Statistiken zum Außenhandel oder zu Migrationsbewegungen.
- ▶ Unter der Indikatorengruppe *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* werden dem Namen entsprechend alle Indikatoren zusammengefasst, welche den digitalen Transformationsprozess beschreiben.

Dem **Input** sind die Themen *Reglementierung*, *Anbieterstruktur*, *Personal*, *Ressourcenaufwand und Förderung*, *Information und Beratung* sowie das Thema *Bedarfe und Ziele* zugeordnet:

- ▶ Unter der Indikatorengruppe *Reglementierung* sind alle Indikatoren subsumiert, die behördliche Anordnungen oder durch Vorschriften geregelte weiterbildungsbezogene Handlungen und Maßnahmen quantifizieren.

11 In späteren Verweisen und in nachfolgenden Kapiteln wird statt des Begriffs „Indikatorengruppe“ teilweise auch der Begriff „Thema“ synonym verwendet, um den Text lesbarer zu gestalten.

- ▶ Die Indikatorengruppe *Anbieterstruktur* umfasst Indikatoren zu Marktstruktur der Weiterbildungsanbieter und zur Versorgungsdichte.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Personal* subsumiert Indikatoren zur Konstitution und den Beschäftigungsformen des Weiterbildungspersonals in Einrichtungen und Betrieben.
- ▶ Unter der Indikatorengruppe *Ressourcenaufwand und Förderung* sind Indikatoren zu den finanziellen und zeitlichen Investitionen in Weiterbildung verortet, beispielsweise öffentliche und private Ausgaben oder die von Individuen und Betrieben aufgewendete Zeit. Auch Maßzahlen zur Abbildung des Umfangs öffentlicher Förderung sind hier subsumiert.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Information und Beratung* beinhaltet ein breites Spektrum an relevanten Indikatoren bzw. Kennzahlen, die mit der Informationslage zur Weiterbildung zusammenhängen: Sie bilden z. B. die Transparenz des WB-Angebotes und der Förderung, die genutzten Informationswege, Informationsbedarfe, und die Beratungsinfrastruktur (inklusive betriebliche Beratungsangebote) ab.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Bedarfe und Ziele* subsumiert Informationen zu individuellen und betrieblichen Qualifikationsbedarfen sowie zu Einstellungen und Zielen von Individuen und betrieblichen Entscheidern zur Weiterbildung.

In die **Prozess**-Dimension fallen die Themen *Realisiertes Angebot*, *Beteiligung*, *Qualität* sowie das Thema *Durchlässigkeit/Übergänge*:

- ▶ Indikatoren zum *realisierten Angebot* beschreiben die tatsächliche Inanspruchnahme von Angeboten bei Weiterbildungsanbietern bzw. das umgesetzte Volumen an Weiterbildungsaktivitäten.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Teilnahme/Beteiligung* subsumiert Kennzahlen zur Weiterbildungsbeteiligung sowie zu Teilnahmehemmnissen in der Bevölkerung und bei Betrieben.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Qualität* vereint Indikatoren für die Qualität von WB-Angeboten, beispielsweise Qualitätsurteile der Teilnehmenden sowie objektive Kennzahlen zu Qualität von Weiterbildungsanbietern sowie die Anwendung von Qualitätsmanagementsystemen und die technische Ausstattung der Anbieter.
- ▶ Das Thema *Durchlässigkeit/Übergänge* dient der Abbildung von Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit Anerkennungsprozessen und Übergängen zwischen Bildungssystemen innerhalb des deutschen Bildungssystems (z. B. von beruflicher zu akademischer Ausbildung).

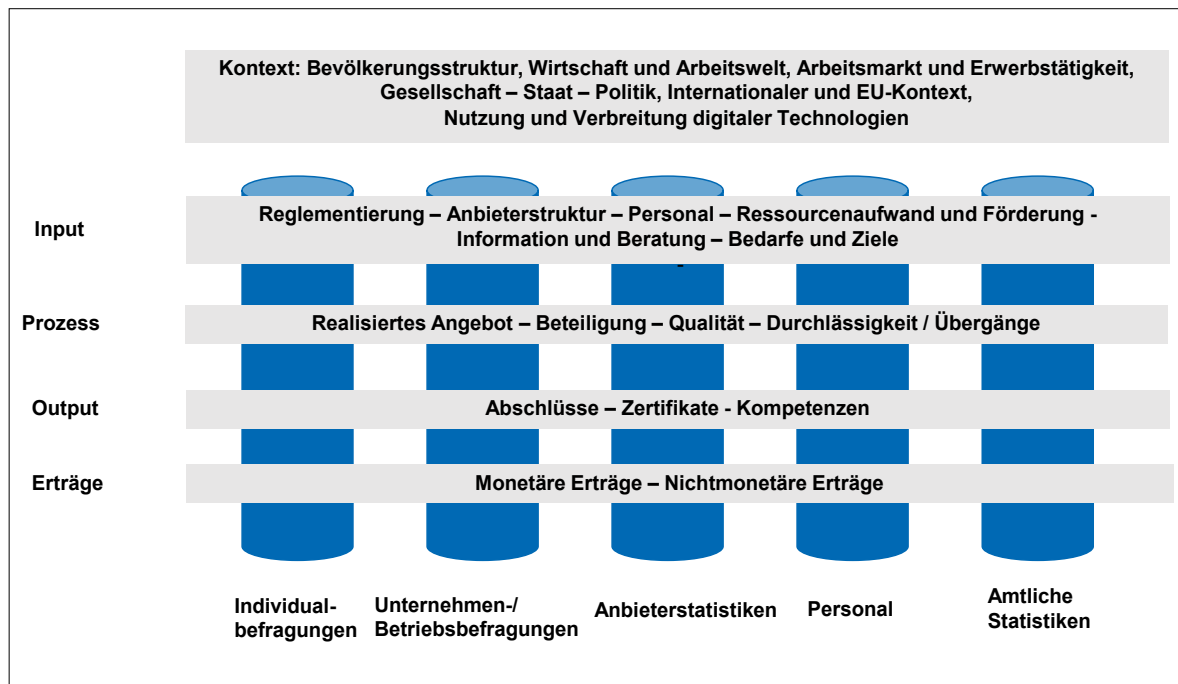
In der Dimension der **Outputs** sind die Themen *Abschlüsse*, *Zertifikate* und *Kompetenzen* verortet:

- ▶ Indikatoren zum Thema *Abschlüsse* beschreiben unmittelbar mit dem Bildungsprozess verbundene Ergebnisse formalen Lernens, beispielsweise Zeugnisse und Berufsabschlüsse.
- ▶ Die Indikatorengruppe *Zertifikate* vereint Indikatoren zu unmittelbar mit dem Bildungsprozess verbundenen Ergebnissen non-formalen Lernens.
- ▶ In der Indikatorengruppe *Kompetenzen* sind Indikatoren zu Kompetenzen als ein „nicht verbrieftes“, unmittelbares Ergebnis von Bildungsprozessen subsumiert (das aus einer einzelnen Bildungsaktivität oder aus mehreren kumulativen (inklusive Lernen im Arbeitsprozess) resultieren kann).

Die Dimension der **Erträge** beschreibt Folgen oder Auswirkungen von Weiterbildung, soweit diese kennzahlbasiert dargestellt und regelmäßig aktualisiert werden können. Sie wird hier unterschieden in *monetäre Erträge* und *nicht monetäre Erträge*:

- ▶ *Monetäre Erträge* indikatorisieren geldliche und finanzielle Werte, beispielsweise Einkommenssteigerungen und Veränderungen der beruflichen Stellung (inklusive Eingliederung). Diese können objektiv gemessen oder subjektiv beurteilt sein.
- ▶ Im Gegensatz dazu beschreiben Indikatoren zu *nicht monetären Erträgen* die nicht finanziellen Folgen von Weiterbildung bei Individuen, Betrieben und Gesellschaft, beispielsweise den Einfluss der Weiterbildung auf das Ernährungsverhalten, auf die Gesundheit oder die politische Partizipation.

Abbildung 3: Indikatorenkonzept entlang der fünf Säulen der Weiterbildungsstatistik



Quelle: eigener Entwurf in Anlehnung an KUPER/BEHRINGER/SCHRADER 2016

1.6 Gliederung einer idealtypischen iWBBe

Die konzeptionellen Arbeiten zur Definition beruflicher Weiterbildung, zu den Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland, zum Rahmenmodell und zum Indikatorenkonzept münden in eine Gliederung für eine integrierte Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung, die diese Grundlagen systematisch aufgreift.

Die im Folgenden beschriebene Gliederung ist als idealtypisch für ein integriertes Berichtssystem zur beruflichen Weiterbildung zu begreifen, die als solche – vor dem Hintergrund der bestehenden Berichtssysteme und Zuständigkeiten (vgl. Kapitel 2 dieses Berichts) – nicht kurzfristig geplant und auch nicht realisierbar ist. Dieses integrierte Berichtssystem, dessen institutionelle Anbindung, Finanzierung und Gestaltung (z. B. Berichtsrhythmen und -format) noch entwickelt werden müsste, stellt allerdings eine der (mittel- bis langfristigen) Optionen zur Weiterentwicklung der Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung dar, deren Entwicklung zentrale Aufgabe des Projekts iWBBe ist. Unabhängig von der kompletten Umsetzung könnte diese Gliederung jedoch schon kurzfristig als Referenz- und Orientierungsrahmen für andere Berichtssysteme genutzt werden oder auch nur in Teilen oder anderen Formaten umgesetzt werden (vgl. Handlungsempfehlungen in Kapitel 5 dieses Berichts).

Durch ihren systematischen Aufbau ist die idealtypische Gliederung außerdem als Analyserahmen geeignet, um bereits vorliegende Elemente und bereits abgedeckte Teilbereiche zu identifizieren, ebenso wie Desiderate und Lücken in der Berichterstattung und der Datengrundlage aufzuzeigen.

Die idealtypische Gliederung (vgl. Textbox 4) sieht drei große Berichtsteile vor:

- I. Konzeptionelle Einführung und Rahmeninformationen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland (*Kapitel 1 bis 3*)
- II. Ergebnisteil: Berichterstattung – periodisch wiederkehrende Indikatoren (*Kapitel 4*)
- III. Jährlich zu aktualisierende Spezialkapitel: Forschungsergebnisse, Schwerpunkt, Ausblick (*Kapitel 5 bis 7*)

Das *erste Kapitel* dient der konzeptionellen Einordnung des Berichts und seines Gegenstandes in die Weiterbildungsberichterstattung sowie in die aktuellen bildungspolitischen Fragestellungen. Kapitel 2 stellt das System der beruflichen Weiterbildung in seiner Struktur dar, um die Komplexität des Systems zu verdeutlichen. Dazu gehört die Darstellung übergreifender Aspekte der rechtlichen Regelung sowie aktueller politischer Initiativen und Unterstützungsstrukturen (Beratung, digitale Such- und Lernangebote sowie Kompetenzanerkennung und -validierung). Beratung ist ein wichtiges steuerungsrelevantes Thema, das im Indikatorenkonzept in der Dimension Input verortet wurde, weil es den Weiterbildungsaktivitäten vorgelagert ist. Gleichzeitig umfasst es alle Aspekte des Angebots, der Nutzung durch Weiterbildungsinteressierte und der Ergebnisse von Beratung, wodurch hier auch die weiteren Dimensionen des Rahmenmodells adressiert werden. Jedoch ist das Thema Beratung bislang noch schlecht durch Datenquellen abgedeckt, sodass hier qualitative Informationen zusammen mit ggf. vereinzelt vorliegenden Kennzahlen zur Verfügung gestellt werden können, um es so gut wie aktuell möglich in der Berichterstattung zu integrieren. Kapitel 3 widmet sich der Darstellung der in Kapitel 1.3 dieses Berichts dargestellten Formen und Teilbereiche beruflicher Weiterbildung mit ihren spezifischen Regelungen. Der Transparenz über die Hintergründe und den Aufbau des Berichts dienen die *Unterkapitel 3.3* und *3.4*, in denen das Rahmenmodell und das Indikatorenkonzept erläutert werden (vgl. Kapitel 1.4 und 1.5 dieses Berichts).

Der Ergebnisteil (*Kapitel 4*) enthält zunächst ein Unterkapitel zur Kontext-Dimension des Rahmenmodells, in dem anhand der im Indikatorenkonzept genannten Indikatoren Rahmeninformationen zu gesellschaftlichen Teilbereichen gegeben werden, die zwar außerhalb des Feldes der Weiterbildung liegen, von deren Entwicklung jedoch auch die Weiterbildung beeinflusst wird. Es folgt *Unterkapitel 4.2.*, in dem wesentliche steuerungsrelevante Informationen in Form von sogenannten Kernindikatoren präsentiert werden. Diese orientieren sich an den im Projekt entwickelten Leitfragen (vgl. Textbox 3) und stellen eine Auswahl aus dem gesamten im Projekt entwickelten Indikatorenset dar, insbesondere solche, die sich auf die in Kapitel 1.5 dieses Berichts vorgestellten Leitfragen beziehen (vgl. für die nähere Begründung Kapitel 4 dieses Berichts).

Die weiteren *Abschnitte von Kapitel 4* gliedern sich nach den Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung, die in Kapitel 1.3 dieses Berichts erläutert wurden (vgl. Abbildung 1). Die oberste Gliederungsebene bilden die Lernformen der CLA (Formale Bildung, Non-formale Bildung und Informelles Lernen). Unterhalb dieser werden die Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung dargestellt, jeweils gemäß dem Rahmenmodell und Indikatorenkonzept untergliedert nach Inputindikatoren, Prozessindikatoren und Indikatoren für Output und Erträge.

Befunde der Weiterbildungsforschung, die bisher häufig nur cursorisch und punktuell in der Bildungsberichterstattung auftauchen, sollen mit *Kapitel 5* einen Ort erhalten, an welchem diese gebündelt und strukturiert präsentiert werden können. Die Befunde sollen hier in Bezug zu den berichteten Indikatoren gesetzt werden. Die Auswahl könnte sich danach richten, Erkenntnisse zu Zusammenhängen zwischen Ergebnissen darzustellen oder die Ergebnisse der Indikatoren einzuordnen.

Ein eigenes Schwerpunktkapitel (*Kapitel 6*) erlaubt es, auf aktuelle thematische Bedarfe der Adressaten der Bildungsberichterstattung zu reagieren und dort sowohl qualitative als auch vertiefende und differenzierte quantitative Analysen zu einem Schwerpunktthema, angereichert um einschlägige Forschungsergebnisse, zu berichten.

Der Ausblick (*Kapitel 7*) hebt wichtige Ergebnisse hervor und stellt sie in Bezug zu aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen. Empfehlungen gibt das Berichtssystem selbst nicht, jedoch wird vorgesehen, in einem Transferprozess (vgl. Handlungsempfehlungen, Kapitel 5 dieses Berichts) auch Foren zu schaffen, um Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Berichterstattung zu formulieren.

Textbox 4: Gliederung eines idealtypischen integrierten Berichtssystems zur beruflichen Weiterbildung (iWBB-Gliederung)

- 1. Konzeptionelle und bildungspolitische Einordnung, aktuelle Fragestellungen**
- 2. Berufliche Weiterbildung im deutschen Bildungssystem – gesetzliche Rahmenbedingungen und allgemeine Informationen**
 - 2.1 Komplexität der beruflichen Weiterbildung
 - 2.2 Rechtliche Regelung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland – übergreifende Aspekte
 - 2.3 Aktuelle politische Initiativen (EU, Bund, Länder, Regionen ...)
 - 2.4 Unterstützungsstrukturen der beruflichen WB in Deutschland
 - 2.4.1 Beratung
 - 2.4.2 Digitale Such- und Lernangebote
 - 2.4.3 Kompetenzanerkennung und -validierung
- 3. Definitorisch-konzeptioneller Rahmen für eine Berichterstattung zur beruflichen WB in Deutschland**
 - 3.1 Definition beruflicher Weiterbildung
 - 3.2 Formen und Teilbereiche beruflicher Weiterbildung, spezifische Regelungen (Gesetze und Finanzierung)
 - 3.3 Rahmenmodell und Indikatorenkonzept
 - 3.4 Aufbau des Berichtes (Erläuterung der Gliederung, verwendete Datenquellen)
- 4. Daten und Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland**
 - 4.1 Kontextinformationen: relevante Entwicklungen in Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft
 - 4.1.1 Bevölkerungsstruktur
 - 4.1.2 Wirtschaft und Arbeitswelt
 - 4.1.3 Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit
 - 4.1.4 Gesellschaft, Staat, Politik
 - 4.1.5 Internationaler und EU-Kontext
 - 4.1.6 Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien

- 4.2 Kernindikatoren
- 4.3 Formale berufliche Weiterbildung
 - 4.3.1 Höherqualifizierende Berufsbildung
 - 4.3.2 Umschulung
 - 4.3.3 Zweiter Bildungsweg
 - 4.3.4 Nachholen von Abschlüssen in einem Ausbildungsberuf
 - 4.3.5 Formale wissenschaftliche Weiterbildung
- 4.4 Non-normale berufliche Weiterbildung
 - 4.4.1 SGB-geförderte non-formale Weiterbildung
 - 4.4.2 Nichtbetriebliche non-formale Weiterbildung [inkl. non-formale hochschulische WB, z. B. Zertifikatsangebote]
 - 4.4.3 Betriebliche non-formale Weiterbildung
- 4.5 Informelles Lernen
 - 4.5.1 Informelles Lernen im Arbeitsumfeld
 - 4.5.2 Informelles Lernen im privaten Umfeld
- 5 Aktuelle Befunde der Weiterbildungsforschung**
- 6 Schwerpunkt Kapitel: thematisch variierend, je nach Aktualität**
- 7 Ausblick**

Quelle: eigener Entwurf

2 Bestandsaufnahme der Weiterbildungsberichterstattung

2.1 Einleitung

Die indikatorengestützte Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung hat sich in Deutschland in den vergangenen Jahren stetig weiterentwickelt und verbessert. In regelmäßigen Abständen wird, unter Berücksichtigung verschiedener Datenquellen, über die aktuelle Situation berichtet. Im Wesentlichen wird dies durch die folgenden vier Berichte geleistet (vgl. Abbildung 4):

- ▶ Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (seit 1977) (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2020),
- ▶ Datenreport zum Berufsbildungsbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung (seit 2009) (BIBB 2020),
- ▶ Nationaler Bildungsbericht, der durch die Autorengruppe Bildungsberichterstattung verfasst wird (seit 2006) (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020),
- ▶ OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren“ (seit 1990er-Jahren) (OECD 2020).

Die berufliche Weiterbildung ist allerdings jeweils nicht der hauptsächliche und alleinige Gegenstand dieser Berichte, die den Schwerpunkt entweder auf die berufliche Bildung insgesamt legen, das gesamte nationale Bildungssystem in den Blick nehmen, oder verschiedene nationale Bildungssysteme miteinander vergleichen. Je nach Schwerpunkt bildet die (berufliche) Weiterbildung einen mehr oder weniger umfangreichen, in einem eigenen Kapitel abgehandelten Teilbereich, der somit strukturell verankert ist. Nicht vollkommen unabhängig voneinander, wenngleich eigenständig erstellt, sind der Datenreport des BIBB und der Berufsbildungsbericht des BMBF. Ersterer bildet die Datengrundlage für letzteren, und letzterer bezieht sich hauptsächlich auf die in ersterem verfügbaren Indikatoren, konzentriert sich dabei aber bisher vor allem auf die Darstellung der beruflichen Ausbildung.

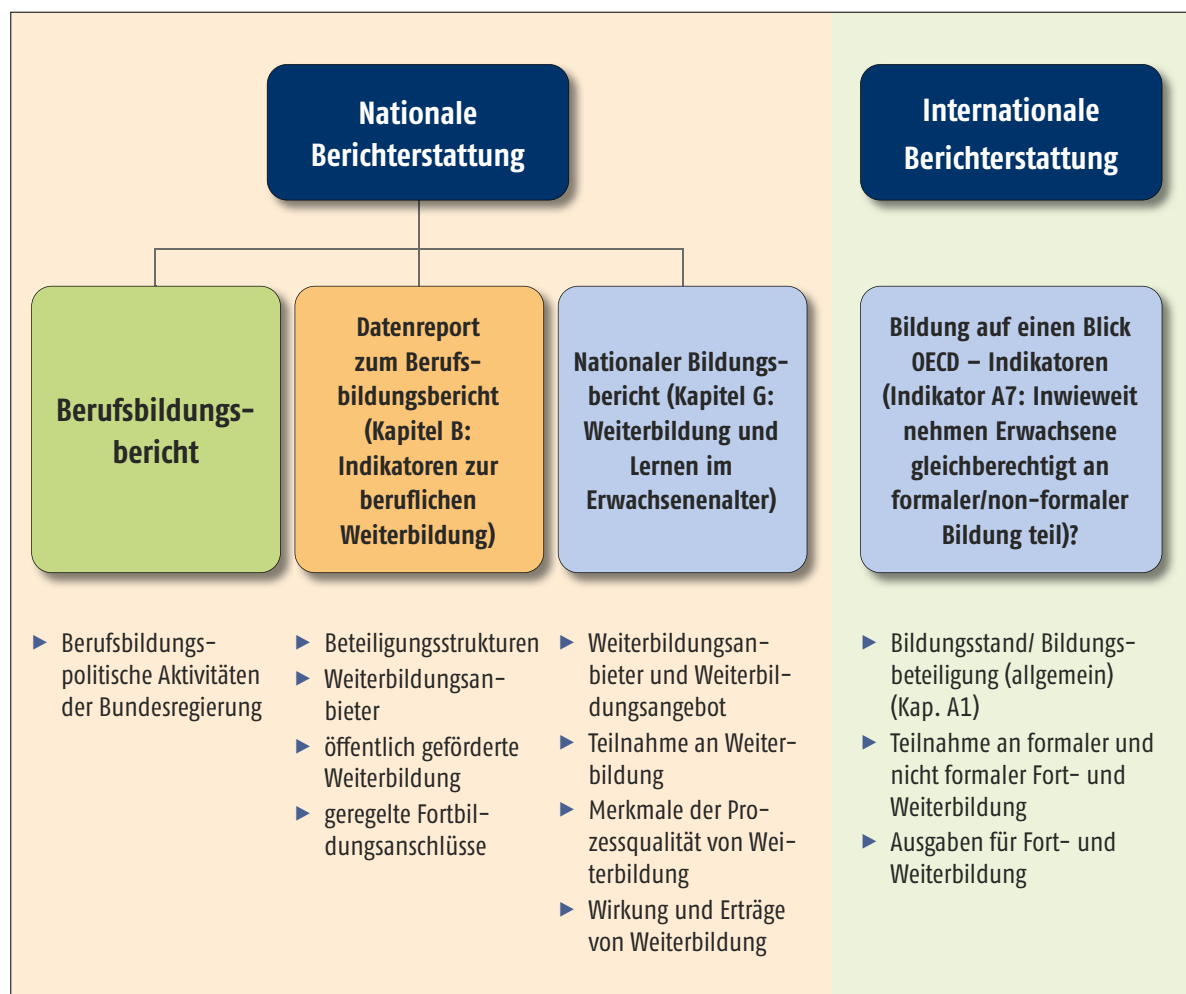
Alle vier Berichtssysteme haben das Ziel, relevante Akteure der Fachwelt und Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen zu informieren. Sie weisen aber im Detail einige Unterschiede auf in Bezug auf Ziel(-gruppe), Aufbau, Weiterbildungsbegriff, konzeptionelle Anlage, inhaltliche Abdeckung und methodisches Detail. Im Folgenden werden die weiterbildungsrelevanten Berichtsteile bzw. Kapitel hinsichtlich dieser und weiterer Gesichtspunkte beschrieben. Die Beschreibung folgt dabei der Darstellung in Tabelle 1, repliziert diese jedoch nicht vollständig. Der Text greift die nach Einschätzung der Autorinnen und Autoren wichtigsten Aspekte der Tabelle für jeden Bericht heraus. Der Schwerpunkt der textlichen Aufbereitung liegt auf der thematischen Abdeckung (Was liegt vor und was nicht? Wo sind thematische Schwerpunkte, Lücken und Alleinstellungsmerkmale?) und der konzeptionellen Anlage (z. B. Aufbau und Gliederung) der Berichte.¹² Vor allem wurde geprüft, inwiefern die Indikatorengruppen (vgl. Kapitel 1.5) bzw. Themen durch Kennzahlen in den Berichten abgedeckt sind und inwiefern die definierten Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung (= Steuerungsbe-

12 In erster Linie wurde das Berichtsjahr 2020 für die Analyse herangezogen (bei Beginn der Arbeiten das aktuellste verfügbare Berichtsjahr). Ausnahmsweise wurden angrenzende Berichtsjahre berücksichtigt, um einschätzen zu können, ob einzelne Indikatoren jährlich oder im Zuge einer Schwerpunktsetzung berichtet werden.

reiche, vgl. Kapitel 1.3) differenziert werden.¹³ Die Eignung der berichteten Kennzahlen auf Ebene der Operationalisierung wurde nicht hinterfragt.

Die Berichte verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen und sprechen verschiedene Adressatengruppen an. Inhaltliche Schwerpunktsetzung, Darstellungsform und Berichtsformate weichen daher voneinander ab. Diese Unterschiede werden dargestellt, wobei – dies sei explizit betont – keine vergleichende *Bewertung* der Berichte vorgenommen wird. Es geht ausschließlich darum, das aktuelle Spektrum der Berichterstattung aufzuzeigen. Vergleichende Bemerkungen wie „kürzer als im Datenreport“, „der umfangreichste Bericht“ u. Ä. sind bei der Herausarbeitung von Unterschieden unvermeidbar. Hiermit ist aber, wegen abweichender Zielgruppen, Zielsetzungen und Schwerpunktsetzungen der Berichte ausdrücklich keine Bewertung verbunden.

Abbildung 4: Bildungsberichterstattung: Wichtige weiterbildungsrelevante Berichtssysteme



Quelle: eigene Darstellung und BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2020; BIBB 2020; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020; OECD 2020

¹³ Mitunter tauchen Kennzahlen nur in einzelnen Berichtsjahren auf, finden lediglich (ohne eingehende Differenzierung oder tabellarische Darstellung) im Text Erwähnung oder decken z. B. nur einen sehr spezifischen Teilbereich von beruflicher Weiterbildung ab (z. B. Integrationskurse). Um nicht unnötig viele Details zu liefern, wurde die Komplexität für diesen Bericht reduziert. Wenn von Lücken in den Berichten die Rede ist, bezieht sich das in aller Regel auf Aspekte, die nicht regelmäßig abgedeckt oder nur für einen sehr spezifischen Teilbereich beruflicher Weiterbildung abgebildet sind.

Tabelle 1: Analyse der aktuellen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland

Struktur	Vergleichskriterien	Datenreport (DR)	Nationaler Bildungsbericht (NBB)	OECD-Indikatoren „Bildung auf einen Blick“ (OECD)	Berufsbildungsbericht der Bundesregierung (BBB)
Allgemeines	Umfang des Berichtsteils zur Weiterbildung	Teil B: Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung 60–80 Seiten zu beruflicher Weiterbildung, zzgl. Internettabellen detaillierte Darstellung	Kapitel G: Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter ca. 20–25 Seiten eher zusammenfassende Darstellung	Kapitel A7: Inwieweit nehmen Erwachsene gleichberechtigt an formaler und nicht formaler Weiterbildung teil? ca. 20 Seiten, Kernteil <10 Seiten zusammenfassende Darstellung	Kapitel 2.6 Höherqualifizierende Berufsbildung 2–4 Seiten zusammenfassende Darstellung
	Berichtsturnus	1 Jahr (gekoppelt an BBB)	2 Jahre	1 Jahr	1 Jahr
	Formate	PDF, Print, Online (zzgl. Internettabellen)	PDF, Print (zzgl. Internettabellen)	PDF, Print (zzgl. Internettabellen)	PDF, Print
	Weiterbildungsbegriff	Berufliche Weiterbildung (Individuell-berufsbezogene WB + Betriebliche WB)	Lernen Erwachsener (Individuell-berufsbezogene WB + Betriebliche WB + Nichtberufsbezogene Weiterbildung), 18–69 Jahre	Lernen Erwachsener (Individuell-berufsbezogene WB + Betriebliche WB + Nichtberufsbezogene Weiterbildung) Schwerpunkt auf non-formalem Lernen	Berufliche Weiterbildung (Individuell-berufsbezogene WB + Betriebliche WB)
	Zielgruppe	Wissenschaft, interessierte Fachöffentlichkeit, Akteure	Politik, Presse, Öffentlichkeit	Politik (Regierungen), Presse, Wissenschaft, Öffentlichkeit	Politik, Öffentlichkeit
Berichtscharakter/Zweck/Kontext		- Umfassende Datensammlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland als Grundlage für den BBB, geeignet als Nachschlagewerk - Lange Zeitreihen der jährlich gleichen Indikatoren - Nachzeichnung von Entwicklungsbereichen des WB-Systems	- Darstellung des gesamten Bildungssystems mit allen Bildungsbereichen - Weiterbildung (inklusive aller gemeiner WB) als Teilbereich in diesem Kontext - jahresbezogene Momentaufnahme - teils wechselnde inhaltliche Abdeckung - teilweise Verwendung komplexer statistischer Modellierungen	- Indikatorbasierter internationaler Vergleich von Strukturen, Finanzierung und Leistungsfähigkeit nationaler Bildungssysteme - Weiterbildung (inklusive aller gemeiner) als Teilbereich in diesem Kontext - jahresbezogene Momentaufnahme - keine besondere Aufmerksamkeit für deutsche Situation	- Bericht über berufliche Ausbildung mit 2–4-seitigem exemplarischen „Exkurs“ zur beruflichen WB mit Nennung besonders relevanter Kennzahlen ohne Differenzierung oder tabellarischer Darstellung. - kein unabhängiger Bericht (hängt mit DR zusammen)
		BMBF (auf Grundlage BBIG, § 86, Abs. 1)	Gefördert durch das BMBF und die KMK	OECD	BBiG, § 86, Abs. 1
	Rechtsgrundlage/Initiative				
	Herausgeber	BIBB	Autorengruppe Bildungsberichterstattung	OECD	BMBF

Struktur	Vergleichskriterien	Datenreport (DR)	Nationaler Bildungsbericht (NBB)	OECD-Indikatoren „Bildung auf einen Blick“ (OECD)	Berufsbildungsbericht der Bundesregierung (BBB)
Daten und Methodik	Zeitreihen	JA	Teilweise	NEIN	NEIN
	Genutzte Datenquellen	AES, CVTS, BIBB-QP, wbmonitor, BIBB-ETB, amtliche Statistiken (DESTATIS, BA)	AES, MZ, IAB-BP, wbmonitor (wb-personalmonitor)	AES, PIAAC, CVTS	Beruft auf einer Auswahl der im Datenreport berichteten Informationen
	Methodische Hinweise	▲ Viele methodische Hinweise zu Datenquellen, Erhebungskonzepten und Definitionen, die gutes Verständnis der berichteten Kennzahlen ermöglichen. ▲ (Rechtliche und historische) Hintergrundinformationen und Erläuterungen (z. B. öffentliche Programme, Instrumente)	▲ Selektive methodische Hinweise (z. B. zu Datensätzen) an Kapiteln und Berichtsanfang	▲ Auf das Nötigste beschränkt ▲ Grundlegende Einordnung der Kennzahlen möglich ▲ Unterschiede zw. PIAAC und AES kaum erläutert	
	Tabellen/ Differenzierungen	Größtenteils im Bericht	Viele differenzierte tabellarische Darstellungen ausgelagert (mit Verweisen im Text auf Internetquelle)	Nur Grafiken im Text, die aber einige wichtige Differenzierung enthalten; Tabellen ausgelagert. Einige Indikatoren sind nur mit Internet tabellen hinterlegt.	KEINE
	Integration der Befunde	TEILWEISE ▲ Kapitel werden von einzelnen Autoren verantwortet; sie stehen weitgehend für sich. In manchen Kapiteln erfolgt eine Einordnung der Befunde, in anderen nicht. ▲ Kein einleitendes, verbindendes Kapitel, das Bezüge zwischen den einzelnen Teilen herstellt. ▲ Bedeutung von Teilbereichen der WB wird teilweise implizit ersichtlich (z. B. über Beteiligungsquoten, finanzielle Ressourcen)	TEILWEISE ▲ Nachgelagerter Absatz zu "Perspektiven" bettet die dargestellten Informationen etwas in den ökonomischen und gesellschaftlichen Zusammenhang ein und stellt Bezüge zwischen den Bereichsabschnitten her. ▲ Bedeutung von Teilbereichen der WB wird teilweise implizit ersichtlich (z. B. über Beteiligungsquoten, finanzielle Ressourcen)	MINIMAL ▲ Vorgelagerter Abschnitt, der das Kapitel aber mehr „einleitet“ als „einordnet“, sehr knapp gehalten. ▲ Keine Integration	KEINE

Struktur	Vergleichskriterien	Datenreport (DR)	Nationaler Bildungsbericht (NBB)	OECD-Indikatoren „Bildung auf einen Blick“ (OECD)	Berufsbildungsbericht der Bundesregierung (BBB)
Gliederung/ Aufbau	Allgemeine Gliederungslogik	Gliederung nach Indikatoren/Themen (Beteiligung, Anbieter), vermischt mit (teilweise impliziter) Gliederung nach Steuerungsbereichen auf 1. oder 2. Ebene (non-formales Lernen, höherqualifizierende Berufsbildung/Fortbildung, betriebliche Weiterbildung)	Gliederung nach Indikatorengruppen/Themen.	Gliederung nach Indikatorengruppen/Themen. Thema Weiterbildung ist in sich nur „lose“ gegliedert; wird vollständig im Kapitel zu Bildungsergebnissen angesiedelt, obwohl es vorrangig um Beteiligung an WB geht, die im Rahmenmodell einem anderen Bereich zugeordnet ist.	Gliederung nach 2 Steuerungsbereichen (höherqualifizierende Berufsbildung und Anpassungsweiterbildung)
	Rahmenmodell	NEIN	JA 1. Gliederungsschema für Indikatoren „in Anlehnung an die international übliche Praxis“: <i>Wirkungen (Output und Outcome), Kontext, Input, Prozess</i>. ▶ Output und Outcome im Vergleich zur OECD umgekehrt interpretiert. ▶ Unklar, inwiefern dieses Modell beim Kapitel zur WB zum Tragen kommt. 2. Anwendung eines 4-Ebenen-Modells (<i>Systemische Ebene</i> [z. B. Anbieter/Angebot], <i>Individuelle Ebene</i> der Teilnahme [z. B. soziale strukturelle und regionale Unterschiede], <i>Prozessebene</i> [z. B. Qualität], <i>Ebene der Wirkungen</i>). ▶ Bezug zum Gliederungsschema der Indikatoren (s.o.) wird nicht expliziert. ▶ Dient der Strukturierung des WB-Kapitels.	JA Konzeptioneller Rahmen mit 3 Komponenten: Indikatorengruppen, Akteure, Rahmenbedingungen. 1. Gliederung des gesamten Berichtes nach Indikatorengruppen/Themen: <i>I. Erträge, Ergebnisse, Output. II. Beteiligung/Verlauf (Prozess). III. Input.</i> ▶ Unklare Abgrenzung von Erträgen, Ergebnissen, Output ▶ Es wird nicht erläutert, wie Modell bei Analyse und Interpretation der Daten hilft, abgesehen von der Funktion als Gliederungsrahmen für die Indikatoren. ▶ Thema Weiterbildung vollständig bei Bildungsergebnissen angesiedelt (s.o.). 2. Unklar, wo und wie Akteursdimension (Bildungssystem, Anbietende Einrichtungen, Teilnehmende) im Bericht (und seiner Gliederung) zum Tragen kommen.	NEIN

Struktur	Vergleichskriterien	Datenreport (DR)	Nationaler Bildungsbericht (NBB)	OECD-Indikatoren „Bildung auf einen Blick“ (OECD)	Berufsbildungsbericht der Bundesregierung (BBB)
				3. Rahmenbedingungen werden bei Interpretation der Indikatoren berücksichtigt, die aber im Kapitel zum Lernen Erwachsener eigentlich nicht stattfindet.	
	Steuerungsbereiche	BEDINGT (teils implizit) Gliederungsbestandteil (s. o., z. B. in Kap. 1 – Beteiligung an WB)	KEIN Gliederungsbestandteil (Ausnahme: Betriebliche WB (Abschnitt betriebliches WB-Angebot))	KEIN Gliederungsbestandteil	Gliederung nach zwei Steuerungs-bereichen (höherqualifizierende Berufsbildung und Anpassungsweiterbildung)
	FED/NFE/INF	▶ KEIN expliziter Gliederungsbestandteil, ▶ Teilweise implizit ersichtlich (z. B. FB-Abschlüsse) ▶ Teilweise innerhalb von Kapiteln differenziert in der Definition der jeweiligen Datengrundlage, (z. B. Individuelle Beteiligung an WB, differenziert nach AES u. CLA)	▶ KEIN expliziter Gliederungsbestandteil ▶ Innerhalb von Kapiteln differenziert in der Definition der jeweiligen Datengrundlage, (hier: individuelle Beteiligung an WB, differenziert nach AES u. CLA)	▶ KEIN expliziter Gliederungsbestandteil ▶ Bericht bezieht sich in weiten Teilen auf NFE. ▶ (Ausnahme: Teilnahme und Zeitaufwand)	Separate Kapitel zu formaler WB (höherqualifizierende Berufsbildung) und „Anpassungsweiterbildung“.
	Indikatorenkonzept und -auswahl	KEINE Begründung KEIN Konzept	▶ Kriterien: Steuerungsrelevanz, vorliegende Forschungsbefunde, Verfügbarkeit und Aussagefähigkeit von fortschreibbaren Statistiken und Erhebungen. ▶ Indikatorenkonzept mit 11 Indikatorengruppen in den Kategorien Input, Prozess, Wirkungen, Kontext (s.o.) ▶ Mehrdimensionale Indikatoren	▶ Auswahl beruht auf dem Konsens der Fachwelt, wie der gegenwärtige Stand der Bildung im internationalen Vergleich zu bewerten ist. ▶ Gliederung gemäß Rahmenmodell	▶ KEINE Begründung ▶ KEIN Konzept ▶ Indikatorenbegriff wird nicht verwendet.

Struktur	Vergleichskriterien	Datenreport (DR)	Nationaler Bildungsbericht (NBB)	OECD-Indikatoren „Bildung auf einen Blick“ (OECD)	Berufsbildungsbericht der Bundesregierung (BBB)
	Gliederung und Abdeckung von Themen (Indikatorengruppen)	Hohe Kontinuität in der Gliederung, die jährlich vollständig ausgefüllt wird (zumindest unter Verweis auf Vorjahre, wenn keine aktuelleren Daten vorliegen). 1. Beteiligung an beruflicher WB (inklusive betriebliches und öffentliches Angebot) (<i>Teilnahme/Beteiligung</i>) 2. Weiterbildungsanbieter (<i>Anbieterstruktur etc., realisiertes Angebot</i>) 3. Öffentliche geförderte Weiterbildung (<i>Ressourcenaufwand und Förderung</i>) 4. Geregelter FB-Abschlüsse (<i>Ab-schlüsse, Reglementierung</i>)	Gliederung wechselt zugunsten von mehr Aktualität. NBB 2020: 1. Anbieter und Angebote der Weiterbildung (inklusive betriebliches Angebot) (<i>Anbieterstruktur etc.</i>) 2. Teilnahme an Weiterbildung (<i>Teilnahme/Beteiligung</i>) 3. Qualität von WB-Prozessen (<i>Qualität</i>) 4. Wirkungen und Erträge der Weiterbildung (<i>Output, Outcome</i>)	OECD 2020: „Lose“ und wechselnde Gliederung, innerhalb derer aber auch andere Aspekte thematisiert werden: 1. <i>Teilnahme</i> von beschäftigten Erwachsenen an non-formalem Lernen 2. <i>Teilnahme</i> aller Erwachsenen an non-formalem Lernen 3. Zusammenhang zwischen Teilnahmequote und WB-Intensität (<i>Zeitaufwand</i>), WB-Kosten der Betriebe (<i>Ressourcenaufwand und Förderung</i>)	Kapitel zur „höherqualifizierenden Berufsbildung“, das vor allem über <i>Abschlüsse</i> und <i>Outcomes</i> höherer Berufsbildung berichtet. Ein Unterabschnitt thematisiert die <i>Teilnahme</i> an beruflicher Weiterbildung sowie die betriebliche und öffentliche Förderung.
Inhaltliche Abdeckung	Abdeckung Steuerungs-bereiche iWBBe	▶ Besondere Berücksichtigung der <i>Höherqualifizierenden Berufsbildung</i> (z. B. Fortbildungsprüfungen, AFBG-Förderung, FB-Ordnungen, Fachschuldaten, Betriebliches Angebot) [Alleinstellungsmerkmal] ▶ SGB-geförderte Anpassungsweiterbildung wird beschrieben (z. B. Eintritte, finanzieller Aufwand) ▶ Vergleichsweise viel Raum für <i>Betriebliche WB</i>, mit Unschärfen in der Abgrenzung zu anderen Steuerungsbereichen ▶ <i>Individuell-berufsbezogene Weiterbildung</i> als Teilbereich nur im Kapitel zur WB-Beteiligung ▶ Keine Informationen zu <i>Informellem Lernen</i>	▶ Schwerpunkt auf <i>Individuell berufsbezogener WB</i> (Teilnahme, Themen, Formate) ▶ Relativ häufige Differenzierung von Indikatoren für <i>Informelles Lernen</i> ▶ SGB-geförderte Anpassungsweiterbildung wird beschrieben (Eingliederungserfolg) ▶ <i>Betriebliche WB</i>, mit Unschärfen in der Abgrenzung zu anderen Steuerungsbereichen ▶ Keine dezidierten Angaben zu <i>Formaler Bildung</i>, insbesondere HQ BB	▶ im Wesentlichen liegen die Teilnehmeinformationen für die Bereiche <i>Betriebliche WB</i> und <i>Individuell-berufsbezogene WB</i> aufgeschlüsselt vor. ▶ Sonst keine Informationen zu Bereichen ▶ Keine dezidierten Angaben zu <i>Informellem Lernen oder Formaler Bildung</i>	▶ Schwerpunkt auf <i>Höherqualifizierender Berufsbildung</i> (Prüfungen, Beschäftigungs- und Einkommens"effekte") ▶ SGB-geförderte Anpassungsweiterbildung (Eintritte) ▶ <i>Betriebliche WB</i>, mit Unschärfen in der Abgrenzung zu anderen Steuerungsbereichen ▶ <i>Individuell-berufsbezogene Weiterbildung</i> (Beteiligung) jeweils sehr knapp gehalten

Struktur	Vergleichskriterien	Datenreport (DR)	Nationaler Bildungsbericht (NBB)	OECD-Indikatoren „Bildung auf einen Blick“ (OECD)	Berufsbildungsbericht der Bundesregierung (BBB)
Thematische Abdeckung (Indikatorengruppen)	Breite Abdeckung, jährlich wechselnd. Regelmäßige Schwerpunkte: ➤ Ressourcenaufwand / (öffentliche) Förderung ➤ Reglementierung ➤ Anbieterstrukturen etc. ➤ Realisierte WB-Angebote ➤ Teilnahme/Beteiligung ➤ Abschlüsse (nur Fortbildung)	Breite Abdeckung, jährlich wechselnd. Regelmäßige Schwerpunkte: ➤ Ressourcenaufwand / (öffentliche) Förderung ➤ Reglementierung ➤ Anbieterstrukturen etc. ➤ Realisierte WB-Angebote ➤ Teilnahme/Beteiligung ➤ Abschlüsse (nur Fortbildung)	Breite, aber wechselnde Abdeckung. NBB 2020: ➤ Personal ➤ Anbieterstruktur ➤ Teilnahme/Beteiligung (inklusive Informationen zu Themen, Formaten) ➤ Qualität ➤ Erträge: (subjektiv eingeschätzter) Nutzen, Eingliederungserfolg	Stark fokussiert auf Teilnahme. Weitere angerissene Themenbereiche: ➤ Ressourcenaufwand (betriebliche WB-Kosten) ➤ Zeitaufwand	Ausschnittweise Abdeckung: ➤ Abschlüsse (nur Fortbildung) ➤ Teilnahme/Beteiligung ➤ Anbieterstrukturen (betr. öffentl. Angebot) ➤ Erträge höherer Berufsbildung (basierend auf Schwerpunktkapitel des DR 2021)
Inhaltliche Alleinstellungsmerkmale	Umfang-/detaillierte Infos zu ➤ Realisiertes WB-Angebot ➤ Finanzierung/Förderung ➤ Reglementierung (insbesondere FB-Ordnungen) ➤ (Formale) Abschlüsse	Umfang-/detaillierte Infos zu ➤ Realisiertes WB-Angebot ➤ Finanzierung/Förderung ➤ Reglementierung (insbesondere FB-Ordnungen) ➤ (Formale) Abschlüsse	Erfolg von WB nach SBG II/III ➤ Personalstruktur in WB-Branche (sehr knapp) ➤ Regionale Versorgung durch WB-Anbieter ➤ Differenzierung individueller WB-Aktivitäten nach Themen und Formaten ➤ Qualitätsurteile von Teilnehmenden	Individueller Zeitaufwand ➤	KEINE ➤ Informationen beruhen auf Datenreport
Thematische Lücken	➤ Personal ➤ (Individueller) Zeitaufwand ➤ Information und Beratung ➤ Bedarfe und Ziele ➤ Themen und Formate ➤ Durchlässigkeit, Übergänge ➤ Zertifikate ➤ Kompetenzen ➤ Nur im Ansatz: Erträge	➤ Personal ➤ (Individueller) Zeitaufwand ➤ Information und Beratung ➤ Bedarfe und Ziele ➤ Themen und Formate ➤ Durchlässigkeit, Übergänge ➤ Zertifikate ➤ Kompetenzen ➤ Nur im Ansatz: Erträge	NBB 2020: ➤ Reglementierung ➤ Finanzierung ➤ Förderung ➤ Information und Beratung ➤ Bedarfe und Ziele ➤ Realisiertes Angebot ➤ Durchlässigkeit, Übergänge ➤ Outputs: Abschlüsse, Zertifikate	Bericht fokussiert sich auf die Teilnahme. Weitgehende Lücken bei den übrigen Themen.	Selektive Darstellung der beruflichen WB, vgl. NBB und DR
Kontextinformationen über den WB-Bereich hinaus	➤ KEINE	➤ KEINE	➤ Dem Gesamtbericht vorgeschaltetes Kontextkapitel zur demografischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung	KEINE	KEINE

2.2 Berufsbildungsbericht

Mit dem Berufsbildungsbericht (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2020) kommt das BMBF seit 1977 seinem gesetzlichen Auftrag nach, die Entwicklung in der beruflichen Bildung kontinuierlich zu beobachten und der Bundesregierung jährlich jeweils zum 15. Mai einen Bericht zu erstatten. Der Berufsbildungsbericht dient der Öffentlichkeit als Informations- und Diskussionsgrundlage zur beruflichen Bildung, und zwar aus bildungspolitischer Sicht. Aufgrund der Einbeziehung und Beteiligung der Sozialpartner kommt dem Berufsbildungsbericht in Deutschland eine besondere Bedeutung zu, sowohl politisch als auch gesamtgesellschaftlich (KREKEL/MILDE 2018). Er wird durch das Bundeskabinett verabschiedet und der BIBB-Hauptausschuss, der in § 92 BBiG gesetzlich verankert ist und sich aus Vertretern von Bund, Ländern, Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammensetzt, kann zur Entwurfsfassung des Berufsbildungsberichts inhaltlich Stellungnahme beziehen.

Der Schwerpunkt liegt traditionell auf der beruflichen Ausbildung. Zunehmend gerät auch die berufliche Weiterbildung in den Fokus, da deren gesellschaftliche sowie bildungs- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung wächst. Dennoch widmen die Berichte der Jahre 2020 bis 2022 der beruflichen Fort- und Weiterbildung jeweils nur zwei bis fünf Seiten. Die Darstellung beruht weitestgehend auf den im Datenreport des BIBB, der seit 2009 die datenbasierte Ergänzung des Berufsbildungsberichtes darstellt, aus verschiedenen Datenquellen zusammengetragenen Informationen. Der BBB stellt insofern keinen eigenständigen indikatorbasierten Bericht zur beruflichen Weiterbildung dar.

Schwerpunktmäßig werden Informationen zum formalen Lernen (berufliche Fortbildung) referiert. Seit dem Jahr 2021 existiert ein Unterabschnitt zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, wobei nicht zwischen formalem und non-formalem Lernen unterschieden wird. Das Kapitel zur „höherqualifizierenden Berufsbildung“ berichtet regelmäßig vor allem über Weiterbildungsergebnisse und -erträge höherer Berufsbildung (*Output-* und *Ertrags-*Indikatoren wie Fortbildungsabschlüsse nach BBiG/HwO; Löhne, Gehälter, Tätigkeitsniveau). Der Unterabschnitt zur beruflichen Weiterbildung thematisiert die *Teilnahme* an beruflicher Weiterbildung sowie die betriebliche und öffentliche WB-Förderung.

Unter dem Strich wird das berufliche Weiterbildungsgeschehen sehr konzentriert dargestellt. Der Bericht beschränkt sich auf wenige, als besonders relevant erachtete Kennzahlen und verzichtet auf grafisch-tabellarische oder differenzierte Aufbereitung. Aufgrund dieser Beschränkung kann das Weiterbildungsgeschehen nur im Ansatz und relativ grobkörnig dargestellt werden. Ein inhaltliches Alleinstellungsmerkmal weist er nicht auf. Der Bericht stellt aufgrund seiner Anlage als politischer Bericht und seiner Anlehnung an den Datenreport zudem keine methodischen Hinweise zur Verfügung und betrachtet auch keine Zeitreihen.

Was die Teilbereiche beruflicher Weiterbildung betrifft, so deckt der Berufsbildungsbericht auf dem begrenzten Raum vor allem den Bereich der *höherqualifizierenden Berufsbildung* ab (Prüfungen, Beschäftigungs- und Einkommenseffekte), jedenfalls in den letzten Berichtsjahren. In knapper Form wird auch auf die SGB-geförderte *Anpassungsweiterbildung* (Eintritte in Maßnahmen), die *betriebliche Weiterbildung* und die *individuell-berufsbezogene Weiterbildung* eingegangen, jeweils aber nur im Rahmen der bereits im Datenreport zur Verfügung gestellten Informationen.

2.3 Datenreport

Der *Datenreport*¹⁴ des BIBB erscheint seit 2009 jährlich als eigenständiger indikatorengestützter Bericht, nachdem er zuvor den „unpolitischen Teil“, also den Datenanhang des „politischen Teils“ des Berufsbildungsberichtes gebildet hatte (vgl. BIBB 2020; BIBB 2021). 2009 wurden beide Teile voneinander getrennt. Während der Berufsbildungsbericht sich mit den politischen Entscheidungen und Entwicklungen beschäftigt, stellt der Datenreport die zugrunde liegenden Kennzahlen und Statistiken zur beruflichen Aus- und Weiterbildung bereit. Das BIBB ist Herausgeber des Datenreports, in dem das 60- bis 80-seitige Kapitel zur beruflichen Weiterbildung gleichzeitig der umfangreichste unter den vier dort betrachteten Berichtsteilen ist.

Der Datenreport konzentriert sich explizit auf die berufliche (also betriebliche und individuell-berufsbezogene) Weiterbildung und liefert hierzu einen vergleichsweise umfassenden Überblick. Er nutzt eine breite Palette an Indikatoren, die auf einer ebenso breiten Datenbasis beruhen und detailreich tabellarisch dargestellt werden. Beispielsweise werden zur Darstellung verschiedener Sachverhalte in der betrieblichen Weiterbildung unterschiedliche Datenquellen herangezogen (IAB-Betriebspanel, CVTS, NEPS, BIBB-Qualifizierungspanel), während die anderen Berichte sich häufig nur auf eine Quelle beziehen. Damit kommt er der im vorliegenden Projekt anvisierten „integrierten Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung“ am nächsten. Wie genau die berufliche Weiterbildung in den einzelnen Kennzahlen definiert ist, hängt von der jeweils zugrunde liegenden Erhebung ab. Dem Bericht liegt insofern (wie den anderen Berichten auch) keine einheitliche Weiterbildungsdefinition zugrunde.

Für die meisten Kennzahlen werden in hoher Regelmäßigkeit unterschiedlich lange Zeitreihen berichtet. Veränderungen im Zeitablauf werden beschrieben und so weit möglich erläutert bzw. interpretiert. Dies ist ein Alleinstellungsmerkmal des Datenreports. Es gibt einen festen Kern an Indikatoren, der jährlich z. B. durch wechselnde Sonderauswertungen bestehender Datenquellen ergänzt wird. Insgesamt weist der DR ein hohes Maß an Kontinuität in der Gliederung bzw. der abgedeckten Inhalte auf und versucht, die feststehenden Kapitel der Gliederung jährlich zu befüllen. Soweit einzelne Kapitel mangels Daten nicht aktualisiert werden können, wird auf Vorjahre verwiesen. Ein Schwerpunkt Kapitel lässt zudem viel Raum für datenbasierte wissenschaftliche Untersuchungen zu spezifischen Fragestellungen im Zusammenhang mit den jährlich wechselnden Themenschwerpunkten.

Der Datenreport stellt außerdem viele methodische Hinweise zu Datenquellen, Erhebungskonzepten und Definitionen zur Verfügung, die ein gutes Verständnis der berichteten Kennzahlen ermöglichen. Auch ausführliche (mitunter rechtliche) Hintergrundinformationen (z. B. zum Fernlernen, zu Förderprogrammen, politischen Initiativen oder den weiterbildungsbezogenen Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit) erleichtern das Verständnis. Alles in allem stellt der Datenreport ein zentrales Nachschlagewerk in Bezug auf die enthaltenen Indikatoren dar. Seine Aufmachung – mit einer detaillierten Datendarstellung und methodischen Informationen – lässt darauf schließen, dass er sich stärker als der Berufsbildungsbericht an eine Leserschaft aus Wissenschaft und interessierter Fachöffentlichkeit sowie an Akteure der Weiterbildungslandschaft wendet. Diese Zielgruppen werden jedoch nicht ausdrücklich benannt.

Inhaltlich weist der Datenreport eine vergleichsweise breite Abdeckung auf. Er konzentriert sich – neben dem in allen Berichten zur Sprache kommenden Thema *Teilnahme/Beteiligung* (sowohl die individuelle als auch die betriebliche) – stark auf das Angebot beruflicher Weiterbildung, was sowohl die *Anbieterstruktur* beinhaltet als auch qualitative Informationen über die von Individuen in Anspruch genommenen, d. h. *realisierten Angebote*. Auch das Thema *Ressourcenaufwand und Förderung* durch Betriebe und öffentliche Hand nimmt viel Raum

¹⁴ Vgl. <https://www.bibb.de/datenreport/de/index.php> (Stand: 16.12.2022).

ein. So dominiert etwa der Bereich der betrieblich geförderten Weiterbildung fast das gesamte Kapitel des DR 2021 zur Beteiligung an Weiterbildung. Dem Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung ist ebenfalls ein komplettes von vier Kapiteln gewidmet. Die ausführliche Abbildung des Themas *Ressourcenaufwand und Förderung* bildet ein inhaltliches Alleinstellungsmerkmal des Berichts.

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal weist der Datenreport bezüglich der Berichterstattung über die *Reglementierung* von beruflicher Weiterbildung sowie über die jährliche Zahl an (Fortbildungs-) *Abschlüssen* in Deutschland auf, die nur hier differenziert beschrieben werden. Darüber hinaus enthält der Bericht an verschiedenen Stellen textbasierte Erläuterungen von rechtlichen Grundlagen u. Ä. (z. B. zu den Weiterbildungsgesetzen der Länder, Förderprogrammen, Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit).

Diese inhaltlichen Schwerpunkte sind auch unmittelbar an der feststehenden Gliederung des Weiterbildungskapitels im DR ablesbar, die sich primär an Themen bzw. Indikatorengruppen (nachfolgend kursiv in Klammern gesetzt) orientiert, aber bedingt auch die Teilbereiche beruflicher Weiterbildung widerspiegelt (wie etwa durch das Kapitel zur öffentlich geförderten Weiterbildung oder ein Unterkapitel zu betrieblicher Weiterbildung innerhalb von Kapitel 1):

1. Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (inklusive betrieblichem und öffentlichem Angebot) (*Teilnahme*),
2. Weiterbildungsanbieter (*Anbieterstruktur* etc.),
3. öffentliche geförderte Weiterbildung (*Ressourcenaufwand und Förderung*),
4. geregelte FB-Abschlüsse (*Abschlüsse*).

Die Gliederung unterscheidet im Übrigen grundsätzlich nicht nach formaler oder non-formaler (bzw. informeller) beruflicher Weiterbildung. Diese Differenzierung wird aber mitunter innerhalb der berichteten Indikatoren vorgenommen. Vereinzelt bleiben Indikatoren (z. B. Fortbildungsabschlüsse) von ihrer konzeptionellen Anlage her von vornherein auf einen Teilbereich beruflicher Weiterbildung beschränkt.

Eine Auffälligkeit in der Gliederung der berichteten Indikatoren besteht hinsichtlich der Behandlung der betrieblichen Weiterbildung. Während der Nationale Bildungsbericht das betriebliche Weiterbildungsangebot den Informationen zu den Angeboten zuordnet, verortet es der Datenreport im Kapitel zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Hier macht sich die duale Rolle der Betriebe bemerkbar. Teilweise treten sie als Anbieter auf, die Bildungsdienstleistungen selbst konzipieren, organisieren und durchführen, was für eine Einordnung als Anbieter spricht. Häufig sind sie aber auch nur Nachfrager, die gemeinsam mit den Beschäftigten – z. B. durch Kofinanzierung oder andere Unterstützung – Angebote von Bildungseinrichtungen oder Dozenten nachfragen, was eher dafürspricht, die betrieblichen Aktivitäten als Beteiligung analog zur Beteiligung der Individuen einzustufen.

Trotz der insgesamt breiten Darstellung zeigen sich auch nicht wenige Lücken. Neben den Lücken, die *alle* Berichte aufweisen – z. B. hinsichtlich von Informationen über den Erwerb von *Zertifikaten* bei non-formaler Weiterbildung sowie über das Thema *Durchlässigkeit und Übergänge* – bleiben z. B. die Themenbereiche *Personal*, *Bedarfe*, *Themen (und Formen)* und *Qualität* unbelichtet. Auch das Thema *Information und Beratung* mit Daten zur Transparenz des Weiterbildungsangebotes sowie zu Angebot und Nutzung von Weiterbildungsberatung ist nicht abgedeckt. Der finanzielle *Ressourcenaufwand* wird zwar ausführlich beleuchtet, der zeitliche Aufwand von Individuen und Betrieben für berufliche Weiterbildung bleibt jedoch außen vor. Und die *Erträge* beruflicher Weiterbildung werden zwar in einem Berichtsjahr, im europäi-

schen Vergleich und nur für die betriebliche Weiterbildung thematisiert, bilden aber bislang nicht zuletzt aufgrund methodischer Herausforderungen hinsichtlich ihrer Messbarkeit keinen regelmäßigen Bestandteil des Berichtes.

Der Datenreport unterscheidet zwar in der Berichtsgliederung nicht ausdrücklich unterschiedliche Steuerungsbereiche, also Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung, die durch (politische) Maßnahmen dezidiert angesteuert werden können, nimmt aber durchaus Bezug auf solche abgrenzbaren Teilgebiete, die in sich hinsichtlich bestimmter Charakteristika vergleichsweise homogen sind (z. B. hinsichtlich der Entscheidungslogiken, Teilnahmemotive und des Aufwands Teilnehmender). Als einziger Bericht (neben dem Berufsbildungsbericht, der daran angelehnt ist) enthält er z. B. eine Reihe von Indikatoren zur *höheren beruflichen Bildung* (früher die Aufstiegsfortbildungen Meister/-in, Techniker/-in, Fachwirt/-in), z. B. die Zahl der Fortbildungsprüfungen, Informationen zur AFBG-Förderung, die Zahl der Fortbildungsordnungen, Fachschuldaten und Angaben zum betrieblichen Fortbildungsangebot. Auch der Bereich der *SGB-geförderten Anpassungsweiterbildung* wird dezidiert mit Daten unterlegt (Eintritte in SGB-Maßnahmen, öffentliche Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit). Allerdings sind diese Informationen mitunter auf verschiedene Kapitel des Datenreports verteilt. Vergleichsweise viel Raum nimmt der Bereich der *non-formalen betrieblichen Weiterbildung* ein, wobei die berichteten Kennzahlen häufig nicht scharf von anderen Bereichen (wie den verschiedenen Bereichen *formalen Lernens* oder der *SGB-finanzierten öffentlichen Weiterbildung*) abgrenzbar sind. Die Gründe hierfür liegen in der Erhebungskonzeption der verwendeten Datenquelle. Auch die *individuell-berufsbezogene Weiterbildung* wird als Teilbereich unterschieden, allerdings nur im Kapitel zur Weiterbildungsbeteiligung. Die meisten berichteten Kennzahlen beziehen sich jedoch nicht eindeutig auf einen bestimmten Weiterbildungsbereich. Zur *informellen Weiterbildung* liegen außer der generellen Beteiligungsquote keine regelmäßig veröffentlichten Informationen vor.¹⁵

2.4 Nationaler Bildungsbericht

Der durch das BMBF und die Kultusministerkonferenz geförderte und von der Autorengruppe Bildungsberichterstattung unter Federführung des DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation herausgegebene *Nationale Bildungsbericht* (NBB)¹⁶ erscheint seit 2006 alle zwei Jahre und informiert über die Gesamtsituation des Bildungswesens in Deutschland (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020). In diesen Kontext ist u. a. ein Kapitel zu „Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter“ (das neben der betrieblichen und individuell-berufsbezogenen auch die nicht berufsbezogene Weiterbildung enthält) mit einem Umfang von 20 bis 25 Seiten eingebettet.

Der NBB ist etwas anders angelegt als der Datenreport, setzt einen etwas anderen Zielgruppen-Schwerpunkt und kann als Bericht über das gesamte Bildungswesen dem Weiterbildungssektor im Vergleich weniger Seitenumfang einräumen. Durch den Verzicht auf umfangreiche methodische Erläuterungen und detailreiche Hintergrundinformationen gelingt es dennoch, das Weiterbildungsgeschehen breit darzustellen. Die Darstellung wird vor allem durch Abbildungen gestützt, während differenzierte tabellarische Darstellungen größtenteils aus dem

15 Der Datenreport 2020 behandelte das Thema Kompetenzorientierung/-entwicklung im Rahmen des Schwerpunktkapitels.

16 Vgl. www.bildungsbericht.de (Stand: 08.07.2022). Für die Bestandsaufnahme der Berichte, die hauptsächlich im Jahr 2021 durchgeführt wurde, konnten nur die bis dahin veröffentlichten Berichte herangezogen werden. Im Fall des Nationalen Bildungsberichtes war das der Bericht des Jahres 2020. Erst unmittelbar vor Projektende wurde der Bericht des Jahres 2022 veröffentlicht, der nicht mehr in die Analysen einging.

Berichtskapitel ausgelagert und als Tabellenmaterial in elektronischer Form auf der Berichts-Homepage www.bildungsbericht.de bereitgestellt werden. Die meisten Indikatoren werden für ein Jahr oder wenige Jahre berichtet, Zeitreihen liegen nur teilweise vor. Methodenhinweise werden an den Kapitelenden und im Glossar platziert. Adressaten sind Bildungspolitik, Bildungsverwaltung, die bildungsbezogene Fachpraxis, die interessierte Öffentlichkeit sowie Wissenschaft. Insgesamt liegt der Fokus nach unserer Einschätzung auf einer für die allgemeine Öffentlichkeit möglichst verständlichen Berichterstattung.

Wesentliche Datenquellen sind, wie im Datenreport, der AES und der wbmonitor. Zusätzlich kommen Daten des Mikrozensus zum Einsatz. Die Darstellung des betrieblichen Angebotes beruht im Wesentlichen auf dem IAB-Betriebspanel.

Der NBB reflektiert ausführlich die Auswahl und Konstruktion der Indikatoren. Die Darstellung dieses Konzeptes wird im Internet verlinkt.¹⁷ Mehrdimensional konstruierte Indikatoren, die sich auf verschiedene statistische Kennzahlen stützen, ermöglichen es, flexible Schwerpunkte zu setzen. Die Abdeckung von Indikatoren wechselt von Bericht zu Bericht. Neben Kernindikatoren, die in jedem Bericht vorkommen (z. B. Weiterbildungsbeteiligung oder der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe) gibt es Ergänzungsindikatoren, über die in unregelmäßiger Reihenfolge berichtet wird, z. B. nach Aktualität. Alles in allem legt der NBB im Vergleich zum DR ein etwas höheres Gewicht auf Aktualität anstatt auf Kontinuität. Außer dem Aspekt der *Beteiligung* an Weiterbildung durch Individuen (hier der 18- bis 69-jährigen Bevölkerung) und Unternehmen beschäftigt sich z. B. der NBB des Jahres 2020 mit dem *Weiterbildungspersonal* und den *Weiterbildungsanbietern (Anbieterstrukturen etc.)*, zu denen hier – anders als im Datenreport des BIBB – auch die Betriebe gezählt werden. Als einziger der hier untersuchten Berichte differenziert der NBB die Beteiligungsdaten auch nach Themen und Formaten der durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten. Weitere abgedeckte Themenbereiche im NBB des Jahres 2020 sind die *Qualität* und der (subjektiv eingeschätzte) Nutzen von Weiterbildung als Maß für die *Erträge beruflicher Weiterbildung*. Inhaltliche Alleinstellungsmerkmale sind die Diskussion des Erfolgs von Weiterbildungen nach SGB II/III, die Darstellung der *Personalstruktur* in der Weiterbildungsbranche, der regionalen Versorgung durch *Weiterbildungsanbieter* sowie der *Themen* und der *Qualität* von Weiterbildung, wobei die Personalstruktur nur sehr knapp dargestellt und nicht nach bestimmten Anbietertypen differenziert wird.

Eine Besonderheit bildet im Berichtsjahr 2020 die kritische Diskussion über den Forschungsstand zur Wirkung von Weiterbildung. Sie beleuchtet die methodischen Schwierigkeiten der Forschung, datenbasierte Indikatoren zu Wirkungen bzw. Erträgen zu konstruieren, die sich regelmäßig berechnen und kausal interpretieren lassen.¹⁸

Ebenso wie im Datenreport dienen wechselnde thematische Schwerpunkte im Weiterbildungskapitel dazu, aktuelle bildungspolitische Aspekte einzubeziehen. So waren z. B. im Jahr 2020 das Angebot und die Beteiligung an Integrationskursen sowie der Erfolg und Kompetenzerwerb der Teilnehmenden Gegenstand des Weiterbildungskapitels.

17 Die ausführliche Darstellung finden Besucherinnen und Besucher des Internetauftritts des NBB in der folgenden verlinkten PDF-Datei, die den „Entwurf eines Indikatorenmodells“ des Konsortium Bildungsberichterstattung aus dem Jahr 2005 darlegt: <https://www.bildungsbericht.de/de/forschungs-design/pdf-grundlagen/indikatorenmmodell.pdf> (Stand: 08.07.2022). Außerhalb der Internetpräsenz des NBB wird das Indikatorenkonzept auch von MAAZ/KÜHNE (2018) erläutert.

18 Die Begriffe „Wirkungen“ und „Erträge“ werden im vorliegenden Text synonym verwendet. Der NBB spricht von Wirkungen. Im vorliegenden Projekt wird der Begriff „Erträge“ bevorzugt, da in ihm etwas weniger stark die Forderung der kausalen Interpretierbarkeit mitschwingt. Eine kausale Interpretierbarkeit vorhandener Maßzahlen ist in der Regel nicht gegeben.

Die Gliederung der berichteten Indikatoren folgt übergeordneten Rahmenmodellen, jedoch scheint das Weiterbildungskapitel einer eigenen Logik zu folgen. Einerseits spricht das generelle Indikatorenkonzept für den NBB von einer Zuordnung zu den Kategorien *Kontext, Input, Prozess und Wirkung* (vgl. den „Entwurf eines Indikatorenmodells“ des Konsortiums Bildungsberichterstattung aus dem Jahr 2005, S. 21¹⁹), andererseits wird das 4-Ebenen-Modell von SCHRADER (2019) erwähnt, welches die Grundlage der Gliederung des Weiterbildungskapitels bildet (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020, S. 207). Es unterscheidet eine systemische Ebene (z. B. Anbieter/Angebot), eine individuelle Ebene der Teilnahme (z. B. soziostrukturelle und regionale Unterschiede in der Beteiligung), eine Prozessebene (z. B. Qualität) und eine Ebene der Wirkungen. Die innere Logik dieser Modellebenen und ihr Bezug zum Indikatoren-Gliederungsschema werden für Leserinnen und Leser allerdings nicht expliziert. Die Struktur des Kapitels zum Lernen Erwachsener stellt sich im NBB 2020 wie folgt dar:

1. Anbieter und Angebote der Weiterbildung (inklusive betriebliches Angebot) (*Anbieterstruktur etc.*),
2. Teilnahme an Weiterbildung (*Teilnahme*),
3. Qualität von WB-Prozessen (*Qualität*),
4. Wirkungen und Erträge der Weiterbildung (*Output, Erträge*).

Ein auffälliger Unterschied zum Datenreport in der Gliederung der berichteten Indikatoren besteht in der Behandlung der betrieblichen Weiterbildung. Während der Datenreport das betriebliche Weiterbildungsangebot im Kapitel zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung anspricht, ist es im NBB den Informationen zu den Angeboten zugeordnet. Hier schlägt sich die duale Rolle der Betriebe sowohl als Anbieter als auch als Nachfrager von beruflicher Weiterbildung nieder. Im Übrigen unterscheidet die Gliederung des NBB nicht nach formaler oder non-formaler (bzw. informeller) beruflicher Weiterbildung. Diese Differenzierung wird aber innerhalb der berichteten Indikatoren bei gegebener Möglichkeit durchaus vorgenommen und folgt dann dort der Definition der jeweiligen Erhebung. So wird die Beteiligung am Lernen Erwachsener nach der im AES angewandten Classification of Learning Activities differenziert.

Kaum abgedeckt sind die Bereiche *Ressourcenaufwand und Förderung, Reglementierung und Abschlüsse*, die zu den Alleinstellungsmerkmalen des Datenreports gehören. Auch zu *Bedarfen* finden sich – wie im Datenreport – keine Informationen, ebenso wie zu den Themen *Information und Beratung* sowie *Durchlässigkeit und Übergänge*. *Bildungsausgaben* und *Erträge* werden im Berichtsjahr 2020 wie in anderen Berichten nur ausschnittsweise (hier für Integrationskurse oder SGB II/III-Maßnahmen) indikatorbasiert berichtet. Der NBB stellt zum Beispiel ein subjektives Maß für die Nutzbarkeit des Erlernten auf AES-Basis zur Verfügung.

Der NBB differenziert – wie die anderen Berichte und weitgehend durch den Mangel an entsprechenden Daten bedingt – nicht nach den für die iWBBe entwickelten Teilbereichen von Weiterbildung in der Berichtsgliederung, insbesondere nicht bei der formalen Bildung. Die Ausnahme bildet ein Unterabschnitt zur betrieblichen Weiterbildung. Allerdings werden Kennzahlen zu den einzelnen Themen durchaus für einzelne Bereiche differenziert ausgewiesen. So liegen z. B. Informationen zu den Anbietern *formaler hochschulischer Weiterbildung* vor oder Daten zum Eingliederungserfolg nach *SGB-II/III-Maßnahmen*, wobei hierbei der Anteil formaler Weiterbildungen nicht separat ausgewiesen wird. Auch die *betriebliche Weiterbildung* wird beleuchtet (Beteiligung, Themen, Formen), mit ähnlichen Abgrenzungsschwierigkeiten wie im Datenreport. Der Schwerpunkt liegt im NBB aber tendenziell auf der Berichterstattung über die *individuell-berufsbezogene Weiterbildung* (Teilnahme, Themen, Formate), wobei im

19 Vgl. <https://www.bildungsbericht.de/de/forschungsdesign/pdf-grundlagen/indikatorenmodell.pdf> (Stand: 08.07.2022).

Berichtsjahr 2020 auch ein besonderes Augenmerk auf die Beteiligung an und den Erfolg von Integrationskursen gelegt wurde.

Häufiger als in den anderen Berichten werden die Indikatoren auch für den Teilbereich des informellen Lernens differenziert ausgewiesen. Ganz allgemein gesprochen gilt allerdings auch für den NBB, dass die meisten berichteten Indikatoren sich nicht eindeutig konkreten Steuerungsbereichen zuordnen lassen. Keine dezidierten Angaben macht der NBB über die meisten Teilbereiche formalen Lernens, z. B. die höherqualifizierende Berufsbildung, die hochschulische Weiterbildung, den zweiten Bildungsweg oder die Umschulung.

2.5 OECD Education at a Glance

Der OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick“ (OECD 2020)²⁰ ist eine seit 1992 jährlich erscheinende Zusammenstellung von vergleichenden Bildungsindikatoren der OECD. Er zielt wie der Nationale Bildungsbericht auf die Darstellung des gesamten Bildungssystems von der Elementarbildung in Kindergarten und Vorschule bis zur Weiterbildung bei Erwachsenen. Allerdings liegt der Fokus hier auf der internationalen Vergleichbarkeit. Im Vordergrund steht die Bewertbarkeit der Bildungssysteme hinsichtlich ihrer Strukturen, Finanzierung und Leistungsfähigkeit. Es werden Indikatoren gegenübergestellt, die für alle OECD-Länder vorliegen und somit einen Vergleich der Systeme ermöglichen. Zielgruppe ist – ähnlich wie beim NBB – eine breite Leserschaft (Regierungen, Wissenschaft, breite Öffentlichkeit).

Das Weiterbildungskapitel (Indikator A7: Inwieweit nehmen Erwachsene gleichberechtigt an formaler und non-formaler Bildung teil?) ist mit 20 Seiten relativ knapp gehalten und schließt – wie auch der NBB – die nicht berufsbezogene Weiterbildung prinzipiell mit ein. Der Kernteil mit regelmäßig berichteten Indikatoren (ohne Zusammenfassung und methodische Hinweise) nimmt weniger als zehn Seiten ein. Das liegt auch daran, dass einige Indikatoren nur durch Internettabellen hinterlegt werden. Die spezifische deutsche Situation erfährt in dieser komprimierten textlichen und tabellarischen Darstellung keine gesonderte Aufmerksamkeit; allerdings liegt ein im Kontext der nationalen Weiterbildungsstrategie beauftragter (einmaliger) Bericht zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland vor, der in die hier vorgenommene Analyse kontinuierlicher Berichtssysteme nicht einbezogen wurde (OECD 2021b).

Wegen der internationalen Ausrichtung beruht die Darstellung auf nur wenigen internationalen Erhebungen, die vergleichbare Kennzahlen für die OECD-Länder liefern, insbesondere den Erhebungen AES, PIAAC und CVTS. Methodische Hinweise sind auf das Nötigste beschränkt, erlauben aber eine grundlegende Einordnung der berichteten Kennzahlen. Mitunter müssen sich Nutzende hierfür durch mehrere Links im Internetangebot klicken. Unterschiede zwischen dem AES, der zur Abdeckung europäischer Länder, und der PIAAC-Erhebung, die zur Abdeckung weiterer OECD-Länder verwendet wird, werden – jedenfalls im Berichtstext selbst – kaum erläutert.

Der OECD-Bericht beruft sich auf ein theoretisches Rahmenmodell mit den drei Dimensionen *Akteure*, *Indikatorengruppen* und *Kontextfaktoren* (OECD 2020). Was die Akteure angeht (Bildungssystem, anbietende Einrichtungen, Teilnehmende), so bleibt unklar, wo und wie genau diese Dimension im Bericht (und seiner Gliederung) zum Tragen kommt. Die zweite Dimension hingegen bildet die Grundlage für die Berichtsgliederung und wird durch das Bildungsindikatoren-System der OECD (Indicators of Education Systems) präzisiert (OECD 2020), das auch in modifizierter Form für eine iWBB vorgeschlagen wird (vgl. Kapitel 1.4). Es unterscheidet drei Kategorien von Indikatoren:

20 Vgl. <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm> (Stand: 08.07.2022).

- ▶ Indikatoren zu Bildungserfolgen, -ergebnissen und -erträgen,
- ▶ Indikatoren zu Bildungsbeteiligung und -verlauf,
- ▶ Indikatoren zu den Eingangsparametern und den Lernumgebungen.

Eine Inkonsistenz der Berichtsgliederung besteht allerdings darin, dass das Kapitel zum Lernen Erwachsener mit den berichteten Indikatoren zu Beteiligung und Ressourcenaufwand der ersten Kategorie statt der zweiten zugeordnet wird.

Das Kapitel selbst konzentriert sich inhaltlich stark auf die non-formale Weiterbildung 25- bis 64-Jähriger (eine Ausnahme bildet der Zeitaufwand, wo auch nach FED differenziert wird). Die Darstellung der Kennzahlen erfolgt innerhalb des Weiterbildungskapitels in einer „lose“ gegliederten und nicht klar strukturierten Weise (kein Inhaltsverzeichnis für das Weiterbildungskapitel vorhanden). Die übergeordneten Abschnitte beziehen sich im Berichtsjahr 2021 auf die „Beteiligung Beschäftigter“, die „Beteiligung aller Erwachsenen“ und den Zusammenhang zwischen „Teilnahmequoten und Zeitaufwand“. Innerhalb dieser Abschnitte wird jedoch z. B. auch über die betrieblichen Kosten für berufliche Weiterbildung berichtet. Abgedeckt ist somit erkennbar vor allem der Themenbereich *Teilnahme/Beteiligung* von Individuen und Betrieben. Ein Alleinstellungsmerkmal bildet das Thema *Zeitaufwand*, das nur in diesem Bericht indikator- und tabellenbasiert verfügbar ist. Ein Exkurs behandelt die Weiterbildung von Lehrkräften im Themenkreis Informations- und Kommunikationstechnologie (Bedarfe, Teilnahme, Nutzen).

Aus der Festlegung auf bestimmte internationale Erhebungen und dem Interesse am Vergleich von Bildungssystemen ergibt sich der starke inhaltliche Zuschnitt auf die Beteiligung an Weiterbildung. Angesprochen werden auch der Zeitaufwand sowie die betrieblichen Kosten für Weiterbildung. Alle übrigen Themenbereiche bleiben außen vor bzw. kommen nur ausschnittsweise (Weiterbildung von Lehrkräften im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie) zum Tragen. Keine Berücksichtigung finden z. B. die in DR und NBB durchaus abgebildeten Themen *Anbieterstruktur*, *realisiertes Angebot* und *Qualität*.

Auch was die inhaltliche Abdeckung von homogenen Teilbereichen beruflicher Weiterbildung angeht, weist der OECD-Bericht Lücken auf. Dies liegt vor allem darin begründet, dass er sich in weiten Teilen auf das non-formale Lernen konzentriert. Die (lose) Gliederung ist ausschließlich an Indikatoren orientiert, und von den wenigen berichteten Indikatoren werden nur manche nach Weiterbildungsbereichen aufgeschlüsselt. Im Wesentlichen liegen die Teilnahmeinformationen für die Segmente der *betrieblichen Weiterbildung* und der *individuell-berufsbezogenen Weiterbildung* vor. Daten zum *informellen Lernen* stehen nicht zur Verfügung.

2.6 Zusammenfassung und Fazit

Datenreport und Nationaler Bildungsbericht sind die beiden maßgeblichen indikatorenbasierten Berichte zur (beruflichen) Weiterbildung in Deutschland. Der OECD-Bericht besitzt eine Sonderstellung, weil seine Zielsetzung der internationale Vergleich ist, was die Verfügbarkeit von Indikatoren erheblich beschränkt. Der Berufsbildungsbericht besitzt ebenso aufgrund seines politischen Auftrags eine Sonderstellung und kann daher und aufgrund der Kürze seines Weiterbildungskapitels und seiner Anlehnung an den Datenreport derzeit kaum als eigenständiger Bericht zur beruflichen Weiterbildung angesehen werden.

DR und NBB ergänzen sich teilweise, weisen aber auch Schnittmengen auf. Ein Unterschied besteht im Gegenstand. Während der Datenreport sich explizit auf berufliche Weiterbildung konzentriert, deckt der NBB auch nicht berufsbezogene Weiterbildung prinzipiell ab. Auch die Zielgruppen unterscheiden sich leicht. Während die Darstellungsweise des NBB sich für die

schnelle Lektüre eignet und damit auch Öffentlichkeit und Politik anspricht, dürften zu den Lesern und Leserinnen des Datenreports aufgrund der ausführlichen Darstellung (methodisches Detail, Zeitreihen, Ausführlichkeit der Darstellung) schwerpunktmäßig Wissenschaftler/-innen und regelmäßig mit der Materie befasste Akteure der Weiterbildungslandschaft gehören (z. B. Sozialpartner, Weiterbildungsanbieter, Bildungsverantwortliche aus Unternehmen u. Ä.). Beide Berichte beinhalten – anders als der OECD-Bericht – echte inhaltliche Alleinstellungsmerkmale. Beide weisen zudem eine vergleichsweise breite Abdeckung auf, wobei der Datenreport der deutlich umfangreichere Bericht mit einer größeren Darstellungstiefe ist und auch systematischer Zeitreihen zu den berichteten Indikatoren liefert. Er besitzt durch ausführliche Hintergrundinformationen, methodische Erläuterungen und die Unabhängigkeit der einzelnen Kapitel den Charakter eines Nachschlagewerkes und vermittelt ein relativ breites Bild der Weiterbildungslandschaft in Deutschland.²¹ Gleichwohl lässt auch der Datenreport noch inhaltliche Lücken.

Eine (theoretische oder praktische) Begründung für die Auswahl der genutzten Indikatoren liefert keiner der Berichte. Lediglich die Systematisierung der Indikatoren anhand eines Rahmenmodells wird in NBB- und OECD-Bericht reflektiert. Der Datenreport, der hierauf verzichtet, weist dennoch eine durchaus systematisierende, nachvollziehbare Gliederung auf.

Zu kurz kommt – trotz der (teilweise ausführlichen) Hinweise zu den jeweils verwendeten Datenquellen – in allen Berichten die Besprechung alternativer Datenquellen oder disparater Befunde verschiedener Erhebungen (vgl. Tabelle 1). Wie in den Kapiteln zu den jeweiligen Berichten beschrieben, konzentrieren diese sich zumeist auf bestimmte Datenquellen, auch wenn ein Indikator (z. B. die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe) auf Grundlage verschiedener Erhebungen operationalisiert werden könnte. Auch auf bestimmte Feinheiten in der Operationalisierung von Indikatoren wird nicht in dem Maße hingewiesen, in dem es wünschenswert wäre. So können selbst auf den ersten Blick gleiche Kennzahlen, die sogar die gleiche Datenquelle zugrunde legen, im Detail noch Unterschiede zwischen den Berichten aufweisen. Beispielsweise bezieht sich die Beteiligung am Lernen Erwachsener in den verschiedenen Berichten auf unterschiedliche Altersgruppen, was zu geringen Abweichungen bei den jeweils berichteten Teilnahmequoten führt (im DR 25- bis 64-Jährige; im NBB 19- bis 64-Jährige). Es kommt aber auch vor, dass unterschiedliche Datenquellen für die Konstruktion ähnlicher Kennzahlen herangezogen werden, was aufgrund von divergierenden Erhebungsdesigns und Operationalisierungen zwangsläufig zu Differenzen in den berichteten Werten führt. So beruht etwa die betriebliche Weiterbildungsquote in NBB und DR grundsätzlich auf den Daten des IAB-Betriebspanels; im Berichtsjahr 2018 nutzt allerdings der Datenreport für einen internationalen Vergleich Daten der europäischen CVTS-Erhebung. Die Unterschiede zu den im vorangehenden Kapitel erörterten IAB-Weiterbildungsquoten werden nicht erläutert.

Alle Berichte beschreiben grundsätzlich neutral die aktuelle Situation und die Entwicklungen. Soweit offenkundige Erklärungen für bestimmte Entwicklungen vorliegen, werden diese mitunter benannt. Eine systematische Interpretation von Indikatoren und Entwicklungen findet hingegen nicht statt. Es ist allerdings auch umstritten, inwiefern eine Berichterstattung über das reine Datenmonitoring hinausgehen sollte. Dies zeigten nicht zuletzt die Rückmeldungen der Teilnehmenden an den im Projekt durchgeführten Fachgesprächen. Zumindest eine Ausweitung der indikatorenbasierten Berichterstattung auf den relevanten demografischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Kontext wäre aber wünschenswert, damit Nutzende die Möglichkeit haben, die weiterbildungsbezogenen Informationen vor diesem Hintergrund zu interpretieren.

21 Da die Kapitel von den jeweiligen Autoren und Autorinnen selbstständig konzipiert und verantwortet werden, können sich methodische Details und Darstellung (interpretierend versus beschreibend) zwischen den Kapiteln unterscheiden.

Inhaltlich gibt es viele Bereiche, die in mehreren Berichten zur Sprache kommen. Alle Berichte decken den Themenbereich der *Teilnahme/Beteiligung* ab, ebenso die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung, wobei diese im NBB aber unter das Weiterbildungsangebot subsumiert wird („Beteiligung der Betriebe an beruflicher Weiterbildung“).²² Auch *Strukturinformationen* zu den Weiterbildungsbildungsanbietern finden sich in den beiden für Deutschland wichtigsten Berichten NBB und DR. Abseits dessen variiert die inhaltliche Abdeckung weiterbildungsbezogener Aspekte in den Berichten deutlich. *Ressourcenaufwand und Förderung* sowie die *Reglementierung* von beruflicher Weiterbildung, die tatsächlich bei Anbietern in Anspruch genommenen *Angebote* oder der Umfang erworbener anerkannter *Abschlüsse* kommen vor allem im DR zur Sprache, *Themen* von Weiterbildung, die *Personalstruktur* in der Weiterbildung oder *Qualitätsurteile* der Teilnehmenden über die genutzten Angebote hingegen nur im NBB.

Themenbereiche, die keiner der Berichte aufgreift, betreffen z. B. die *Zertifikate*, die mit verschiedenen Formen non-formaler Weiterbildung verbunden sind. Auch das Thema *Kompetenzerwerb* spielt – mit einer Ausnahme (Kompetenzerwerb in Integrationskursen im NBB) – derzeit keine Rolle in der Berichterstattung, ebenso wie das Thema *Durchlässigkeit und Übergänge*. Ferner sucht man in den betrachteten Berichten vergeblich nach Informationen über die Struktur der *Beratungsangebote* zur beruflichen Weiterbildung sowie über den Bedarf und die Beteiligung an und die Qualität bzw. den Nutzen dieser Weiterbildungsberatung. Auch über *Bedarfe und Ziele* in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung ist in den Berichten kaum etwas zu lesen.²³ Die Personalstruktur wird zwar im NBB im Ansatz angesprochen, dort aber nicht weiter differenziert, z. B. nach Anbietertypen.

Der Themenbereich der *Erträge* beruflicher Weiterbildung ist insgesamt schwach abgedeckt (mit Ausnahmen der Fortbildungsabschlüsse; vgl. ECHARTI/REICHART/GERHARDS 2021). Dies hat vor allem methodische Gründe (Problematik kausaler Interpretation), die es nahezu unmöglich machen, datengestützt und regelmäßig entsprechend valide Kennzahlen zu gewinnen. Wenn die Berichte – wie der NBB – entsprechende Kennzahlen enthalten, beziehen diese sich oft auf einen kleinen Ausschnitt des Weiterbildungsgeschehens (z. B. Eingliederungserfolg nach SGBII/III-Weiterbildung, Auswirkung von Lehrerweiterbildung auf die Unterrichtspraxis), beruhen auf subjektiven Einschätzungen von Teilnehmenden (z. B. zukünftige Nutzbarkeit des Erlernten) oder können nicht kausal interpretiert werden (z. B. Erwerbssituation von Menschen mit Fortbildungsabschluss).

Versuche zur objektiven Messung von Bildungserträgen werden zwar in der Wissenschaft unternommen; aber auch diese stehen oft vor methodischen Problemen. Denn auch in Längsschnittbeobachtungen lässt sich in der Regel nicht ausschließen, dass eine Weiterbildung nachgelagerte Nutzeneffekte nur vorwegnimmt. Und experimentelle Daten als methodischer „Goldstandard“ besitzen häufig nur eine geringe ökologische Validität, d. h., die Aussagekraft ist auf die konkreten Bedingungen des Experimentes beschränkt. Wissenschaftlich gesehen sind Bildungserträge daher schwer zu identifizieren und zu quantifizieren. Da hierfür komple-

22 Die ambivalente Rolle der Betriebe rührt vermutlich daher, dass sie im Extremfall Bildungsmaßnahmen selbstständig konzipieren, organisieren und mit eigenen Kapazitäten durchführen (d. h. wie Anbieter auftreten) und im anderen Extremfall lediglich einen finanziellen Beitrag oder Freistellung für Weiterbildungen leisten, die die Beschäftigten auf eigene Initiative bei freien Weiterbildungsanbietern belegen. In diesem Fall treten Betriebe gemeinsam mit den Beschäftigten als Nachfrager auf. Zwischen diesen beiden Ausprägungen gibt es allerdings eine große Bandbreite, innerhalb derer sich betriebliches Weiterbildungsengagement und betriebliche Verantwortungsübernahme für Konzeption, Organisation und Durchführung bewegen können.

23 Eine sehr spezifische Ausnahme bildet der Bedarf von Lehrkräften an Weiterbildung im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien in einem Berichtsjahr des OECD-Berichts.

xe statistische Schätzmethoden erforderlich sind, lassen sich diese schwer in Indikatoren der Bildungsberichterstattung umsetzen.

Aufgrund der inhaltlichen Relevanz solcher Fragen ist dennoch festzustellen, dass die Berichterstattung noch deutlich stärker auch den Forschungsstand mit Blick auf Sachverhalte, die sich einer Indikatorisierung bislang entziehen, einbeziehen und zusammenfassend darstellen könnte. Dies betrifft neben dem Thema Weiterbildungserträge, das im NBB andiskutiert wird, z. B. auch das Thema Kompetenzerfassung und den kompletten Bereich des informellen Lernens.

Vor dem Hintergrund der idealtypischen iWBB-Gliederung (vgl. Kapitel 1.6) lässt sich beobachten, dass die Berichte nur teilweise nach steuerungsrelevanten Teilbereichen beruflicher Weiterbildung strukturiert sind. Bestimmte Indikatoren werden zwar mitunter nach Bereichen differenziert zur Verfügung gestellt. Dies geschieht jedoch in der Regel innerhalb einer thematisch (an Indikatorengruppen) ausgerichteten Berichtsgliederung. Eine Ausnahme bildet der Datenreport, der z. B. die *höherqualifizierende berufliche Bildung* zumindest teilweise in separaten Berichtskapiteln behandelt. Für Nutzende bietet sich somit kaum die Möglichkeit, gezielt umfassende Informationen zu einem bestimmten Teilbereich beruflicher Weiterbildung zu recherchieren.

Eine Ursache kann sein, dass eine Differenzierung nach steuerungsrelevanten Teilbereichen nur eingeschränkt möglich ist, da die meisten Datenquellen diese Bereiche nur bedingt abbilden bzw. abgrenzen können. Besonders schwer gelingt dies offenbar bei den verschiedenen Bereichen formalen Lernens. Gerade die *hochschulische Weiterbildung* ist in den Berichten massiv unterbelichtet. Aber auch zu den Bereichen *Umschulung* und *zweiter Bildungsweg* liefern die Berichte aktuell keinerlei Information.

Der Schwerpunkt des Berichtswesens liegt eindeutig auf der *non-formalen betrieblichen* und *non-formalen nicht betrieblichen* Weiterbildung, da diese Bereiche auch durch große internationale Erhebungen relativ gut ausgeleuchtet sind. Es scheint aber, als werde das durch diese Erhebungen verfügbare Datenpotenzial in der Berichterstattung, die sich stark auf die Beteiligungsdaten konzentriert, noch nicht vollständig ausgenutzt. Zudem sind beide Teilbereiche in sich sehr heterogen, sodass hier eine nochmalige Binnendifferenzierung sinnvoll sein könnte, die jedoch im Rahmen des aktuellen Projekts aus Ressourcen- und Komplexitätsgründen nicht weiterverfolgt werden konnte. Die Bandbreite der *non-formalen betrieblichen* Weiterbildung reicht etwa von der Gewährung finanzieller Zuschüsse oder Arbeitsfreistellung für Bildungsaktivitäten der Beschäftigten bei Drittanbietern über das geplante und betriebliche geförderte Lernen am Arbeitsplatz (z. B. Einarbeitungsmaßnahmen) bis hin zu vollständig selbst konzipierten, organisierten und mit eigenen Kapazitäten durchgeführten *Bildungsangeboten* der Betriebe. Im ersten Fall treten Betriebe gemeinsam mit den Beschäftigten als Nachfrager auf, im letzten Fall agieren sie wie Weiterbildungsanbieter. Diese Ambivalenz wird an der – bereits diskutierten – unterschiedlichen Verortung der Informationen zur betrieblichen Weiterbildung in den Berichten deutlich. Es wäre daher wünschenswert, die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in der Darstellung besser als bisher möglich zu differenzieren. Da zwischen den beiden genannten Extremausprägungen ein breites Spektrum existiert, innerhalb dessen sich die betriebliche Verantwortungsübernahme für Konzeption, Organisation und Durchführung bewegen kann, wäre es sinnvoll, geeignete Kategorien zu entwickeln, die eine – unter Steuerungsgesichtspunkten zweckmäßige – Einteilung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten erlauben.

Ein Bereich, der sicherlich gut durch amtliche (Verwaltungs-)Daten unterlegt ist, aber in der Berichterstattung vergleichsweise kurz kommt, ist die *SGB-geförderte öffentliche Weiterbildung*. Hier wären die Berichte noch ausbaufähig. Es fehlen z. B. in den Berichten Informationen zu den Formaten, Themen und zum Umfang der belegten Maßnahmen sowie zu den Teilnehmenden.

Informationen zum *informellen (aber intentionalen) Lernen* sind generell selten in den Berichten vorzufinden.²⁴ Der einzige Bericht, der diesen Bereich detaillierter in den Blick nimmt, ist der NBB (mithilfe von AES-Daten).

Was die Übersichtlichkeit bzw. die Gliederung der Berichte angeht, so berufen sich der NBB und der OECD-Bericht auf „Rahmenmodelle“ bzw. Rahmenkonzepte, die der Strukturierung der Berichte bzw. der Kategorisierung der berichteten Indikatoren dienen. Alles in allem lässt sich aber festhalten, dass dies in beiden Berichten nicht stringent und überzeugend gelingt, worunter die Nachvollziehbarkeit der Gliederungslogiken etwas leidet. So tauchen z. B. Widersprüchlichkeiten und Unklarheiten in der Zuordnung von Indikatoren oder Indikatorgruppen zu Modelldimensionen auf, verschiedene Gliederungskonzepte stehen nebeneinander und/oder die Nomenklatur führt zu Irritationen, weil Unterschiede zwischen Modelldimensionen vage bleiben oder direkte Widersprüche in den Benennungen zwischen den Berichten bestehen. Auch sind die angewandten Rahmenmodelle nicht theoretisch herleitbar, sondern stellen eine subjektiv für sinnvoll befundene Festlegung der Autoren und Autorinnen dar. Es wird nicht transparent, welchen Kriterien die Modellbildung folgt. Auch die Analogie zum industriellen Produktionsprozess, die durch die Begrifflichkeiten suggeriert wird, wird an einigen Stellen nicht konsequent durchgehalten.

Eine offene Forschungsfrage ist insofern, inwieweit solche Rahmenmodelle aus der Perspektive der Adressatinnen und Adressaten der Berichte notwendig und sinnvoll sind. Falls ein konzeptioneller Rahmen zur Anwendung kommt, sollte dieser in sich stringent und logisch strukturiert sein (z. B. mit disjunkten Modellkategorien-/dimensionen), entsprechend nachvollziehbar erläutert und derart konsequent umgesetzt werden, dass die Verortung der Indikatoren in der Berichtsgliederung auch tatsächlich diesem Konzept folgt. Hierbei sind jedoch Konflikte mit dem Ziel einer nutzerfreundlichen Darstellung (die sich z. B. auch an den verwendeten Datenquellen ausrichtet) nicht auszuschließen.

Was die Nutzerfreundlichkeit betrifft, ist festzustellen, dass zwar alle Berichte neben der Printversion auch als unkompliziert herunterzuladende PDF-Version angeboten werden. Der Datenreport steht sogar als Onlineversion zur Verfügung. Es besteht jedoch bislang – außer der Weiterverarbeitung heruntergeladener Exceltabellen – keine Möglichkeit für Nutzende, aktuelle Daten aus verschiedenen Datenquellen interaktiv in tabellarischer oder grafischer Form zu nutzen und sich selbst je nach Bedarf maßgeschneiderte Kennzahlen in den benötigten Differenzierungen zusammenzustellen und auszugeben (z. B. *Beteiligungsquote auf Grundlage des AES [oder alternativ LFS, MZ, NEPS] der 55- bis 64-Jährigen von 2000 bis 2020 in Baden-Württemberg*).

Hinsichtlich der bislang genutzten Daten lässt sich festhalten, dass die Berichte schwerpunktmäßig mit den großen internationalen Erhebungen zur Weiterbildung – AES und CVTS – arbeiten. Was die betriebliche Weiterbildung betrifft, stützt der NBB sich aber auf das IAB-Betriebspanel anstatt auf die europäische CVTS-Erhebung. Eine Besonderheit des Datenreports besteht darin, dass hier auch BIBB-eigene Datenquellen wie die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung oder das BIBB-Qualifizierungspanel ausführlich genutzt werden. Auch amtliche (Verwaltungs-)Daten werden vor allem hier berichtet.

Auffällig ist, dass das Nationale Bildungspanel (NEPS) als Datengrundlage in der aktuellen Berichterstattung bisher kaum genutzt wird. Eine Ausnahme bildet das Datenreport-Schwerpunktkapitel im Jahr 2021. Dies hat wahrscheinlich damit zu tun, dass nicht wie bei anderen weiterbildungsbezogenen Erhebungen (AES, CVTS, PIAAC, wbmonitor, IAB-Betriebspanel u. a.) durch eine festgelegte Institution eine automatische Auswertung der Daten nach der Er-

24 Der Datenreport 2020 behandelte das Thema Kompetenzorientierung/-entwicklung im Rahmen des Schwerpunktkapitels.

hebung erfolgt oder diese durch den Auftraggeber der Erhebung nach Abschluss der Datenerhebung automatisch beauftragt wird. Das NEPS bietet zunächst einmal nur einen Datenpool in Form des Scientific Use Files, der von Forschenden genutzt werden muss. Aufgrund der komplexen Datenstruktur liegt hierin eine gewisse Hürde. So existiert etwa bislang kein fortlaufendes Weiterbildungsmonitoring auf Grundlage der NEPS-Daten. Die Daten werden vielmehr für einzelne Forschungsprojekte genutzt, deren Ergebnisse dann hin und wieder auch in Weiterbildungsberichte einfließen (z. B. Schwerpunktkapitel des Datenreports 2021). Die im Projekt vergebene und in Kapitel 3.4 vorgestellte Expertise zum Datenpotenzial des NEPS mit Blick auf die iWBBe zeigt ausführlich auf, welche Potenziale und Grenzen für die Nutzung des NEPS in der Berichterstattung bestehen. Die Stärken der NEPS-Daten liegen eindeutig bei der Anwendung in Forschungsprojekten mit längsschnittlichem Untersuchungsdesign.

3 Bestandsaufnahme der Datenquellen

3.1 Ziele und Methode der Datenbestandsaufnahme

In den folgenden Abschnitten wird, orientiert am Rahmenmodell für eine iWBBe (vgl. Kapitel 1.4), die Datenlage zur beruflichen Weiterbildung anhand verschiedener Analyse Kriterien zusammenfassend dargestellt. Dabei handelt es sich um eine komprimierte Darstellung von einschlägigen Datenerhebungen, welche aktuelle Informationen zur beruflichen Weiterbildung und zum Lernen Erwachsener enthalten. Eingeschlossen sind Datenquellen, die regelmäßig erhoben werden, zum Zwecke des Monitorings geeignet sind und/oder ein Längsschnittdesign enthalten. Darüber hinaus wurden einmalige Erhebungen miteinbezogen, sofern sie für die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung relevante Daten enthalten.

Die in den Datenquellen enthaltenen Informationen wurden anhand aktueller Fragebögen und Codebooks (soweit verfügbar) überprüft und in das Indikatorenkonzept (vgl. Kapitel 1.5) eingeordnet. In einzelnen Fällen, wenn keine derartigen Informationen zu Verfügung standen, erfolgte eine Erfassung der Variablen anhand öffentlich verfügbarer Statistiken oder Forschungsberichte. Die Darstellung der Datenlage in dem vorliegenden Kapitel ist entsprechend der Perspektive der Datenerfassung und der thematischen Verortung im Indikatorenkonzept strukturiert (vgl. Kapitel 1.5, Abbildung 3): Datenquellen auf Ebene der Individuen (Kapitel 3.3.1), auf Ebene der Betriebe (Kapitel 3.3.2), auf der Ebene von Anbietern von Weiterbildung (Kapitel 3.3.3), auf der Ebene des Personals in der Weiterbildung (Kapitel 3.3.4) sowie amtliche Statistiken (Kapitel 3.3.5). Zusätzlich zu der komprimierten Darstellung in diesem Kapitel sind im Berichtsanhang weitere Informationen zu den einzelnen Datenquellen tabellarisch aufgelistet (vgl. Zusatzmaterial zu dieser Publikation). Diese umfassen eine detaillierte Aufstellung der in den Datenquellen erfassten Kennzahlen und Variablen sowie eine Einordnung der erfassten Daten anhand des Indikatorenkonzepts (vgl. Kapitel 1.5).

3.2 Übersicht verwendete Datenquellen

3.2.1 Übersicht Individualdaten

Nachfolgend werden alle in die Analyse der Individualdaten einbezogenen Datenquellen umrissen. Eine Gesamtübersicht über die dabei einbezogenen Erhebungen findet sich am Ende dieses Unterkapitels in Tabelle 2.

Der **Adult Education Survey (AES)** ist eine für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtende Haushaltserhebung zur Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. Als wiederholte Querschnittbefragung wurde der AES auf Grundlage verbindlicher Verordnungen des europäischen Parlaments und des Rates (EC 452/2008; EC 1175/2014; EC 317/2013)²⁵ bisher alle fünf Jahre auf Basis einer repräsentativen Stichprobe in den EU-Mitgliedstaaten durchgeführt. Ziel ist die Erstellung einer statistischen Grundlage für vergleichende Analysen zur Teilnahme am lebenslangen Lernen in Europa (vgl. BEHRINGER/SCHÖNFELD 2014). Referenzzeitraum der Erhebung sind jeweils die letzten zwölf Monate vor dem Interview (vgl. EUROSTAT 2014). In Deutschland wird zusätzlich zum derzeit vorgegebenen Fünfjahresrhythmus Falle zwei bis drei Jahre eine nationale Erhebung zum Bildungsmonitoring durchgeführt (vgl. BILGER u. a. 2013). Basierend auf der CLA werden differenzierte Informationen zur (Weiter-) Bildungsbeteiligung Erwachsener erhoben. Zusätzlich können Finanzierungsstrukturen für

25 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=%20CELEX:32014R1175&from=SL> (Stand: 08.07.2022).

formale und non-formale Bildungsgänge und Weiterbildungsaktivitäten abgebildet werden. Bei non-formalen und informellen Lernaktivitäten wird zusätzlich erhoben, ob die Teilnahme an Weiterbildung privat oder beruflich motiviert ist.

Das **Nationale Bildungspanel (National Educational Panel Study, NEPS)** ist eine vom BMBF initiierte und finanzierte Längsschnittstudie, die seit 2009 durchgeführt wird. Seit 2014 ist das NEPS am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V. (LIfBi) als forschungsbasierte Infrastruktureinrichtung mit dauerhafter Finanzierung im Rahmen der Bund-Länder-Förderung angesiedelt (LIfBi 2014). Die Grundgesamtheit der Erhebung der Startkohorte 6 (Erwachsene) sind alle in Privathaushalten lebenden Personen der Geburtskohorten 1944 bis 1986. Die als Längsschnitt angelegte Befragung wird jährlich durchgeführt. Differenzierungen von Bildungsaktivitäten werden primär anhand von Lernumwelten (formal, non-formal, informell) vorgenommen und sind damit größtenteils anschlussfähig an die Klassifizierung nach der CLA (ALLMENDINGER u. a. 2011). Lediglich informelles Lernen wird etwas enger als individuell organisierte Lernprozesse definiert. Neben der einmalig ausführlich erfassten retrospektiven Erhebung der Bildungs- und Erwerbsbiografie werden jährlich umfassende Informationen zu Soziodemografie, Erwerbskontext und Bildungsaktivitäten erhoben.

Das **Programme for International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)** ist eine von der OECD und ihren Mitgliedstaaten initiierte und 2012 erstmals in 24 Ländern durchgeführte Studie zur Messung von Grundkompetenzen Erwachsener. Im Auftrag des BMBF wird PIAAC in Deutschland durch das GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften koordiniert. Die Grundgesamtheit sind in Privathaushalten lebende Erwachsene zwischen 16 und 65 Jahren. Der Fokus liegt auf der Erfassung von Lese- und alltagsmathematischen Kompetenzen sowie technologiebasiertem Problemlösen. Informationen zu Bildungsaktivitäten werden im Rahmen des Hintergrundfragebogens erhoben (vgl. RAMMSTEDT 2013). Formale Bildung ist in PIAAC nahezu identisch wie FED innerhalb der CLA definiert, mit dem entscheidenden Unterschied, dass zur Eingrenzung von formaler Bildung in PIAAC auf die ISCED-Klassifizierung rekuriert wird, während in der CLA der Bezug auf den nationalen Qualifikationsrahmen das zentrale Kriterium ist. Informelles Lernen wird indirekt im Rahmen der Erfassung der Tätigkeitsanforderungen erhoben und bezieht sich entsprechend ausschließlich auf den Kontext der Erwerbsarbeit. Hier werden auch nicht intentionale Lernaktivitäten erfragt, da der Fokus primär auf der Erfassung der Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz liegt (vgl. OECD 2016, S. 7). Differenzierte Informationen liegen für FED und NFE vor.

Der **European Labour Force Survey (LFS, deutsch: Arbeitskräfteerhebung)** ist eine für EU-Mitgliedstaaten verpflichtende vierteljährliche Stichprobenbefragung von Privathaushalten. Die deutsche Erhebung ist in den **Mikrozensus** integriert, der durch das Gesetz „Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und die Arbeitsmarktbeteiligung sowie die Wohnsituation der Haushalte“ (Mikrozensusgesetz) geregelt wird.²⁶ Der LFS fungiert als Baustein im Europäischen Statistischen System und umfasst u. a. Informationen zur Aus- und Weiterbildung von Personen sowie zu Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der vergangenen vier Wochen vor der Befragung. Der LFS bildet die Datengrundlage zur Überprüfung der im Rahmen der Lissabon-Strategie vereinbarten Benchmarks zum lebenslangen Lernen, d. h. der Teilnahmequote Erwachsener insgesamt und für verschiedene Subgruppen. Die dort verwendeten Teilnahmequoten beziehen sich auf die Teilnahme von 25- bis 64-Jährigen an FED und NFE im Referenzzeitraum der vergangenen vier Wochen vor dem Interview. Grundsätzlich werden alle Haushaltsmitglieder ab 15 Jahren befragt. Die Stichprobe in Deutschland, welche ein Prozent der Haushalte beträgt, wird aufgrund der rechtlich geregelten Auskunftspflicht stets gut ausgeschöpft. Die im LFS/Mikrozensus verwendeten Klassifikationen entspre-

²⁶ Mikrozensusgesetz vom 7. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2826), das durch Artikel 178 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist.

chen teilweise der CLA. Während sich die Beteiligung an regulären Bildungsgängen im Sinne von FED abbilden lässt, sind non-formale Lernaktivitäten enger gefasst als in der CLA. Informelles Lernen wird im LFS/Mikrozensus nicht berücksichtigt.

Das **DZHW Absolventenpanel** ist eine Erhebung im Kohorten-Panel-Design, die vom DZHW durchgeführt und durch das BMBF gefördert wird. Befragt werden Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss an einer staatlich zertifizierten Hochschule der Bundesrepublik. Ausgenommen sind die Universitäten der Bundeswehr, Verwaltungsfachhochschulen, Berufsakademien sowie Teilzeit- oder Fernstudiumabschlüsse. Die Daten werden seit 1989 in zwei Wellen erhoben, mit der ersten Welle circa ein bis anderthalb Jahre nach dem Studienabschluss und der zweiten circa vier Jahre nach Studienabschluss. Im Jahr 1997 wurde eine Befragung in einer dritten Welle etabliert, die circa zehn Jahre nach Studienabschluss durchgeführt wird. Eine Zuordnung der Lernformen nach der Classification of Learning Activities ist implizit für den Bereich der formalen Bildung möglich.

Bei der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB)** „Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ handelt es sich um eine repräsentative Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu den Anforderungen und Bedingungen der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens zehn Wochenstunden gehören hierbei zur Grundgesamtheit. Die ETB schließt an die vorhergehende IAB-BIBB-Erwerbstätigenbefragung an. Hierdurch können in einem Zeitraum von über 40 Jahren (seit 1979) Veränderungen und Trends von Arbeitsleben, Bildung und Qualifikationsanforderungen abgebildet werden (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/HALL 2020). Eine Zuordnung zur CLA ist lediglich implizit möglich (NFE implizit). Die Berufliche Weiterbildung wird in der Befragung hinsichtlich der Teilnahme, ihrem Zweck und bezüglich beruflicher Kompetenzen erhoben.

Die Panelstudie **WeLL „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“** untersuchte die Bedingungen der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und -nehmern sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene. Die Studie wurde einmalig im Zeitraum von 2007 bis 2010 mit einjähriger Periodizität in vier Wellen vom IAB durchgeführt. Befragt wurden Beschäftigte aus Betrieben, die am IAB-Betriebspanel teilnehmen. Indem die Daten der Beschäftigten mit den Informationen zu den Betrieben in einem Linked-Employer-Employee-Datensatz verknüpft wurden, konnten Informationen über die innerbetrieblichen Weiterbildungsbedingungen in einzelnen Betrieben erhoben werden. Eine Zuordnung in das Schema der CLA besteht implizit.

Das **sozio-oekonomische Panel (SOEP)** ist eine seit 1984 bestehende Panelstudie, die von der Kantar Deutschland GmbH im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Berlin durchgeführt wird. Gefördert wird die Studie durch Mittel der Leibniz-Gemeinschaft, des BMBF sowie der Länder. Grundgesamtheit des SOEP sind alle Personen in Privathaushalten in der Bundesrepublik Deutschland. Die Stichprobe umfasst ca. 32.000 Personen in über 20.000 Haushalten. Es existieren neben dem Standardfragebogen (SOEP-Core) auch eine Zusatzserhebung (SOEP-Innovations-Stichprobe) sowie diverse Sonderstichproben (Bürger/-in der DDR, Zuwanderung/Migration, Geflüchtete). Eine Zuordnung der Daten zu der CLA ist implizit möglich.

Der deutsche **Freiwilligensurvey** ist eine telefonisch durchgeführte Querschnittsbefragung, mithilfe derer Daten zu ehrenamtlichem Engagement in Deutschland erhoben werden. Der Survey findet seit 1999 in einem fünfjährigen Turnus statt. Durchgeführt wird die Erhebung vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften GmbH im Auftrag des Deutschen Zentrums für Altersfragen und gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend (BMFSFJ). Zur Grundgesamtheit zählen alle in Privathaushalten lebenden Personen in Deutschland im Alter von mindestens 14 Jahren. Die Daten des Freiwilligen-surveys können nicht der CLA zugeordnet werden.

Der **deutsche Alterssurvey (DEAS)** ist eine seit 1996 bestehende repräsentative Befragung im Kohorten-Sequenz-Design. Er wird im Auftrag des Deutschen Zentrums für Altersfragen vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt und vom BMFSFJ gefördert. Zwischen 1996 und 2008 wurden drei Erhebungen alle sechs Jahre durchgeführt, seit 2008 mit einer Periodizität von drei Jahren. Grundgesamtheit ist die deutsche Wohnbevölkerung ab 40 Jahren. Die Daten des Alterssurveys lassen sich nicht der CLA zuordnen.

Die **IKT-Personenbefragung** ist eine europäische Erhebung über die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in privaten Haushalten. In Deutschland ist sie im Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes integriert. Die europäische Rechtsgrundlage für die Erhebung ist die Verordnung über Gemeinschaftsstatistiken zur Informationsgesellschaft (Verordnung (EG) Nr. 808/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004)²⁷ sowie die jeweiligen jährlichen Durchführungsverordnungen der Kommission. Zusätzlich ist für die (IKT)-Erhebung das Informations-Gesellschafts-Statistik-Gesetz in Deutschland als nationale Rechtsgrundlage maßgebend. Als Haushalt wird dabei eine Gesamtheit von Personen bezeichnet, die zusammenwohnen und gemeinsam wirtschaften. Als Haushalt gilt auch eine Einzelperson mit eigenem Einkommen, die für sich allein wirtschaftet.²⁸ Inhaltliche Schwerpunkte der Erhebung sind die Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnologien und verschiedene Nutzungsaspekte des Internets in privaten Haushalten.

Tabelle 2: Individualdaten

Datenquelle	Design	Referenzzeitraum für die Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten – Periodizität	Stichprobengröße	Abbildung von Weiterbildungsaktivitäten nach CLA
AES	Querschnitt	12 Monate, 5 Jahre EU (6 Jahre ab 2016), 2–3 Jahre national	Deutschland: 2007 (Pilot): 7.346 2010: 7.035 2012: 7.099 2014: 3.100 2016: 7.102 2018: 5.359 2020: 5.455	Explizit (FED/NFE/INF)
NEPS	Längsschnitt – wahlweise Querschnitt zu ausgewählten Modulen	12 Monate; jährlich	2009/2010: 11.649 2010/2011: 9.320 2011/2012: 14.104 2012/2013: 11.696 2013/2014: 10.639 2014/2015: 9.770 2015/2016: 9.236 2016/2017: 8.662 2017/2018: 8.125 2018/2019: 7.693 2019/2020: 7.052	Implizit (FED/NFE/INF)

²⁷ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:143:0049:0055:DE:PDF> (Stand: 08.07.2022).

²⁸ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/IKT-in-Unternehmen-IKT-Branche/IKT-U-Erhebung-2022/info.html> (Stand: 08.07.2022).

Datenquelle	Design	Referenzzeitraum für die Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten – Periodizität	Stichprobengröße	Abbildung von Weiterbildungsaktivitäten nach CLA
PIAAC	Querschnitt (Nationales Zusatzprojekt, 2012–2015) PIAAC-L Längsschnitt	12 Monate; alle 10 Jahre	2012: 5.465	Implizit (FED/NFE/INF)
LFS/Mikrozensus	Querschnitt	LFS: Vergangene 4 Wochen; quartalsweise Mikrozensus: Vergangene 4 Wochen und 12 Monate, jährlich	1 Prozent der Haushalte (Auskunftspflicht, alle Haushaltsmitglieder befragt)	Explizit (FED/NFE)
DZHW Absolventenpanel	Kohorten-Panel-Design	Seit Studienabschluss; alle 4 Jahre (Erhebungswellen nach 1 bis 1,5 Jahren und 5 Jahren; seit der Kohorte 1997 auch nach 10 Jahren)	1989: 1. Welle (12.164); 2. Welle (8.153) 1993: 1. Welle (11.314); 2. Welle (6.737) 1997: 1. Welle (6.216); 2. Welle (6.216) 2001: 1. Welle (8.103); 2. Welle (5.426) 2005: 1. Welle (11.787); 2. Welle (6.472); 3. Welle (4.279) 2009: 1. Welle (10.494); 2. Welle (4.755) 2013: 1. Welle (8.477); 2. Welle (4.485)	Implizit (FED)
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	Längsschnitt, in Teilen Querschnitt	alle 6 Jahre; 2018: Oktober 2017– April 2018	2018: 20.012 2012: 20.036 2006: 20.000	Implizit (NFE)
WeLL	Längsschnitt	seit Januar 2006; jährlich	2007: 6.404 2008: 4.894 2009: 4.930 2010: 3.781	Implizit (FED/NFE/INF)
SOEP	Paneldesign	1 Jahr; jährlich	1984: 5.924 2019: 19.032 2020: 20.184	Implizit (FED/NFE)
Freiwilligen-survey	Querschnitt	letzten 12 Monate; alle 5 Jahre	1999: 14.922 2004: 15.000 2009: 20.005 2014: 28.690 2019: 27.762	Nein
DEAS	Kohorten-Sequenz-Design	biografisch, 10 Jahre in Bezug auf Weiterbildung; 6-jährig, ab 2008 3-jährig	1996: 4.838 2002: 5.368 2008: 8.218 2011: 4.854 2014: 10.446 2017: 6.632 2020: 5.388	Nein
IKT-Personenbefragung	Querschnitt	letzten 3 Monate (teilweise 12); jährlich seit 2006	2006: ca. 12.000 2019: ca. 12.000 2020: ca. 12.000	Nein

3.2.2 Übersicht Betriebsdaten

Eine Übersicht über die bei der Analyse der Datenquellen einbezogenen Betriebsdaten findet sich in Tabelle 3.

Der **Continuing Vocational Training Survey (CVTS)** wurde seit 1993 bislang fünfmal von Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Union, koordiniert und in der Regel von den nationalen statistischen Ämtern durchgeführt (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2017). Die Erhebung ist für die Mitgliedstaaten der EU verpflichtend. In einigen Staaten, nicht aber in Deutschland, besteht Auskunftspflicht der Unternehmen. Die Stichprobe wird auf der Grundlage der offiziellen Unternehmensregister gezogen. Einbezogen sind Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten in 17 Wirtschaftsbereichen. Der CVTS erfasst betriebliche Weiterbildung und orientiert sich *nicht* an der CLA, sondern an den in Unternehmen häufig üblichen Weiterbildungskategorien. Die erfassten Kurse können jedoch im Sinne der CLA der formalen oder non-formalen Bildung zugeordnet werden und die nicht kursförmige Weiterbildung dem non-formalen bzw. informellen Lernen. Der CVTS ist die einzige Datenquelle, die zur betrieblichen Weiterbildung aus der Unternehmensperspektive EU-weit regelmäßig und umfassend vergleichbare Informationen bereitstellt.

Das **IAB-Betriebspanel**²⁹ stellt eine repräsentative Betriebsbefragung dar, die zu verschiedenen betrieblichen Bestimmungsgrößen Aussagen ermöglicht. Dabei werden jedes Jahr rund 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige von Ende Juni bis Oktober in Form von persönlichen Interviews befragt. Durchgeführt wird diese Befragung von Kantar Public Deutschland im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Abgedeckt wird ein breites Spektrum an beschäftigungspolitischen Themen, ergänzt um jährliche Schwerpunktthemen. Mit dem IAB-Betriebspanel werden verschiedene Strukturdaten erfasst.

In Bezug auf die Weiterbildung werden die Betriebe danach gefragt, ob sie im ersten Halbjahr des betreffenden Jahres Weiterbildung gefördert und wie viele Mitarbeitende sie einbezogen haben. Dabei wird zwischen dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten sowie dem Geschlecht der Mitarbeitenden differenziert. Eine weitere Frage bezieht sich auf das Angebot an verschiedenen Weiterbildungsformen. Hierbei werden neben Weiterbildungsveranstaltungen in Form von internen und externen Kursen und Seminaren auch eher arbeitsintegrierte Lernformen wie die Einweisung am Arbeitsplatz oder die Job-Rotation betrachtet. Im IAB-Betriebspanel gilt ein Betrieb als Weiterbildungsbetrieb, der die Weiterbildung durch Freistellung und/oder Kostenübernahme fördert (vgl. Jost 2022, S. 309). Die Angaben bilden jeweils das erste Halbjahr ab.

Das **BIBB-Qualifizierungspanel** wird seit 2011 jährlich vom BIBB als Wiederholungsbefragung erhoben. Es handelt sich hierbei um eine repräsentative Betriebsbefragung zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen, die in Form von computergestützten persönlichen Interviews

29 Im Rahmen des iWBBE-Projektes wurde vom IAB eine Expertise erstellt mit dem Ziel, den Forschungsstand zum Thema „Strukturen und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung“ aufzuarbeiten und empirische Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung aus dem IAB-Betriebspanel zu präsentieren (vgl. Jost 2021). Ein besonderer Fokus lag dabei auf der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in der Coronakrise. Hierfür wurden zusätzlich zu den Daten des IAB-Betriebspanels auch die der IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ verwendet, die weitere Erkenntnisse über die Weiterbildung in der Krise liefert. Die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass es im Jahr 2020 einen starken Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten gab. Betriebe, für die im Jahr 2020 die Weiterbildungsbeteiligung besonders deutlich zurückging, waren insbesondere kleinere Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Betriebe in den Branchen Nahrung/Genuss sowie Beherbergung und Gastronomie. Beschäftigte, die den stärksten Rückgang an einer Weiterbildungsteilnahme aufzeigten, waren Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten und Beschäftigte im Einzelhandel.

(CAPI) geführt wird. Die Grundgesamtheit setzt sich aus Betrieben aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen zusammen. Darin werden alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einbezogen. Die Stichprobengröße wurde im Jahr 2014 von 2.000 auf 3.500 Betriebe erhöht (vgl. FRIEDRICH/GERHARDS 2016, S. 8). Der Fragebogen enthält Kernmodule, die jedes Jahr vorkommen, und wechselnde Module, die bezogen auf aktuelle Problemstellungen jährlich neu erstellt werden. Das Panel orientiert sich nicht an der CLA, sondern an den Unterscheidungen zwischen kursförmiger und nicht kursförmiger Weiterbildung, wie sie auch im CVTS genutzt werden. Erfasst werden Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten, die vom Betrieb durch Freistellung und/oder Kostenübernahme gefördert wurden (vgl. MOHR/LUKOWSKI 2021, S. 424f.). Bezugszeitraum für Fragen zu Weiterbildung ist das der Befragung vorangegangene Kalenderjahr. Im Fragebogen des BIBB-Qualifizierungspanels aus dem Jahr 2019 wurde betriebliche Weiterbildung für das Referenzjahr 2018 hinsichtlich Aufstiegsfortbildungen und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen, beispielsweise internen und externen Kursen, erhoben. Bei den Weiterbildungsformaten wurde bezüglich der Fachrichtung, z. B. gewerblich-technisch oder kaufmännisch, und der Anzahl der Teilnehmenden weiter differenziert.

Die **IKT-Unternehmensbefragung** dient dem Zweck, auf EU-Ebene vergleichbare Informationen zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen zu erhalten. Hierzu werden u. a. Computer mit Internetzugang und zugehörige Anwendungen und Arbeitsweisen wie beispielsweise Cloud-Computing gezählt. Die IKT-Unternehmensbefragung wird in Deutschland seit 2002 jährlich erhoben. Die Befragung ermittelt den Stand der IKT-Nutzung in Unternehmen und die Auswirkungen dieser auf bestehende Geschäftsabläufe. Zusätzlich werden in Sondermodulen aktuelle Themen aufgenommen. Die geschichtete Zufallsstichprobe wird aus dem Unternehmensregister gezogen und setzt sich aus rund 20.000 Unternehmen zusammen. Mit Blick auf Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb wurde im Jahr 2018 erhoben, ob der Betrieb Fortbildungsmaßnahmen für IT-Fachkräfte sowie IT-Anwenderkenntnisse von anders tätigen Personen angeboten hat (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2020).

Seit 2003 wird das **KfW-Mittelstandspanel** (Corona-Sondererhebung) regelmäßig zu den kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Es handelt sich dabei um die einzige repräsentative Erhebung, die im deutschen Mittelstand durchgeführt wird, und sie bietet damit wichtige Daten für explizit mittelstandsrelevante Fragestellungen und Anliegen (vgl. GERSTENBERGER/SCHWARTZ 2021). Von 2020–2021 wurden in mehreren Wellen Sonderbefragungen bezüglich der Auswirkungen der Coronapandemie durchgeführt. Bei der Corona-Sonderbefragung im Januar 2021 konnten insgesamt 2.800 Unternehmen einbezogen werden (vgl. LEIFELS 2021, S. 5).

Ziel der **IW-Weiterbildungserhebung** ist es, die Rolle der betrieblichen Weiterbildung mit Blick auf Fachkräfteengpässe, Weiterbildungskultur und Mitarbeiterzufriedenheit darzustellen. Die Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ist eine seit 2008 alle drei Jahre stattfindende, freiwillige Betriebsbefragung zur Weiterbildung. Die Erhebung richtet sich an Unternehmen in Deutschland mit mindestens einem Beschäftigten und bezieht sich auf das vorherige Kalenderjahr. Dabei werden neben Strukturdaten u. a. Teilnahme, Umfang, Kosten, Finanzierung, Motive und Hemmnisse in Bezug auf betriebliche Weiterbildung erhoben. Außerdem werden Zusammenhänge zwischen dem Digitalisierungsgrad und der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen berichtet. Die Ergebnisse der Studie erscheinen regelmäßig in den IW-Trends, der Vierteljahresschrift des Instituts (vgl. SEYDA/PLACKE 2020).

Tabelle 3: Betriebsdaten

Datenquelle	Design	Referenzzeitraum für die Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten – Periodizität	Stichprobengröße	Abbildung von Weiterbildungsaktivitäten nach CLA
CVTS	Querschnitt	alle 5 Jahre	2005: 2.857 2010: 3.047 2015: 2.846	Implizit (NFE)
IAB-Betriebspanel	Panel: drei Teilstichproben, geschichtet. 1. Wiederholerstichprobe, 2. Nachbearbeitungsstichprobe, 3. Ergänzungs-/Aufstockungsstichprobe	jährlich Ende Juni–Anfang Oktober	2016: 16.214 2017: 16.304 2018: 16.133 2019: 16.216 2020: 17.378	Implizit (NFE)
BIBB-Qualifizierungs-panel	Längsschnitt	jährlich	2019: 4.046 2018: 4.080 2017: 3.727 2016: 7.137	Explizit (FED) Implizit (NFE)
IKT-Unternehmensbefragung	Querschnitt	jährlich	2017–2021: rd. 20.000	Nein
KfW- Mittelstandspanel (Corona-Sondererhebung)	Längsschnitt, Panel	Panel = jährlich, Corona-Sonderbefragung nur 2020–2021	2020: ca. 3.400 (mehrere Wellen) 2021: ca. 2.800	Implizit (NFE)
IW-WB-Erhebung	Querschnitt	alle 3 Jahre	2020: 1.340 2017: 1.706	Explizit (NFE/INF)

3.2.3 Übersicht Anbieterdaten

Tabelle 4 beinhaltet alle Erhebungen der in die Analyse einbezogenen Anbieterdaten.

Der wbmonitor ist die größte jährliche Umfrage bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland. Das Kooperationsprojekt von BIBB und DIE ergänzt die Bildungsberichterstattung im Bereich der Weiterbildung um eine trägerübergreifende Perspektive und kontrastiert dabei verschiedene Teilsegmente. Die Grundgesamtheit bilden institutionalisierte oder betrieblich verfasste Anbieter, die allgemeine oder berufliche Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten (vgl. KOSCHECK 2010). wbmonitor trägt zu mehr Übersicht über die vielschichtige Weiterbildungslandschaft bei und zeigt Entwicklungen auf. Im Zentrum der jährlichen Umfragen bei Anbietern allgemeiner und beruflicher Weiterbildung steht die Ermittlung des Wirtschaftsklimas der Weiterbildungsbranche und ihrer Teilbereiche (vgl. CHRIST/KOSCHECK 2021, S. 309). Wechselnde Themenschwerpunkte greifen aktuelle Trends auf und schließen in relevanten Bereichen Informationslücken. Ergänzend stellt wbmonitor regelmäßig Struktur- und Profildaten zur Verfügung. Hierzu gehören beispielsweise Angaben zum Bundesland der Einrichtung, dem Anbietertyp, der Veranstaltungsformen und der angebotenen Themenfelder. Die Umfragen machen die Einschätzungen der Praktikerinnen und Praktiker zu aktuellen Fragen und Problemen der Weiterbildung für Politik, Wissenschaft und die Branche selbst nutzbar. Die Ergebnisse werden jährlich in einer eigenen Publikation veröffentlicht und fließen in die Bildungsberichterstattung der Bundesregierung ein.

Die **Volkshochschul-Statistik**, durchgeführt durch das DIE, ist als Vollerhebung der Volkshochschulen in Landesverbänden des Deutschen Volkshochschul-Verbandes angelegt und erreicht jährlich sehr hohe Erfassungsquoten (Berichtsjahr 2020: 98 Prozent (vgl. ECHARTI u. a. 2022)). Damit kann das realisierte Angebot der deutschen Volkshochschulen als Weiterbildungseinrichtungen der Kommunen annähernd vollständig abgebildet werden. Die CLA ist

nicht direkt abbildbar. Der überwiegende Teil der Veranstaltungen an Volkshochschulen (VHS) führen nicht zu einem im DQR verorteten Abschluss und sind daher als non-formal einzustufen. Darüber hinaus liegen jedoch Informationen zu Teilnahmefällen an (schulischen) Prüfungen vor. Für Forschungszwecke steht ein Scientific-Use-File zur Verfügung (Längsschnitt).

In der gemeinsamen **Statistik des Verbundes Weiterbildungsstatistik (Verbundstatistik)** haben sich die drei bundesweit arbeitenden Verbände Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und Katholische Erwachsenenbildung Deutschland zusammengeschlossen. Der Deutsche Volkshochschul-Verband e.V. ist als assoziierter Kooperationspartner ebenfalls Mitglied im Verbund. Als Erweiterung wird daher ebenfalls auf Daten der Volkshochschul-Statistik (s. o.) zurückgegriffen. Die Ergebnisse der Verbundstatistiken werden jährlich in einer gemeinsamen Darstellung veröffentlicht auf der Grundlage eines gemeinsam erhobenen Merkmalskerns (vgl. HORN/LUX/CHRIST 2021).

Seit 1984 stellte die **Fernunterrichtsstatistik** als Anbieterstatistik jährlich Daten zur Anbieter-, Angebots- und Teilnahmeentwicklung in diesem Bildungssegment bereit. Nach methodischer Revision im Jahre 2015 durch das BIBB führt dieses die Statistik unter dem Titel **Strukturdaten Distance Learning/Distance Education** durch (vgl. FOGOLIN 2021). Im Rahmen der jährlichen Anbieterstatistik werden nicht akademische Bildungsinstitute und Hochschulen zur Angebots- und Teilnahmeentwicklung im Vorjahr befragt. Der Fokus liegt dabei auf dem Segment des Fernlernens bzw. der Distance Education. In die Statistik werden zusätzlich auch staatliche Hochschulen einbezogen, die im Zuge ihrer Öffnung verstärkt berufsbegleitende Studienformate in Form von Distance Education einsetzen.

Aufgrund der Zulassungspflicht (Fernunterrichtsschutzgesetz) liegen der **Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)** umfangreiche Angaben zu dem bei ihr registrierten Bildungsangebot vor. Das amtliche Verzeichnis der zugelassenen Fernlehrgänge sowie Fernlehrinstitute erscheint jährlich und ist online frei zugänglich. Es beinhaltet eine deskriptive Auflistung der zugelassenen bzw. anzeigepflichtigen Fernlehrgänge nach § 12 FernUSG in Deutschland. Die Auflistung von Fernlehrgängen zu beruflicher Weiterbildung ist Bestandteil des Amtsblattes. Die erhobenen Daten werden u. a. vom BIBB für die Befragung „Strukturdaten Distance Learning“ genutzt (s. o.). Eine implizite Zuordnung zu den Lernformen der CLA ist möglich.

Der **DGB-Index Gute Arbeit** wurde 2006 als gemeinsames Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften gestartet. Er wird seit 2007 einmal jährlich durchgeführt, seit 2013 durch das Institut DGB-Index Gute Arbeit. Bei der repräsentativen, bundesweiten Befragung werden die Arbeitsbedingungen der befragten Beschäftigten erfasst. Das Konzept der „Guten Arbeit“ orientiert sich dabei an den Ansprüchen der Beschäftigten und geht auf eine 2006 durchgeführte Studie der Initiative Neue Qualität der Arbeit zurück (vgl. HOLLER 2013). Neben einem Gesamtindex werden hierbei elf Kriterien der Arbeitsqualität ermittelt. Hierzu gehören u. a. Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten oder die Führungsqualität und Betriebskultur. Im Rahmen des Kriteriums 2.2 der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden insgesamt vier Fragen gestellt, hierunter zwei zu Möglichkeiten der betrieblichen Weiterqualifizierung und Wissensentwicklung (vgl. INSTITUT DGB-INDEX GUTE ARBEIT 2021, S. 60).

Die **AGV/BWV-Weiterbildungsumfrage** ist eine Befragung des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) und dem Verband Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (BWV) unter in der Versicherungswirtschaft tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten (vgl. ARBEITGEBERVERBAND DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND e.V. 2022). Ziel der Befragung ist der Gewinn von Informationen zum Engagement der beteiligten Versicherungsunternehmen. Zudem entsteht die Möglichkeit für die teilnehmenden Unternehmen, eigene Werte

mit der Gesamtbranche zu vergleichen. Inhaltlich ist die Weiterbildungsumfrage in zwei Teile gegliedert. Im allgemeinen Teil werden übergreifende Kennzahlen wie beispielsweise die Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Im anderen Teil finden sich aktuelle Schwerpunktthemen, beispielsweise die Coronapandemie im Jahr 2021, wieder. Im Rahmen der IW-Weiterbildungserhebung und der Weiterbildungsumfrage von AGV und BWV findet alle drei Jahre eine Sonderauswertung für die Versicherungswirtschaft durch das IW-Köln statt.

Der **Wuppertaler Kreis** e. V. Bundesverband betriebliche Weiterbildung führt als Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der deutschen Wirtschaft einmal jährlich unter seinen Mitgliedern eine Trendstudie zur Weiterbildung und zu aktuellen Entwicklungen auf dem Weiterbildungsmarkt durch (vgl. WUPPERTALER KREIS E. V. 2021). Hierzu gehört, neben Strukturdaten, der „Geschäftslage-Indikator“ Weiterbildung, welcher seit dem Jahr 2009 erfasst wird. Daneben enthält die Trendstudie Informationen zum Gesamtumsatz der Mitgliedsunternehmen, der Anzahl der fest angestellten und freien Mitarbeitenden und Teilnehmenden und zur Anzahl der Veranstaltungen. Zudem werden Entwicklungen in der Weiterbildungswirtschaft und Veränderungen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen abgebildet. Darüber hinaus werden aktuelle Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Weiterbildung, beispielsweise die Coronapandemie im Jahr 2020, dargestellt.

Die **IHK- und DIHK-Fortbildungsstatistik** stellt die Daten zur Statistik der IHK-Fortbildungsprüfungen und der Veranstaltungen und Lehrgänge der Industrie- und Handelskammern (IHK) zur Vorbereitung auf die Prüfung dar (vgl. DIHK – DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E. V. 2021). Die gesetzliche Grundlage ergibt sich aus dem Berufsbildungsgesetz (§ 88 Abs. 4 BBiG). Auskunftspflichtig sind die 79 Industrie- und Handelskammern in Deutschland. Die Prüfungsergebnisse aller für die berufliche Fortbildung zuständigen Stellen finden sich in der Fachserie 11, Reihe 3 von DESTATIS (Berufsbildungsstatistik) und im Datenreport des BIBB wieder. Im Rahmen der IHK-DIHK-Fortbildungsstatistik werden Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach Bereichen (kaufmännisch, industriell-technisch, IT- und Medien-Bereich) und Berufsbezeichnungen abgebildet. Im zweiten Teil findet sich die Darstellung der Veranstaltungen und Lehrgänge der IHKs mit der Zahl der Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmenden, nach jeweiliger inhaltlicher Ausrichtung wieder. Zudem wird die Anzahl der Veranstaltungen, Teilnehmenden und Unterrichtsstunden der IHK-Vorbereitungslehrgänge dargestellt, differenziert nach Geschlecht (weiblich) und Arbeitsform (Vollzeit). Ergänzend folgen ein Jahresvergleich der vergangenen Veranstaltungs- und Teilnehmendenzahlen und eine Darstellung der Fälle und der Art der IHK-Weiterbildungsberatung.

Tabelle 4: Anbieterdaten

Datenquelle	Design	Referenzzeitraum für die Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten – Periodizität	Stichprobengröße	Abbildung von Weiterbildungsaktivitäten nach CLA
wbmonitor	Längsschnitt (Hauptteil), Querschnitt (wechselnde Themenschwerpunkte)	jährlich, vorheriges Kalenderjahr (12 Monate)	2016: 1.878 2017: 1.755 2018: 1.267 2019: 1.551 2020: 1.925	Implizit (FED, NFE)
Volkshochschulstatistik	Querschnitt/Längsschnitt	jährlich, vergangenes Kalenderjahr	2020: 852	Implizit (FED, NFE)
Verbundstatistik	Querschnitt – Erhebung auf Basis von Struktur- und Leistungsdaten der Verbundmitglieder	jährlich	2015: 2.065 Einrichtungen 2016: 2.061 Einrichtungen 2017: 836 Einrichtungen 2018: 1.709 Einrichtungen 2019: 1.696 Einrichtungen	Nein
Strukturdaten Distance Learning/Distance Education	Trenddesign	jährlich, vorheriges Jahr bzw. Wintersemester	2020: 396 2019: 404 2018: 403 2017: 416	Implizit (FED, NFE)
Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)	Vollerhebung (Auskunftspflicht)	vierteljährlich, Ratgeber für Fernunterricht und Fernstudium mit amtlichem Verzeichnis monatlich, neu zugelassene Fernlehrgänge	amtliches Verzeichnis (03/22) Fernunterrichtslehrgänge: 4.005 Fernunterrichtsinstitute: 658	Implizit (FED, NFE)
DGB-Gute-Arbeit Index	Trenddesign	jährlich	2021: 6.407 2020: 6.297 2019: 6.574	Implizit (NFE)
AGV/BWV-Weiterbildungsumfrage	Querschnitt	jährlich	2021: 38 2020: 59 2019: 45 2018: 47	Implizit (FED, NFE)
Wuppertaler Kreis	Trenddesign	jährlich	2022: 42 Weiterbildungsdienstleister 2021: 41 Weiterbildungsdienstleister	Implizit (FED, NFE)
IHK/DIHK Fortbildungsstatistik	Vollerhebung (Auskunftspflicht)	jährlich	Prüfungsdaten zu Fortbildungen der IHKs in Deutschland, Teilnehmendenzahlen 2020: 55.546 2019: 60.199	Implizit (FED)

3.2.4 Übersicht Personaldaten

Das Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist ein zentraler Faktor für eine qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Entwicklung von Weiterbildungsangeboten und deren wirksame Umsetzung. Es wird allerdings vielfach kritisiert, dass bisher nur unzureichend Daten und Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen und Qualifikationen des Personals vorliegen. In Tabelle 5 sind beide einbezogenen Erhebungen zu den Personaldaten dargestellt.

Der **wb-personalmonitor** lieferte im Jahr 2016 im Rahmen einer nur einmaligen Erhebung für das Weiterbildungspersonal Daten zur Demografie, zur Erwerbssituation und Lebenslage, zu den Tätigkeitsprofilen und nicht zuletzt zu den Motiven für die Tätigkeit in der Weiterbildung (vgl. AUTORENGRUPPE WB-PERSONALMONITOR 2016). Er stellt damit eine empirische Grundlage für weitere Forschungen, aber auch für die öffentliche Debatte um die Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung dar. Die Erhebung wurde allerdings nicht fortgeführt, sodass von einer dauerhaften Datenquelle in diesem Fall nicht gesprochen werden kann. Sie wurde hier dennoch, aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung des Themas und der Notwendigkeit von weiteren Informationen und Kennzahlen zu diesem Bereich, mit aufgenommen.

In der **Beschäftigungsstatistik** der Bundesagentur für Arbeit werden die innerhalb der Bundesrepublik Deutschland sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten aufgeführt (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2020a). Die Daten werden monatlich mit einer Wartezeit von sechs Monaten berichtet; zu bestimmten Themen werden Quartals-, Halbjahres- und Jahresberichte erstellt. Grundlegend für die Statistik ist das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, wobei die Daten deutschlandweit bis auf Gemeindeebene zur Verfügung stehen. Als Teil der amtlichen Arbeitsmarktstatistik nach dem Sozialgesetzbuch (§§ 280, 281, 283 SGB III) ist es die Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung zu erfassen. Die Beschäftigungsstatistik gibt u. a. Auskunft über den Bestand an Beschäftigten, Pendlerinnen und Pendlern, Entgelt der Beschäftigten, Beschäftigungsverhältnisse und soziodemografische Merkmale. Hinsichtlich der in der beruflichen Weiterbildung tätigen Personen lassen sich Angaben zu den Beschäftigtenzahlen innerhalb der außerschulischen Weiterbildung finden (KldB 2010).³⁰

Tabelle 5: Personaldaten

Datenquelle	Design	Referenzzeitraum für die Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten – Periodizität	Stichprobengröße	Abbildung von Weiterbildungsaktivitäten nach CLA
wb-personalmonitor	Querschnitt, Zweistufige Online-Befragung	bislang einmalig, vergangene 12 Monate	Stufe 1: 5.511, Teilnehmende Folgebefragung: 1.243	Nein
Beschäftigungsstatistik (BA)	Vollerhebung (mehrstufiges Verwaltungsverfahren)	monatlich, zuzüglich spezifischer Quartals- und Monatsberichte	Beschäftigtenzahlen der Bundesrepublik Deutschland	Implizit (FED)

30 Vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/KldB2010-Fassung2020-Nav.htm> (Stand: 08.07.2022).

3.2.5 Übersicht amtliche Statistiken

Eine Gesamtübersicht über alle amtlichen Statistiken, die analysiert wurden, ist in Tabelle 6 zu finden.

SGB-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen: Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Bundesagentur für Arbeit nach dem dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Im Rahmen der Förderstatistik werden Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung berichtet, u. a. nach Eintritt, Bestand und ausgewählten Strukturmerkmalen. Zudem werden Informationen zum Verbleib nach Beendigung einer Maßnahme erhoben (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2020b). Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II). Zum 01.08.2016 trat das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG) in Kraft. Seitdem kann der Erwerb von Grundkompetenzen (wie Lesen, Schreiben, Mathematik und IKT) als Vorbereitung einer Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung gefördert werden. Voraussetzung für die Förderung nach SGB ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder eine drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann oder dass sie wegen eines fehlenden Berufsabschlusses notwendig ist. Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III eine Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen sowie die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit.

Angaben über abgelegte Fortbildungs- und Meisterprüfungen sowie Umschulungsprüfungen lassen sich in der **Berufsbildungsstatistik** wiederfinden. Die Fachserie 11, Reihe 3 des Statistischen Bundesamtes (DESTATIS) erscheint jährlich und bildet u. a. die Daten zu Teilnahmen an Ausbildungsabschlussprüfungen, aber auch an Fortbildungsabschlussprüfungen ab (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2021b). Die Statistik stellt darüber hinaus auch Informationen zu den jeweiligen Fachrichtungen und Berufen (KldB 2010) und soziodemografischen Merkmalen bereit. Die gesetzliche Grundlage bietet das BBiG (§§ 34, 71), welches die zuständigen Stellen und Kammern zu einer Registrierung von Informationen über u. a. Prüfungsteilnahmen verpflichtet. Es handelt sich um eine Totalerhebung mit Auskunftspflicht. Die Berufsbildungsstatistik wird von verantwortlichen Stellen wie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, aber auch dem Bundesinstitut für Berufsbildung hauptsächlich zur Planung und Organisation der Berufsausbildung genutzt.

Die **Reha-Statistik-Datenbasis (RSD)** Verlaufs-erhebung der gesetzlichen Rentenversicherung (SUFRSDLV19B), nach § 4 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Statistik in der Rentenversicherung, beinhaltet Informationen zu Umschulungen, Teilqualifikationen und Berufsvorbereitungsmaßnahmen im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) nach § 16 SGB VI und § 49 SGB IX. Der Längsschnittdatensatz auf Personenebene bezieht sich auf die letzten acht Jahre (aktuell 2012–2019) und beinhaltet neben Daten zu den Weiterbildungsaktivitäten auch Daten zu Erwerbsminderungs- oder Altersrentenantragsverfahren. Der Berichtszeitraum für Beiträge, Beitragszeiten und Rentenverfahren sind die vergangenen elf Jahre (aktuell 2009–2019; hierin enthalten sind auch Informationen zu Einkommen, Beschäftigung und Erwerbslosigkeit). Ferner liegen ausführliche Informationen zu den soziodemografischen Charakteristiken der Teilnehmenden vor, inklusive ggf. medizinischer Diagnosedaten. Die Stichprobengröße der Fallgruppe 1 umfasst für das Berichtsjahr 2019 insgesamt 478.984 Personen (davon entfällt nur ein Teil auf berufliche Bildungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen).

Informationen über im Rahmen des Aufstiegs-BAföG geförderte Personen können der **Statistik nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)** entnommen werden (STATISTISCHES BUNDESAMT 2022). Es handelt sich um eine Statistik, die Daten aus Verwaltungsunterlagen generiert. Die Daten werden hauptsächlich von Fachressorts und Weiterbildungseinrichtungen genutzt. Zu den Kerndaten der Statistik gehören die Förderfälle (Geförderte), differenziert u. a. nach Voll- und Teilzeit, Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Zusätzlich werden Angaben zum finanziellen Aufwand, dem durchschnittlichen monatlichen Förderungsbetrag und der Dauer der Maßnahme gemacht. Gefördert werden nach dem AFBG Bildungsmaßnahmen, welche auf anerkannte Prüfungen nach der Handwerksordnung, dem Berufsbildungsgesetz oder nach Bundes- bzw. Landesrecht ausgerichtet sind. Zu den förderberechtigten Fortbildungsstufen gehören der/die geprüfte Berufsspezialist/-in, Bachelor Professional und Master Professional.

Die **Fachschulstatistik**³¹ berichtet jährlich über Schulen, Klassen, Schüler/-innen, Absolventen und Absolventinnen, Abgänger/-innen und Lehrkräfte (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2021c). Dabei sollen Daten zur Entwicklung und Situation im Bereich der beruflichen Schulen bereitgestellt werden. Es handelt sich um eine Totalerhebung mit Auskunftspflicht. Zudem wird ein Ländervergleich mit den erhobenen Daten möglich. Zugrunde liegen landesrechtliche Regelungen bei einer gegenseitigen Anerkennung der Abschlüsse durch die Länder. Zusätzlich wird eine Übersicht der Schulartengliederung nach den Ländern dargestellt. Hinsichtlich beruflicher Weiterbildung werden u. a. die Absolventen und Absolventinnen beruflicher Fachschulen, die Anzahl der Klassen und die Beschäftigungsform der Lehrkräfte abgebildet. Die Daten werden u. a. überwiegend vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Kultusministerkonferenz, Länderministerien, Eurostat, Verbänden und sonstigen Einrichtungen genutzt.

Die **Hochschulstatistik** wird im Rahmen verschiedener nationaler Rechtsnormen (Hochschulstatistikgesetz, Bundesausbildungsförderungsgesetz, Stipendienprogramm-Gesetz, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz und Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz) in einem jährlichen Turnus erhoben, mit Ausnahme der halbjährlich erscheinenden Studierendenstatistik. Dabei wird noch einmal zwischen nicht monetären Statistiken (Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Gasthörerstatistik, Promovierendenstatistik, Habilitationsstatistik, Hochschulpersonalstatistik) und der Hochschulfinanzstatistik unterschieden. Es handelt sich bei der Hochschulstatistik um eine Totalerhebung. Die auskunftspflichtigen Hochschulen übermitteln die Daten an die Statistischen Landesämter, welche wiederum die Ergebnisse an das Statistische Bundesamt weiterleiten. Dort werden die Daten zu den vollständigen Bundesberichten zusammengetragen.

31 Datengrundlage ist die Fachserie 11 Reihe 2 – Berufliche Schulen des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 6: Amtliche Statistiken

Datenquelle	Design	Referenzzeitraum für die Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten – Periodizität	Stichprobengröße	Abbildung von Weiterbildungsaktivitäten nach CLA
SGB-II- und SGB-III-geförderte WB-Maßnahmen (BA Statistik)	Vollerhebung mit Auskunftspflicht Zählung von Förderfällen bzw. Teilnahmen (Sekundärstatistik von Prozessdaten)	monatlich	2020: 180.869 (Jahresdurchschnitt; davon SGB II: 49.064 und SGB III: 131.805)	Implizit (FED, NFE)
Berufsbildungsstatistik/Fortbildungsstatistik (DESTATIS, Stalä)	Vollerhebung mit Auskunftspflicht Teilnahmen und Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO	jährlich	Fortbildungsprüfungen insgesamt: 2020: 95.715 2019: 108.861 Bestandene Fortbildungsprüfungen: 2020: 78.285 2019: 90.276	Implizit (FED)
Reha-Statistik-Datenbasis-Verlaufserhebung (RSD)	Längsschnitt/Querschnitt	jährlich	2012–2019: 478.984 Personen	Implizit (FED, NFE)
Förderstatistik (AFBG)	Vollerhebung mit Auskunftspflicht Förderfälle	jährlich	2020: 178.165 2019: 167.040	Implizit (FED)
Fachschulstatistik – bis 2020/2021, berichtsweise eingestellt	Vollerhebung, nach Bundesländern gegliedert (Angaben zu Schülern und Schülerinnen, Schulen, Klassen)	jährlich	<u>2020/21 (nur Fachschulen):</u> 177.150 Schüler/-innen 1.468 Schulen 9.156 Klassen <u>2019/20 (nur Fachschulen):</u> 178.139 Schüler/-innen 1.468 Schulen 9.137 Klassen	Implizit (FED)
Hochschulstatistik	Sekundärerhebung auf Basis einer Vollerhebung mit Auskunftspflicht	Studierendenstatistik: Semesterweise Prüfungsstatistik, nicht monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Personalstatistik, Promovierendenstatistik: jährlich	Studierendenstatistik: SoSe 2021: 421 Hochschulen WiSe 2020/2021: 422 Hochschulen SoSe 2020: 423 Hochschulen WiSe 2019/2020: 424 Hochschulen SoSe 2019: 425 Hochschulen	Implizit (FED)

3.3 Bestandsaufnahme Daten für iWBBe

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Sichtung und Analyse der verschiedenen Erhebungen (Bestandsaufnahme), gegliedert nach den fünf Säulen, anhand des Indikatorenkonzepts des iWBBe-Projektes (vgl. Kapitel 1) dargestellt.

3.3.1 Individualbefragungen³²

Der **AES** erfasst die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten (formal/non-formal/informell) anhand einer großen Bandbreite verschiedener Input-, Prozess- und Output-Variablen. Zur Input-Dimension werden neben Informationen zur *Reglementierung* vor allem Daten zu Kosten, Kostenübernahme und Förderung von Weiterbildung erhoben. Darüber hinaus werden Bedarfe, Motive und Gründe der Weiterbildung abgefragt sowie die Transparenz von Weiterbildungsangeboten und die Inanspruchnahme von Bildungsberatung. Die meisten Informationen auf Prozessebene liegen zur *Teilnahme/Beteiligung* an Weiterbildungsaktivitäten vor, die sowohl für FED und NFE als auch für INF abgefragt werden. Neben Art und Dauer der Weiterbildung werden Informationen zu Inhalten, Themen und Formaten erfasst. Hinsichtlich der *Qualität* von Weiterbildung wird die Zufriedenheit mit dem in der Weiterbildung Gelernten erfragt. Dem Thema *Durchlässigkeit und Übergänge* zuordenbar ist die Abfrage nach Anerkennungsverfahren ausländischer Schulabschlüsse. Auf der Ebene der Bildungsergebnisse werden Informationen zur Zertifizierung von erworbenen *Abschlüssen* und *Zertifikaten* erhoben. Kontextinformationen umfassen *soziodemografische Merkmale* sowie die *Nutzung von IKT*.

Das **NEPS** erhebt Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklung, Weiterbildungsprozessen und -ergebnissen in formalen, non-formalen und informellen Kontexten (vgl. Kapitel 3.4). Bezogen auf die Inputs der Weiterbildung liegen Informationen zu *Reglementierung*, etwa die Abfrage nach betrieblichen Vereinbarungen zu Weiterbildung sowie detaillierte Daten zum *Ressourcenaufwand (inklusive Zeitaufwand)* und zur *Förderung* durch Betriebe und Arbeitsamt für FED und NFE vor. Als weitere Input-Merkmale sind detaillierte Informationen zur Motivation, zu Bedarfen, zur Transparenz des Weiterbildungsangebots und zur Inanspruchnahme von Bildungsberatung zu verorten. Zur Prozess-Dimension werden verschiedene Informationen zu Teilnahmen und Abbrüchen an Weiterbildungsaktivitäten erhoben. Diese umfassen sowohl FED, NFE als auch INF. Für alle berichteten non-formalen Bildungsaktivitäten werden Zeiträume, Volumen, Inhalte und Abbrüche erfasst. Hervorzuheben sind die differenzierten Informationen zum Prozess, die neben der zeitlichen Verortung und des Umfangs eine Einschätzung der Kursqualität beinhaltet. Bezogen auf das Thema *Durchlässigkeit/Übergänge* bietet das NEPS Informationen zu Anerkennung von Schulabschlüssen sowie zum Erwerb einer Studienberechtigung (FED). Mit Blick auf die Bildungsergebnisse werden sowohl Bildungsabschlüsse (FED) als auch durch Weiterbildung erhaltene Zertifikate (NFE) erhoben. Ein Alleinstellungsmerkmal des NEPS sind die detaillierten Daten zu Kompetenzen (Erhebung alle zwei Jahre mittels verschiedener Kompetenzdomänen). Informationen zu *monetären Erträgen* können mittels Daten zu Einkommen und Erwerbstätigkeit dargestellt werden. Als weiteres Merkmal zur Wirkungsmessung wird der (subjektive) berufliche Nutzen besuchter Weiterbildungskurse und Lehrgänge erhoben.

PIAAC beinhaltet verschiedene Daten zu Inputs von Bildungsaktivitäten, etwa Finanzierungsmerkmale und (berufliche) Gründe der Teilnahme sowie Informationen zur Dauer von Weiterbildungsaktivitäten. Daten zur Dauer sind jedoch nur eingeschränkt für die berufliche Weiterbildungsberichterstattung nutzbar, da diese kumuliert für alle NFE-Aktivitäten erfragt wird. Inhaltliche Spezifikationen werden für NFE nicht erfasst. Informationen zu Bildungsergebnissen liegen in Form erworbener *Abschlüsse* und *Zertifikate* für FED vor. Als Wirkungs-

³² Vgl. Tabelle 7.

merkmal wird der subjektive Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten (FED und NFE) mit Bezug auf die Erwerbstätigkeit erfragt.

Im **LFS (Mikrozensus)** wird vornehmlich die *Teilnahme/Beteiligung* an formaler Bildung und Ausbildung sowie non-formaler Weiterbildung erfasst. Für FED wird die generelle Ausrichtung allgemein/beruflich, für NFE werden Teilnahmegründe (berufliche/private Gründe) und Themenbereich/Inhalt der zuletzt besuchten Weiterbildung erfragt. Als Besonderheit werden neben soziodemografischen Merkmalen auch Kontext-Informationen zur Urbanisierung der Region erfasst, wodurch sich Verteilungen der Bildungsbeteiligung Erwachsener entsprechend des Verstädterungsgrades zumindest eingeschränkt analysieren lassen. Rückschlüsse zum *Personal* sind eingeschränkt über Eintragungen zu Dauer und Umfang der Erwerbstätigkeit in Verbindung mit Informationen zu der Branche möglich (beruflich/allgemeine Weiterbildung ist dabei nicht abgrenzbar).

Das **DZHW-Absolventenpanel** erhebt verschiedene Input-Informationen wie Studiendauer (FED), Finanzierung, Ziele, Lerneinstellungen und -bedarfe. Zur Prozess-Dimension liegen Angaben zu Studienteilnahmen und Studienabbruch, Aufstiegsfortbildungen sowie zu studienbegleitenden Praktika vor. Als Bildungsergebnisse werden Abschlüsse (FED) erfasst. Monetäre Erträge werden mittels Fragen zur Erwerbstätigkeit, Dauer der Stellensuche und Einschätzungen zu beruflichen Zukunftsperspektiven erfasst.

Die **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen** liefern umfangreiche Daten rund um das Thema Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Bezogen auf den Kontext werden Angaben gemacht zur Bevölkerungsstruktur und Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit. Für die Input-Dimension können keine Angaben gemacht werden. Zur Prozess-Dimension können speziell zum non-formalen Lernen (NFE) Angaben gemacht werden, was die *Teilnahme/Beteiligung* betrifft. Zum Output-Aspekt der *Kompetenzen* lassen sich Informationen ebenso zum NFE abbilden, und die Erträge lassen Angaben zumindest zu den *monetären Erträgen* zu, wobei auch hier keine Differenzierung nach Lernformen möglich ist.

Im Rahmen des Projekts „**Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens**“ (**WeLL**) wurde ein umfangreicher Datensatz, der Informationen zu beruflichen Weiterbildungsaktivitäten sowohl von Arbeitgeberseite als auch von Arbeitnehmerseite beinhaltet, aufgebaut. In der Erhebung wurden die Finanzierung, Dauer und Weiterbildungsaktivitäten von Anfang 2006 bis zum Befragungszeitpunkt detailliert erfasst. Daten zur *Teilnahme* enthalten neben Informationen zu Themen und Formen der Aktivitäten auch Informationen zu Abbruch/Nichtteilnahme sowie zu Gründen für nicht realisierte Teilnahmen. Die *Qualität* der Weiterbildung sowie die Zufriedenheit mit dem Gelernten werden subjektiv abgefragt. Bezogen auf die Bildungsergebnisse liegen Informationen zu *Abschlüssen* (FED) und Teilnahmebescheinigungen (NFE) vor. Eine subjektive, retrospektive Abfrage zu den beruflichen Auswirkungen vergangener Weiterbildungsaktivitäten dient der Evaluation der Bildungserträge.

Das **SOEP** erfasst neben Zeitaufwand und Förderinstrumenten, wie etwa Stipendien oder BAföG, das Teilnahmeverhalten an beruflichen Bildungsaktivitäten (für FED und NFE) und die thematischen Schwerpunkte im Zeitverlauf.

Das **Freiwilligensurvey** beinhaltet eine Abfrage zum Weiterbildungsbedarf im Kontext der freiwilligen Tätigkeit und erfasst darüber hinaus verschiedene soziodemografische Merkmale und andere Kontext-Informationen.

Das **Deutsche Alterssurvey** erfasst Ziele, Motivation und die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung älterer Personen in Deutschland. Neben Daten zu Fort- und Weiterbildungen liegen Kontext-Informationen zu soziodemografischen Merkmalen sowie zu Erwerbstätigkeit und Rentenstatus vor.

Inhaltliche Schwerpunkte der **IKT-Erhebung** sind die Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnologien und verschiedene Nutzungsaspekte des Internets in privaten Haushalten. Dies beinhaltet Fragen zu Art, Häufigkeit und ausgewählten Zwecken der Internetnutzung (z. B. E-Commerce, E-Government, oder E-Learning). Für die Weiterbildungsberichterstattung ist vor allem die Frage der Teilnahme an Onlineschulungen bzw. das Onlinelernen von hoher Relevanz. Ausgehend von der Operationalisierung der Fragestellung zu Onlineschulungen ist die Trennschärfe zwischen non-formalem und informellen Lernen nur bedingt gegeben. Zusätzlich zum Nutzungsverhalten werden Informationen darüber erhoben, welche Bedenken und Hindernisse Menschen von der Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien abhalten.

Tabelle 7: Individualbefragungen

Thema	AES	NEPS	PIAAC	LFS/MZ	DZHW Absol- ventenpanel	BIBB/BAuA	Well	SOEP	Freiwilligen- survey	DEAS	IKT
Inputs:											
Reglementierung	NFE	NFE									
Anbieterstruktur											
Personal				-							
Ressourcenaufwand und Förderung	FED/NFE	FED/NFE	FED/NFE/INF	-	FED		-	FED/NFE			
Information und Beratung	-	FED/NFE			-						
Bedarfe und Ziele	FED/NFE	FED/NFE	FED/NFE		-/FED		FED/NFE		-	NFE	
Prozess:											
realisiertes Angebot											
Teilnahme/Beteiligung	FED/NFE/INF	FED/NFE/INF	FED/NFE	FED/NFE	FED/NFE/INF	NFE impliziert	FED/NFE/INF	FED/NFE		NFE	-
Qualität	FED/NFE	FED/NFE					-				
Durchlässigkeit/Übergänge	FED	FED									
Outputs:											
Abschlüsse	FED	FED	FED		FED		FED				
Zertifikate	NFE	NFE					NFE				
Kompetenzen		-	-			NFE impliziert					
Erträge:											
Monetäre Erträge		-	-		-	-					
Nichtmonetäre Erträge	FED/NFE										
Kontext:											
Bevölkerungsstruktur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Wirtschaft und Arbeitswelt											
Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Gesellschaft, Staat, Politik											
Internationaler und EU-Kontext											
Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien	-	-/NFE	-								-

Zeichenerklärung:

- ▶ FED = Informationen zu formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ NFE = Informationen zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ INF = Informationen zu informellen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ - = Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten vorhanden, keine Einordnung nach CIA möglich

3.3.2 Betriebsbefragungen³³

Die **CVTS-Erhebung** bietet zu der Kontext-Dimension Informationen zum Thema Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit. Bis auf eine Ausnahme (*Information und Beratung*) lassen sich alle Themen dieser Dimension abbilden, allerdings ist hier keine Differenzierung nach Lernformen möglich, da sich, wie bereits erwähnt, der CVTS nicht an der CLA orientiert. Zum Weiterbildungsprozess sind jedoch Angaben zum non-formalen Lernen (NFE) implizit möglich, nämlich bei dem *realisierten Angebot*, *Teilnahme/Beteiligung* und *Qualität*. Das Thema *Durchlässigkeit/Übergänge* lässt diese Differenzierung nicht zu. Das zur Output-Dimension gehörende Thema *Zertifikate* lässt sich als NFE wiederum abbilden. Auf der Ebene der Erträge sind Angaben zumindest über *monetäre Erträge* vorhanden, die sich allerdings auch nicht nach Lernform differenzieren lassen.

Das **IAB-Betriebspanel** stellt Kontext-Informationen zu *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* und für *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* bereit. Zudem werden Angaben für die Indikatorengruppe *Gesellschaft, Staat, Politik* getätigt. Mit Blick auf die Inputs werden Informationen zum *Ressourcenaufwand und der Förderung* von beruflicher Weiterbildung angegeben. Für den Prozess erhalten die Nutzenden Angaben über das *realisierte Angebot*, u. a. die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung. Außerdem werden für das Thema *Teilnahme/Beteiligung* Informationen über die Teilnehmenden an Weiterbildung im Betrieb nach NFE abgebildet. Zusätzlich sind Aussagen zur *Qualität* der Weiterbildungsangebote möglich. Zu Outputs und Erträgen von beruflicher Weiterbildung liegen keine Informationen vor.

Das **BIBB-Qualifizierungspanel** liefert Kontext-Angaben über die *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* sowie zum Themenblock *Gesellschaft, Staat, Politik* und *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit*. Verfügbare inputbezogene Informationen betreffen den *Ressourcenaufwand*, konkret: die Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung. Diesbezüglich können NFE und FED abgebildet werden. Außerdem liegen Informationen zu *Bedarfen und Zielen* vor, beispielsweise zur Einschätzung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs. Hinsichtlich der Prozess-Dimension liegen zum *realisierten Angebot* und zur *Teilnahme/Beteiligung* Informationen vor, die nach FED und NFE differenzierbar sind. Zu Outputs und Erträgen liegen keine Daten vor.

Der inhaltliche Schwerpunkt der **IKT-Unternehmensbefragung** liegt auf der Verbreitung und Anwendung von IKT innerhalb von Betrieben. Relevante Kontext-Informationen zur beruflichen Weiterbildung betreffen zum einen die *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* und zum anderen das Thema *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit*. Beispielsweise liegen Angaben zur Beschäftigung und zum Einstellungsbedarf von IT-Fachkräften vor. Inputbezogene Informationen existieren zu *Ressourcenaufwand und Förderung* (NFE implizit). Das gilt gleichermaßen für die unter die Prozess-Dimension subsumierten Themen *Realisiertes Angebot* und *Teilnahme/Beteiligung*, zu denen Informationen über interne oder externe Fortbildungsangebote mit IT-Bezug (IT-Kenntnisse für IT-Fachkräfte und IT-Anwenderkenntnisse) vorliegen. Zudem sind Angaben zur *Qualität* des Angebots verfügbar, sofern die Fortbildungen durch die Unternehmen selbst angeboten wurden. In der Erhebung sind keine Angaben zu den Outputs und Erträgen von beruflicher Weiterbildung verfügbar.

Die **Corona-Sondererhebung** des **KfW-Mittelstandspanels** deckt bezüglich der Kontext-Dimension implizit das Thema *Gesellschaft, Staat, Politik* ab, da die Erhebung vor dem Hintergrund der Coronapandemie stattfand. Vorhandene Input-Informationen betreffen das Thema *Ressourcenaufwand und Förderung*, konkret: die Auswirkungen der Coronakrise auf die Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen. Auch zum Thema *Bedarfe und Ziele* finden sich Informationen, u. a. betreffen sie den Weiterbildungsbedarf in verschiedenen Themenbereichen. Als Lernform ist von NFE auszugehen (NFE implizit). Innerhalb der Prozess-Dimension könnten

³³ Vgl. Tabelle 8.

zur Abbildung des *realisierten Angebotes* ebenfalls die Angaben zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen herangezogen werden. Auch hier ist von NFE als Lernform auszugehen (NFE implizit). Zu den Outputs und Erträgen existieren keine Daten.

Für die **IW-Weiterbildungserhebung** können hinsichtlich der Kontext-Dimension Angaben zur *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* in den befragten Unternehmen gemacht werden. Informationen zu Inputs existieren bezüglich *Ressourcenaufwand und Förderung* (u. a. die Entwicklung der Gesamtkosten und die Gesamtkosten je Mitarbeitendem nach Branche). Der Bildungsprozess kann mithilfe von Angaben zu *realisiertem Angebot* und *Teilnahme/Beteiligung* abgebildet werden (u. a. mit Informationen zu Veranstaltungs- und Weiterbildungsformen, differenzierbar nach NFE und INF). Zu Outputs und Erträgen lagen keine Angaben vor.

Tabelle 8: Betriebsbefragungen

Thema	CVTS	IAB	BIBB- Qualipanel	IKT-Unter- nehmen	KfW-Mittel- standspanel/ Corona-Sonder- erhebung	IW-WB Erhebung
Inputs: Reglementierung	-					
Anbieterstruktur	FED/NFE					
Personal	-					
Ressourcenaufwand und Förderung	NFE	NFE	FED/NFE	NFE	NFE	NFE/INF
Information und Beratung						
Bedarfe und Ziele	-		NFE		NFE	
Prozess: realisiertes Angebot	NFE	-	FED/NFE/INF	NFE	NFE	NFE/INF
Teilnahme/Beteiligung	NFE	NFE	FED/NFE	NFE		NFE/INF
Qualität	NFE	-		-		
Durchlässigkeit/Übergänge						
Outputs: Abschlüsse						
Zertifikate	NFE					
Kompetenzen						
Erträge: Monetäre Erträge	-					
Nichtmonetäre Erträge						
Kontext: Bevölkerungsstruktur						
Wirtschaft und Arbeitswelt						
Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit	-	-	-	-		
Gesellschaft, Staat, Politik		-	-		-	
Internationaler und EU-Kontext						
Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien		-	-	-		-

Zeichenerklärung:

- FED = Informationen zu formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- NFE = Informationen zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- INF = Informationen zu informellen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- - = Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten vorhanden, keine Einordnung nach CLA möglich

3.3.3 Anbieterstatistiken³⁴

In der Befragung von Anbietern allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, *wbmonitor*, lassen sich kontextbezogene Informationen zu *Gesellschaft, Staat, Politik* und zur *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* finden. Angaben zu Inputs betreffen die *Anbieterstruktur* (z. B. den Einrichtungstyp), das in der Weiterbildung tätige *Personal, Ressourcenaufwand und Förderung* sowie *Bedarfe und Ziele*. Prozess-bezogene Informationen existieren zum *realisierten Angebot* und zu *Teilnahme/Beteiligung*. Zum Output konnten keine Angaben gefunden werden. Bei den Erträgen wurden einzelne Informationen zu *monetären Erträgen* verzeichnet.

In der **Volkshochschulstatistik** werden verschiedene Input-, Prozess- und Output-Kennzahlen auf institutioneller Ebene erhoben. Bezogen auf die Dimension der Inputs liegen Informationen zu *Reglementierung, Anbieterstruktur, Personal, Ressourcenaufwand (und Förderung)* sowie zu durchgeführten Beratungsleistungen vor; die Input-Daten werden je VHS aggregiert erfasst, d. h., eine Unterscheidung nach Lernformen und Lernaktivitäten ist hier nicht möglich. In der Prozess-Dimension werden Informationen getrennt nach Veranstaltungsformen, Programmbereichen und Fachgebieten erhoben. Es liegen umfangreiche Informationen zum realisierten Veranstaltungsangebot sowie zur Anzahl der Belegungen der Veranstaltungen vor. Der Großteil der Weiterbildungsaktivitäten an VHS führt nicht unmittelbar zu einem Abschluss und ist daher als NFE einzustufen. Das Nachholen staatlich anerkannter Schulabschlüsse (z. B. Realschulabschluss, Abitur) im Rahmen mehrsemestriger Kurse sowie die Teilnahmen an schulischen Prüfungen bilden hier die Ausnahme.

Die **Verbundstatistik** erfasst Daten zu Angeboten und Finanzen sowie zu institutionellen Strukturen konfessioneller und gewerkschaftlicher Anbieter. Zu den erfassten Inputs zählen Abfragen zur Durchführung von Veranstaltungen mit Anerkennung gemäß Erwachsenen- bzw. Weiterbildungsgesetz, *Anbieterstrukturen* wie die Rechtsformen von Organisationen sowie die Nutzung von Qualitätsmanagementsystemen, Informationen zum *Personal* (hauptberuflich, neben-/freiberuflich, ehrenamtlich), *Ressourcenaufwand* und Volumina der berufsbezogenen Veranstaltungen und der Veranstaltungen zu berufsbezogenen Themen (Medienanwendungen, Technik und Arbeitswelt-Interessenvertretung) sowie Weiterbildungsberatung (Beratene/Beratungsstunden). Auf der Prozess-Dimension liegen Informationen zur Anzahl berufsbezogener Veranstaltungen und Veranstaltungen zu berufsbezogenen Themen und zu Teilnahmefällen vor.

In der Anbieterbefragung **Strukturdaten Distance Learning/Distance Education** wurden Informationen zur Kontext-Dimension gefunden, im Einzelnen zu den Themen *Bevölkerungsstruktur, Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* sowie *Gesellschaft, Staat, Politik*. Wie bei vielen weiteren Befragungen im Jahr 2020 bezogen sich die Kontext-Angaben in großen Teilen auf die Coronapandemie. Für die Dimension Input konnten Informationen zur *Reglementierung, Anbieterstruktur, Personal, Ressourcenaufwand und Förderung* und zu den *Bedarfen und Zielen* dargestellt werden. In der Prozess-Dimension waren Angaben zum *realisierten Angebot, der Teilnahme und Beteiligung* und zu *Durchlässigkeit/Übergänge* möglich. Für die Dimension der Outputs konnten Informationen zu *Abschlüssen* und *Zertifikaten* abgebildet werden. Zu den Erträgen konnten keine Angaben zugeordnet werden. Als Lernformen sind FED und NFE abbildbar.

Aufgrund der Zulassungspflicht liegen der **Zentralstelle für Fernunterricht** umfangreiche Angaben zu dem bei ihr registrierten Bildungsangebot vor. Das Amtliche Verzeichnis der zugelassenen Fernlehrgänge sowie Fernlehrinstitute erscheint vierteljährlich in Form eines Ratgebers und ist online frei zugänglich. Es beinhaltet eine deskriptive Auflistung der zugelassenen bzw. anzeigepflichtigen Fernlehrgängen nach § 12 FernUSG in Deutschland. Die Auflistung

³⁴ Vgl. Tabelle 9.

von Fernlehrgängen zu beruflicher Weiterbildung ist außerdem Bestandteil des Amtsblattes. Die erhobenen Daten werden vom BIBB für die Befragung „Strukturdaten Distance Learning“ genutzt.

Der **DGB-Index Gute Arbeit** des deutschen Gewerkschaftsbundes bietet auf der Kontext-Dimension Angaben zu *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* sowie *Gesellschaft, Staat, Politik*, u. a. durch den Index selbst im Rahmen der Berichterstattung der jeweiligen Arbeitstrends aus Arbeitnehmerperspektive. Für die Input-Dimension konnten für die berufliche Weiterbildung keine Angaben zugeordnet werden. Beim Prozess wurden für das *realisierte Angebot* Informationen gefunden. Hier wurde u. a. nach Möglichkeiten der betrieblichen Weiterqualifizierung gefragt. Für die Outputs und Erträge können keine Angaben gemacht werden. Die Lernformen lassen sich nicht direkt zuordnen, aber FED und NFE können durch die Items implizit erfasst werden.

Die **Weiterbildungsumfrage des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen** in Deutschland (AGV) beinhaltet auf der Kontext-Dimension Angaben zu den Indikatorengruppen *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit*, *Gesellschaft, Staat, Politik* und zur *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien*. Beim Input konnten den Themen *Reglementierung*, *Personal*, *Ressourcenaufwand und Förderung* sowie *Bedarfe und Ziele* Angaben zugeordnet werden. Innerhalb der Prozess-Kategorie lagen Informationen zu *realisiertem Angebot*, *Teilnahme/Beteiligung* und zur *Qualität* vor. Bei den Outputs und Erträgen konnten keine Items zugeordnet werden. Abgebildete Lernformen waren FED und NFE.

Der **Wuppertaler Kreis e. V.** bildet als Bundesverband der betrieblichen Weiterbildung in seiner jährlichen Veröffentlichung „Trends in der Weiterbildung von Führungskräften“ die Ergebnisse seiner jährlichen Umfrage ab. Für die Dimension Kontext lagen dabei Angaben zur *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien*, zu *Gesellschaft, Staat, Politik* sowie *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* und *Wirtschaft und Arbeitswelt* vor. Innerhalb der Input-Dimension konnten Informationen für die *Reglementierung*, hier u. a. bezüglich der nach SGB geförderten Maßnahmen, verzeichnet werden. Zusätzlich waren Items bezüglich der *Anbieterstruktur*, dem *Personal*, *Ressourcenaufwand und Förderung*, *Information und Beratung* und hinsichtlich der *Bedarfe und Ziele* vorhanden. Für den Prozess ließ sich das *realisierte Angebot* durch verschiedene Items, beispielsweise der Entwicklung der Nachfrage/Anmeldungen, abbilden. Für die Outputs lagen keine Angaben vor. Bei den *monetären Erträgen* konnten verschiedene Items, u. a. zum Gesamtumsatz und zur Umsatzentwicklung, zugeordnet werden. Beide Lernformen FED und NFE waren vertreten.

Die **Statistik der IHK-Fortbildungsprüfungen** und Veranstaltungen und Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Prüfung enthält für die Kontext-Dimension keine expliziten Angaben. Für die Input-Dimension konnten bei der IHK-Fortbildungsstatistik innerhalb der *Anbieterstruktur* implizit die IHKs in Deutschland als berufliche Weiterbildung anbietende Organisationen verortet werden. Zudem wurden beim Input noch Angaben zu *Ressourcenaufwand und Förderung* sowie *Information und Beratung* gefunden. Für den Prozess konnten Angaben zum *realisierten Angebot* und zu *Teilnahme/Beteiligung* gemacht werden. Die bestandenen Fortbildungsabschlüsse und Angaben zu Teilnahmen an den Fortbildungsprüfungen wurden bei den *Abschlüssen* unter den Outputs verortet. Zu den Erträgen gab es keine Angaben. Als Lernform wurde FED zugeordnet, da es sich um Weiterbildungsangebote im Rahmen einer formal anerkannten Fortbildung handelt.

Tabelle 9: Anbieterstatistiken

Thema	wbmonitor	VHS	Verbundsta- tistik	Strukturda- ten Distance Learning	ZFU	DGB	AGV WB Um- frage	Wuppertaler Kreis	IHK/DIHK
Inputs: Reglementierung		-	-	FED/NFE			FED	FED/NFE	
Anbieterstruktur	-	-	-	FED/NFE	-			-	FED
Personal	-	-	-	-			-	-	
Ressourcenaufwand und Förderung	-	-	-	-			FED	-	FED
Information und Beratung		-	-					FED/NFE	-
Bedarfe und Ziele	-			FED/NFE			FED	FED/NFE	
Prozess: realisiertes Angebot	FED/NFE	FED/NFE	-	FED/NFE	FED/NFE	NFE/FED	-	NFE	FED
Teilnahme/Beteiligung	FED/NFE	FED/NFE	-	FED/NFE			-		FED
Qualität									
Durchlässigkeit/Übergänge				FED/NFE					
Outputs: Abschlüsse		FED		FED					FED
Zertifikate		NFE		NFE					
Kompetenzen									
Erträge: Monetäre Erträge	-							FED/NFE	
Nichtmonetäre Erträge									
Kontext: Bevölkerungsstruktur				-					
Wirtschaft und Arbeitswelt								-	
Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit						NFE	NFE	-	
Gesellschaft, Staat, Politik	-			-		-	-	-	
Internationaler und EU-Kontext									
Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien	-			-			-	-	

Zeichenerklärung:

- FED = Informationen zu formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- NFE = Informationen zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- INF = Informationen zu informellen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- - = Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten vorhanden, keine Einordnung nach CIA möglich

3.3.4 Personalstatistiken³⁵

Der **wb-personalmonitor** liefert Angaben zur Arbeitssituation der in der Weiterbildung Beschäftigten, auf der Kontext-Dimension zu den Indikatorengruppen *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* und *Bevölkerungsstruktur*. Für den Input liegen viele Angaben zum *Personal* vor, beispielsweise der Erwerbskontext, die Erwerbsbiografie und die Arbeitsbelastung. Für den Input konnten zudem Informationen für *Ressourcenaufwand und Förderung*, *Information und Beratung* sowie *Bedarfe und Ziele* zugeordnet werden. Neben Angaben zur Kostenübernahme und Mindestlohnregelungen werden Betätigungsfelder in der Weiterbildung wie Weiterbildungsberatung sowie Informationen zu Ziel- und Adressatengruppen dargestellt. Für den Prozess bietet die Erhebung Angaben zum *realisierten Angebot*, *Teilnahme/Beteiligung* und zur *Qualität*. Auf der Output-Ebene sind keine Angaben vorhanden. Für die Erträge lassen sich die *monetären Erträge* über Angaben zur finanziellen Situation darstellen. Als Lernformen können NFE und FED abgebildet werden.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet mit der **Beschäftigungsstatistik** die Grundlage für die Berichterstattung über sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in Deutschland. Angaben zu in der Weiterbildung tätigen Personen können aus der Tabelle „Beschäftigte nach Berufen“ entnommen werden. Für den Kontext lassen sich hier zu den Themen *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* sowie *Wirtschaft und Arbeitswelt* die allgemeinen Beschäftigungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Berufshauptgruppen zuordnen. Auf der Input-Dimension können für das *Personal* Angaben zu Anzahl und Strukturmerkmalen der in der Weiterbildung tätigen Personen gemacht werden. Lernformen können nicht direkt zugeordnet werden, allerdings ist implizit von NFE und FED auszugehen.

35 Vgl. Tabelle 10.

Tabelle 10: Personalstatistiken

Thema	wb-personalmonitor	Beschäftigungsstatistik BA
Inputs:		
Reglementierung		
Anbieterstruktur		
Personal	-	NFE/FED
Ressourcenaufwand und Förderung	-	
Information und Beratung	-	
Bedarfe und Ziele	NFE	
Prozess:	NFE	
realisiertes Angebot		
Teilnahme/Beteiligung	-	
Qualität	-	
Durchlässigkeit/Übergänge		
Outputs:		
Abschlüsse		
Zertifikate		
Kompetenzen		
Erträge:	-	
Monetäre Erträge		
Nichtmonetäre Erträge		
Kontext:	-	
Bevölkerungsstruktur		
Wirtschaft und Arbeitswelt		-
Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit	-	-
Gesellschaft, Staat, Politik		
Internationaler und EU-Kontext		
Nutzung u. Verbreitung digitaler Technologien		

Zeichenerklärung:

- ▶ FED = Informationen zu formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ NFE = Informationen zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ INF = Informationen zu informellen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ - = Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten vorhanden, keine Einordnung nach CLA möglich

3.3.5 Amtliche Statistiken³⁶

Die Statistik **Förderung und berufliche Rehabilitation der Bundesagentur für Arbeit** berichtet über Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach SGB II und III (Tabelle Förderung der beruflichen Weiterbildung, Monatszahlen). Für die Kontext-Dimension liegen in den Indikatorengruppen *Gesellschaft, Staat, Politik, Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, Wirtschaft und Arbeitswelt* sowie *Bevölkerungsstruktur* Angaben zu vermittlungsrelevanten Personenmerkmalen und ausgewählten Strukturmerkmalen vor. Die Statistik liefert für die Input-Dimension Informationen zu *Reglementierung, Ressourcenaufwand, Förderung, Bedarfe und Ziele*. Für die Prozess-Dimension sind für das *realisierte Angebot* und *Teilnahme/Beteiligung* Informationen enthalten. Den Outputs wurden Angaben zu den *Abschlüssen* zugeordnet. Hierzu gehören Austritte von Teilnehmenden mit Abschluss, differenziert nach verschiedenen Schwerpunkten. Als Lernformen wurden implizit FED und NFE zugeordnet.

36 Vgl. Tabelle 11

Die **Berufsbildungsstatistik** des Statistischen Bundesamtes liefert hauptsächlich Kennzahlen zum Ausbildungsgeschehen in Deutschland. Hinsichtlich beruflicher Weiterbildung waren Angaben zu Teilnahmen an sonstigen Prüfungen von Bedeutung. Hier ließen sich in der Prozess-Dimension Kennzahlen zu den Themen *realisiertes Angebot* und *Teilnahme/Beteiligung* zuordnen. Diese bezogen sich beispielsweise auf die Teilnahme an Fortbildungs- und Meisterprüfungen. Für die Outputs konnten den *Abschlüssen* die Kennzahlen zu den bestandenen Prüfungen zugeordnet werden. Darüber hinaus waren keine weiteren Kategorien abbildbar. Als Lernform war nur FED vertreten.

Die **Reha-Statistik-Datenbasis-Verlaufserhebung** vereint Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen von LTA entlang des gesamten Weiterbildungsprozesses. Auf der Input-Dimension werden Daten zur Finanzierung und Förderung, etwa die Zuständigkeit nach SGB oder die Höhe des Übergangsgelds, sowie der Zeitaufwand für die LTA erfasst. Bezogen auf das *realisierte Angebot* werden diverse Kennzahlen erhoben, beispielsweise die Maßnahmeart der bewilligten Leistungen (Voll-/Teilausbildung, Integrationsmaßnahme). Darüber hinaus liegen weitere Informationen zur Teilnahme vor, etwa Art und Ort der Reha-Stätte. Auf der Ebene der Outputs wird für alle beruflichen Bildungsleistungen das Ergebnis der LTA aus der Abschlussmeldung der beruflichen Bildungseinrichtung eingespielt. Hierdurch kann zwischen erfolgreich abgeschlossenen Leistungen (staatlich anerkannt/Zugnisse der Ausbildungsstätte oder Leistungen ohne Zeugnis), nicht bestandenen Prüfungen, Abbrüchen durch die Versicherten (gesundheitlich, wirtschaftlich, persönlich etc.) sowie den Versicherungsträger (leistungsmäßige Gründe, disziplinarische Gründe) unterschieden werden. Auf Ebene der *monetären Erträge* stehen längsschnittliche Daten zu Beiträgen und Zeiten, etwa die Anzahl der Tage mit versicherungspflichtiger Beschäftigung, Tage mit Arbeitslosengeldbezug aber auch Daten zu erzielttem Einkommen zu Verfügung.

Die **Statistik nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz** berichtet über Fördermaßnahmen nach dem AFBG. Für die Kontext-Dimension können in der Indikatorengruppe *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* Informationen zugeordnet werden, u. a. Personenmerkmale der Geförderten. Als Lernform wurde FED zugeordnet. Im Bereich der Inputs liegen bezüglich *Reglementierung, Anbieterstruktur, Ressourcenaufwand und Förderung* sowie *Bedarfen und Zielen* Angaben vor. Innerhalb der Prozess-Dimension können Informationen zum *realisierten Angebot* und zu *Teilnahme/Beteiligung* abgebildet werden, u. a. zur Anzahl der Geförderten nach Fortbildungsstätten. Die staatlich anerkannten Abschlüsse wurden in der Kategorie *Abschlüsse* bei den Outputs verzeichnet. Zum Thema *monetäre Erträge* wurde die Eingliederungsquote sechs Monate nach Austritt zugeordnet.

Die **Fachschulstatistik**³⁷ bietet Informationen zu Schülern/Schülerinnen, Absolventen und Absolventinnen, Abgängern/Abgängerinnen, Lehrkräften, Schulen und Klassen der beruflichen Bildung. Für die Kontext-Dimension konnten Angaben zu *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* gefunden werden. Bezüglich der Input-Dimension wurde im Bereich der *Reglementierung* auf die Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenz (KMK) verwiesen, welche u. a. auch Angaben zu den Zugangsvoraussetzungen und zur Stundentafel der Bildungsangebote enthält (vgl. KULTUSMINISTERKONFERENZ 2021). In der Tabelle lagen zudem Angaben zur *Anbieterstruktur* und zum *Personal* vor. Für den Prozess liefert die Statistik Angaben zu *realisiertem Angebot, Teilnahme/Beteiligung* und *Durchlässigkeit/Übergänge*. Für die Outputs sind Angaben über die *Abschlüsse* enthalten, jeweils nach unterschiedlichen Differenzierungsmerkmalen, beispielsweise Berufsbezeichnung und Schulart. Als Lernform wurde FED zugeordnet.

In der Prüfungsstatistik der **Hochschulstatistik** werden bestandene Prüfungen nach Fächergruppen, Studienbereichen und Art des Studiums (Erststudium/Zweitstudium/Aufbau-

37 Datengrundlage ist die Fachserie 11 Reihe 2 – Berufliche Schulen des Statistischen Bundesamtes.

studium/Ergänzungsstudium/Weiterbildungsstudium) dokumentiert. Die Promotionsstatistik enthält Informationen zu Promovierenden nach Hochschularten, Art der Promotion, Ländern, Immatrikulationsstatus, Hochschule der Promotion, Fächergruppen, Studienbereichen und Alter. Die Fachserie 11 Reihe 4.1 des Statistischen Bundesamtes enthält außerdem Daten zu Studierenden nach Art des Studiums. Im Fragebogen der Hochschulfinanzstatistik werden Informationen zu den Einnahmen der Hochschulträger zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfasst, in der Statistik jedoch aggregiert mit anderen Einnahmearten ausgewiesen. Bezogen auf die *Anbieterstruktur* stehen Informationen zur Anzahl der Hochschulen nach Hochschulart (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen etc.) zur Verfügung.

Tabelle 11: Amtliche Statistiken

Thema	Statistik der BA	Berufsbildungsstatistik	Reha-Statistik-Datenbasis-Verlaufserhebung (RSD)	Aufstiegsförderungsstatistik (AFBG)	Fachschulstatistik	Hochschulstatistik
Inputs: Reglementierung	-			FED	FED	
Anbieterstruktur				FED	FED	FED
Personal					FED	
Ressourcenaufwand und Förderung	FED/NFE		FED/NFE	FED		
Information und Beratung						
Bedarfe und Ziele	FED/NFE			FED		
Prozess: realisiertes Angebot	FED/NFE	FED	FED/NFE	FED	FED	
Teilnahme/Beteiligung	FED/NFE	FED	FED/NFE	FED	FED	FED
Qualität						
Durchlässigkeit/Übergänge					FED	
Outputs: Abschlüsse	FED/NFE	FED	FED	FED	FED	FED
Zertifikate			NFE			
Kompetenzen						
Erträge: Monetäre Erträge	FED/NFE		FED/NFE			
Nichtmonetäre Erträge				FED		
Kontext: Bevölkerungsstruktur	-					
Wirtschaft und Arbeitswelt	-					
Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit	-		-	FED	FED	
Gesellschaft, Staat, Politik	-					
Internationaler und EU-Kontext						
Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien						

Zeichenerklärung:

- ▶ FED = Informationen zu formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ NFE = Informationen zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ INF = Informationen zu informellen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ - = Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten vorhanden, keine Einordnung nach CIA möglich

3.3.6 Zusammenfassung

Ziel dieses Kapitels war es, darzustellen, inwieweit in den verschiedenen Erhebungen der fünf Säulen sich Informationen, Kennzahlen und Daten gemäß des in Kapitel 1 vorgestellten Indikatorenkonzeptes abbilden lassen. Gleichzeitig sollte aufgezeigt werden, wie sich die Datelage zu den drei Lernformen formales, non-formales und informelles Lernen im Einzelnen darstellt. Betrachtet man die einzelnen Säulen, zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild:

In den **Individualbefragungen** wurden differenzierte Informationen zu den Inputs des Weiterbildungsprozesses dokumentiert, einschließlich der Themen *Reglementierung*, *Personal*, *Ressourcenaufwand und Förderung*, *Information und Beratung* sowie *Bedarfe und Ziele* (vgl. Tabelle 12). Mit Ausnahme des Themas *Personal*, zu dem nur in einer Erhebung (LFS/Mikrozensus) Daten enthalten waren, liegen für alle aufgeführten Themen auf der Input-Dimension Informationen aus mehreren Datenquellen vor. Darüber hinaus können die Informationen in der Mehrheit der Fälle nach den Lernformen (FED/NFE) differenziert werden. Bezogen auf die Prozess-Dimension liegen Informationen zu *Teilnahme und Beteiligung*, *Qualität* sowie zu *Durchlässigkeit und Übergängen* vor. Das Thema *Teilnahme und Beteiligung* ist Kernthema aller hier analysierten Individualbefragungen (bis auf das Freiwilligensurvey) und kann nach den zwei bzw. drei Lernformen (FED/NFE/(INF)) differenziert werden. Zum Thema *Qualität* liegen in mehreren Erhebungen Informationen zu FED und NFE vor, zum Thema *Durchlässigkeit und Übergänge* finden sich in zwei Datenquellen (AES, NEPS) Informationen. Bezogen auf die Outputs von beruflichen Weiterbildungsprozessen liefern mehrere Erhebungen Informationen zu erzielten *Abschlüssen* (FED) und *Zertifikaten* (NFE). Darüber hinaus enthalten drei Datenquellen (NEPS, PIAAC, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung) Informationen zu erworbenen *Kompetenzen*. Während mehrere Datenquellen einen Rückschluss auf mögliche *monetäre Erträge* (FED/NFE) erlauben (beispielsweise NEPS, BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung), gibt es nur eine Datenquelle (AES), die zu *non-monetären Erträgen* Angaben macht (subjektive Nutzenbewertung der in der Weiterbildung erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse). Zusätzlich enthalten alle Individualbefragungen Kontext-Informationen zu den an der Befragung teilnehmenden Individuen: Das Thema *Bevölkerungsstruktur* wird von allen Befragungen aufgegriffen; hier werden vor allem soziodemografische Informationen der Befragungsteilnehmenden registriert wie etwa der höchste Bildungsabschluss, Alter oder Geschlecht. Darüber hinaus liegen Informationen zu den Themen *Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit* (vor allem zu Einkommen und Erwerbstätigkeit) sowie zu dem Thema *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien* vor.

Für die **Betriebsbefragungen** konnten weniger Zuordnungen vorgenommen werden als bei den Individualbefragungen. Auch die Zuordnung der verschiedenen Lernformen war seltener und teilweise nur bedingt möglich, da die entsprechenden Detailinformationen nicht vorliegen bzw. das jeweilige Untersuchungsdesign diese Angabe nicht ermöglicht. Dennoch finden sich eine Reihe von relevanten Informationen in dieser Erhebungssäule. In Bezug auf die Input-Dimension gab es Angaben zu den Indikatorengruppen *Reglementierung*, *Anbieterstruktur*, *Personal*, *Ressourcenaufwand und Förderung* sowie *Bedarfe und Ziele*. Die beiden letztgenannten Gruppen wurden in mehreren Erhebungen gefunden, und es konnten Lernformen differenziert werden: für *Ressourcenaufwand und Förderung* alle drei Lernformen (FED, NFE, INF) und für *Bedarfe und Ziele* jeweils NFE. Bezogen auf die Prozess-Dimension wurden verschiedene Angaben in den Indikatorengruppen *realisiertes Angebot*, *Teilnahme/Beteiligung* und *Qualität* dokumentiert. Mehrere Erhebungen erhielten hierzu Informationen, und es ließen sich teilweise Lernformen zuordnen (FED, NFE, INF). Innerhalb der Outputs konnten in einer Betriebserhebung, dem CVTS, Angaben zu Zertifikaten (Lernform NFE) identifiziert werden. Der CVTS war zudem die einzige Erhebung, in welcher sich Angaben zu *monetären Erträgen* fanden. Darüber hinaus finden sich in allen Betriebsbefragungen Informationen zum Kontext der Weiterbildungsaktivitäten. Diese umfassen Daten zu den Themen *Arbeitsmarkt und Er-*

werbstätigkeit, Gesellschaft, Staat, Politik sowie zu dem Thema *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien*.

Bei den **Anbieterstatistiken** konnte innerhalb der Input-Dimension für alle Indikatorengruppen mindestens in zwei Erhebungen Daten identifiziert werden. Abgesehen von der Kategorie *Information und Beratung* ließen sich darüber hinaus für alle Gruppen die Lernformen abbilden (FED/NFE). Es konnten für alle Themengruppen innerhalb der Prozess-Dimension Angaben identifiziert werden. Für *Qualität* und *Durchlässigkeit/Übergänge* lediglich für eine Erhebung (Strukturdaten Distance Learning/Distance Education). Bis auf die Gruppe *Qualität* konnten allen weiteren Kategorien die Lernformen FED/NFE zugeordnet werden. Die Erhebungen ermöglichten darüber hinaus die Zuordnung von Informationen innerhalb der Output-Dimension: Hierzu gehören Angaben über *Abschlüsse* und *Zertifikate* für jeweils mindestens zwei Erhebungen mit der Zuordnung der Lernformen NFE/FED. Für die Indikatorengruppe *monetäre Erträge* wurden in zwei Erhebungen Angaben (NFE) gefunden. Die Kontext-Dimension beinhaltet für die Anbieterstatistiken Angaben zu den Indikatorengruppen *Bevölkerungsstruktur, Wirtschaft und Arbeitswelt, Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, Gesellschaft, Staat, Politik* und der *Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien*. Für die Indikatorengruppe *Internationaler und EU-Kontext* konnten hier, wie auch in den anderen Erhebungssäulen, keine Angaben gefunden werden.

Für die **Personalstatistiken** wurden innerhalb der vorliegenden Bestandsaufnahme lediglich zwei Erhebungen, der *wb-personalmonitor* und die *Beschäftigungsstatistik* der BA, aufgenommen. Im Bereich der Inputs gab es Angaben für die Themen *Personal, Ressourcenaufwand und Förderung, Information und Beratung* sowie *Bedarfe und Ziele*. Zweimal konnte dort nach Lernformen (FED/NFE) differenziert werden. Bis auf das Thema *Personal* konnten lediglich für eine Erhebung (*wb-personalmonitor*) Angaben zum Input gefunden werden. Die Prozess-Dimension beinhaltet Angaben zur Lernform NFE für die Kategorie *realisiertes Angebot*. Die Angaben zu *Teilnahme/Beteiligung* und *Qualität* des *wb-personalmonitor* wurden keiner Lernform zugeordnet. Für die Output-Dimension wurden für beide Erhebungen keine Kennzahlen gefunden. Für den Kontext wurden für drei Indikatorengruppen (*Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, Wirtschaft und Arbeitswelt* und *Bevölkerungsstruktur*) Angaben dokumentiert und zugeordnet.

In den **amtlichen Statistiken** wurden, bezogen auf die Inputs der Weiterbildung, Informationen zu den Indikatorengruppen *Reglementierung* (FED), *Anbieterstruktur* (FED), *Personal* (FED), *Ressourcenaufwand und Förderung* (NFE/FED) sowie *Bedarfe und Ziele* (FED) erfasst. Abgesehen vom *Personal*, wo in lediglich einer Erhebung Angaben gefunden wurden (Fachschulstatistik), konnten in den anderen Kategorien für mindestens zwei Erhebungen Angaben verortet werden. Die Prozess-Dimension enthält Informationen über das *realisierte Angebot* (FED), *Teilnahme/Beteiligung* (FED) und *Durchlässigkeit/Übergänge* (FED). Die ersten beiden genannten Indikatorengruppen waren in mehr als einer Erhebung vertreten, Angaben zur *Durchlässigkeit* lagen nur in einer Erhebung vor (Fachschulstatistik). Die Output-Dimension ermöglicht Angaben zu *Abschlüssen* (FED) in mehr als einer Erhebung. In zwei Erhebungen liegen Angaben zu *monetären Erträgen* (FED/NFE) vor. In der Kontext-Dimension beinhalten die amtlichen Statistiken Informationen zu den Indikatorengruppen *Gesellschaft, Staat, Politik, Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, Wirtschaft und Arbeitswelt* sowie *Bevölkerungsstruktur*.

Tabelle 12: Übersicht Bestandsaufnahme Daten

Thema	Individual- befragungen	Betriebs- befragungen	Anbieter- statistiken	Personal- statistiken	Amtliche Statistiken
Inputs: Reglementierung	FED/NFE	-	FED/NFE		FED
Anbieterstruktur		-	FED/NFE		FED
Personal	-	-	-	FED/NFE	FED
Ressourcenaufwand und Förde- rung	FED/NFE	FED/NFE/INF	FED	FED/NFE	FED/NFE
Information und Beratung	FED/NFE		-	-	
Bedarfe und Ziele	FED/NFE	NFE	FED/NFE	NFE	FED/NFE
Prozess: realisiertes Angebot		FED/NFE/INF	FED/NFE	NFE	FED/NFE
Teilnahme/Beteiligung	FED/NFE/INF	FED/NFE/INF	FED/NFE	-	FED/NFE
Qualität	FED/NFE	NFE	-	-	
Durchlässigkeit/Übergänge	FED		FED/NFE		FED
Outputs: Abschlüsse	FED		FED/NFE		FED/NFE
Zertifikate	NFE	NFE	NFE		NFE
Kompetenzen	NFE				
Erträge: Monetäre Erträge	FED/NFE	-	NFE		FED
Nichtmonetäre Erträge	FED/NFE				
Kontext: Bevölkerungsstruktur	-		-	-	-
Wirtschaft und Arbeitswelt			-	-	-
Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit	FED	-	-	-	FED
Gesellschaft, Staat, Politik		-	-		-
Internationaler und EU-Kontext					
Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien	-	-	-		

Zeichenlegende:

- ▶ FED = Informationen zu formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ NFE = Informationen zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ INF = Informationen zu informellen Weiterbildungsaktivitäten vorhanden
- ▶ - = Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten vorhanden, keine Einordnung nach CLA möglich

Farblegende:

- ▶ weiß = kein Indikator vorhanden
- ▶ hellgrün = Indikator ist in einer Erhebung vorhanden
- ▶ mittleres Grün = Indikator in mehr als einer Erhebung vorhanden

3.4 Exkurs: Nutzung des Nationalen Bildungspanels (NEPS)

Im Rahmen des vorliegenden iWBBe-Projektes wurde im Rahmen einer Auftragsvergabe vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) eine wissenschaftliche Expertise zum Datenpotenzial des Nationalen Bildungspanels (NEPS) für die Berichterstattung in der beruflichen Weiterbildung erstellt. Hintergrund hierfür war, dass die Daten und damit auch das Potenzial des NEPS bisher kaum im Rahmen für die Bildungsberichterstattung in der beruflichen Weiterbildung genutzt worden sind. Das WZB, als Teil des Nationalen Bildungspanels, verantwortet insbesondere die Fragebogengestaltung zur beruflichen Weiterbildung (Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen). Im Rahmen der Expertise wurden diejenigen Bereiche untersucht und bearbeitet, die für die WB-Berichterstattung von besonderem Interesse sein können: das erwartete, künftige Datenpotenzial; der Stand der bisherigen Analysen zur beruflichen Weiterbildung; das mögliche Analysepotenzial einer zukünftigen Weiterbildungsforschung mit NEPS-Daten; die konkreten Möglichkeiten der Weiterentwicklung des Frageprogramms.

Bisher wird, wie bereits erwähnt, das NEPS in der Berichterstattung „nur zurückhaltend genutzt“ (HELBIG 2021, S. 5), was u. a. auf die komplexe, episodenförmige Datenstruktur zurückgeführt wird (HELBIG 2021, S. 69).

Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über die Daten zur Weiterbildung gegeben, die im NEPS erfasst werden:

- ▶ formale Weiterbildung: vollständig, durch präzise Messung der Bildungspfade besser von Erstausbildung abgrenzbar als in anderen Erhebungen (HELBIG 2021, S. 40);
- ▶ non-formale Weiterbildung: beschränkt auf „Kurse“; kurzzeitige Bildungsmaßnahmen, Trainings, Schulungen am Arbeitsplatz bleiben allerdings bisher außen vor; eine Datierung von Kursanfang/-ende findet nicht statt;
- ▶ informelles Lernen: wird nur als intentionales Lernen erfasst in Form von Fachmessen/-kongressen/-vorträgen, Lesen von Fach-/Sachbüchern, Nutzung von Lernprogrammen am Computer oder Lernangeboten im Internet. Allerdings werden gezielte Lernaktivitäten wie Coaching/Mentoring, Lernen von Kolleginnen und Kollegen/Bekannten/Familie oder das Lernen am Arbeitsplatz bzw. im Alltag durch Ausprobieren hierbei bisher nicht erfasst. Ein entsprechendes Modul ab Welle 5 ist in Planung.

Ein großes Potenzial des NEPS liegt zum einen laut Expertise in der Anzahl an weiterbildungsbezogenen Merkmalen, die entweder in einem direkten Zusammenhang mit einer konkreten Weiterbildungsaktivität stehen und in jeder Welle erhoben werden oder personengebunden und eher zeitinvariant sind und daher nur in einzelnen Wellen erfasst werden. Hierzu gehören Informationen zu Weiterbildungseinstellungen, -motiven, -nutzenerwartungen, -aspirationen, -barrieren, und -sozialkapital. Bei Erwerbstätigen werden zudem die Weiterbildungsbedingungen im Betrieb beleuchtet (z. B. Existieren einer Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung, betriebliche Förderung von Weiterbildung, Zuständigkeit für Weiterbildung im Betrieb).

Regionale Differenzierungen sind bis auf Kreisebene möglich, wobei man aber wegen der Fallzahlen an die Grenzen der Auswertbarkeit stoßen dürfte. Darüber hinaus steht eine große Zahl an soziodemografischen Merkmalen zur Verfügung, die in Zusammenhang mit dem Weiterbildungsverhalten gebracht werden können (HELBIG 2021, S. 21).

Ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal des NEPS sind die Kompetenzmessungen, die es z. B. erlauben, Erträge von Kompetenzen und Zertifikaten zu differenzieren (HELBIG 2021, S. 65). Die Vielzahl der gemessenen relevanten Faktoren ermöglichen es zudem, in vielen Analysen vergleichsweise gut für die Eingangsselektivität zu kontrollieren und statistische Probleme

me bei der Identifikation kausaler Effekte einzudämmen. Ferner wird die „Anspielmöglichkeit von Registerdaten“ als Vorteil gesehen.

Der größte Mehrwert liegt aber sicherlich in der Längsschnittstruktur der Daten mit einer lückenlosen Abbildung des Bildungsverhalten im Biografieverlauf. Diese Datenstruktur ermöglicht laut Expertise z. B. „die differenzierte Analyse von Weiterbildungseffekten und [...] die Überprüfung von Kausalhypothesen“ (HELBIG 2021, S. 40).

Als problematisch für die Weiterbildungsberichterstattung wird gesehen, dass die „Referenzzeiträume, in denen Weiterbildung berichtet wird, zwischen den Wellen unterschiedlich lang ausfallen können. Dies kann die Höhe der Weiterbildungsquoten beeinflussen und zu größeren Schwankungen der Quoten zwischen den Wellen führen“ (HELBIG 2021, S. 18). Helbig schlägt verschiedene Lösungswege vor, die jedoch aus methodischen Gründen alle nicht zu einem verzerrungsfreien Ergebnis führen und sich laut Expertise einschränkend auf das Datenpotenzial auswirken. Andererseits besteht mit dem NEPS die Möglichkeit, die Regelmäßigkeit individueller Weiterbildungsbeteiligung über längere Zeiträume und die Zusammenhänge mit biografischen Ereignissen bzw. Übergängen zu untersuchen.

Ein weiterer Nachteil ist, dass die Abgrenzung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung erst ab Welle 11 für alle erfassten Kurse möglich ist. Lücken oder Weiterentwicklungsbedarf werden vor allem hinsichtlich der Erfassung digitalen Lernens, des informellen Lernens, der Weiterbildungsbarrieren und hinsichtlich der Stichprobenzusammensetzung gesehen (Personen mit Migrationsgeschichte werden seit den Flüchtlingsbewegungen im Jahr 2015 nicht mehr repräsentativ abgebildet).

Unter dem Strich kommt die Expertise zu dem Ergebnis, dass das NEPS „nicht vollumfänglich für die Berichterstattung geeignet ist“ (HELBIG 2021, S. 67). Datenquellen, wie das AES, seien „aufgrund ihrer querschnittlichen Datenstruktur besser geeignet, die Höhe der allgemeinen Weiterbildungsbeteiligung trendweise und differenziert für verschiedene Gruppen zu beschreiben“ (ebd.). Oder etwas positiver formuliert: Das NEPS sei dann die zu bevorzugende Datenquelle, wenn es darum geht „Entwicklungsverläufe in Abhängigkeit weiterer Faktoren [...], beispielsweise die Entwicklung der Teilnahmequote an non-formaler, betrieblicher Weiterbildung in den letzten zehn Jahren vor dem Renteneintritt“ darzustellen oder „weiterbildungsbezogene Fragestellungen, die längsschnittliche biografische Kontexte berücksichtigen“ (ebd.). Auch kumulative Weiterbildungsmuster über den gesamten Lebensverlauf sind mit dem NEPS beschreibbar. Geht es hingegen um die „Beschreibung der Verteilung bestimmter Merkmale zu spezifischen Zeitpunkten“, seien Querschnittsbefragungen (z. B. Adult Education Survey) vorzuziehen (HELBIG 2021, S. 23).

Das NEPS erscheint somit am besten von allen Datensätzen geeignet, Forschungsfragen zu Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz im Kontext situativer, lebensbereichsspezifischer und biografischer Faktoren zu untersuchen. Die Ergebnisse solcher Studien könnten über die vorgeschlagene systematische Integration von Forschungsergebnissen, z. B. über Reviews, in die Bildungsberichterstattung einfließen und würden diese um wichtige Aspekte erweitern (vgl. Kapitel 5).

4 Analyse der Machbarkeit einer iWBBe anhand eines Sets von Kernindikatoren

Im Anschluss an die Bestandsaufnahmen der vorliegenden Berichterstattung und Datenquellen zur beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 2 und Kapitel 3) wird in diesem Kapitel die prinzipielle Machbarkeit einer integrierten Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung, wie sie mit dem in Kapitel 1.6 vorgelegten Referenzrahmen in Form einer idealtypischen iWBBe-Gliederung skizziert wurde, exemplarisch analysiert. Aufgrund der Differenziertheit dieser Gliederung und des Umfangs des geprüften Datenmaterials war es im vorgegebenen Projektzeitraum nicht möglich, eine Prüfung für alle Indikatorengruppen (vgl. Kapitel 1.5) und für alle Teilbereiche (vgl. Kapitel 1.3) im Detail durchzuführen. Daher wird dieser Schritt im Folgenden anhand eines Sets von ausgewählten Kernindikatoren und für die im Projekt entwickelten Steuerungsbereiche beruflicher Weiterbildung vorgenommen. Ziel ist es, Möglichkeiten der Abbildung der Kernindikatoren im Rahmen der iWBBe-Systematik aufzuzeigen und dabei auch Möglichkeiten der Erweiterung der bestehenden Berichterstattung mit bisher nicht verwendeten Daten zu prüfen.

Wie in Kapitel 1.5 ausgeführt, speist sich das Indikatorenkonzept, das für eine iWBBe entwickelt wurde, neben der allgemeinen Orientierung am Rahmenmodell aus steuerungsrelevanten Leitfragen für die Bildungsberichterstattung. Diese wurden formuliert, um die angenommene Perspektive der Adressatinnen und Adressaten der Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung, insbesondere die der steuernden Akteure, aufzugreifen und inhaltlich zu konkretisieren. Eine weitere Anforderung aus Sicht von Adressatinnen und Adressaten der Berichterstattung, die auch mehrfach im Rahmen der Fachgespräche formuliert wurde, stellt die Konzentration der Berichterstattung auf wichtige Kernthemen dar. Damit verbunden wurde das Anliegen, einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen und Aspekte der beruflichen Weiterbildung zu gewinnen. Demgegenüber steht die Differenziertheit (und häufig auch empfundene Widersprüchlichkeit) der in der Bildungsberichterstattung dargestellten Daten, sowie deren mangelnde Verbindung und Einordnung in ein größeres Ganzes. Daher erscheint es aus Adressatenperspektive zuweilen schwer, „die Essenz“ der Berichtsinhalte aufzunehmen. Die Anforderung an „Kernthemen“ hat also sowohl eine inhaltliche Komponente (Konzentration auf wichtige Sachverhalte) als auch eine datenbezogene (Konzentration auf die Daten, die den Sachverhalt am besten beschreiben).

Im vorliegenden Kapitel werden 20 Kernindikatoren vorgeschlagen (vgl. Tabelle 13). Bei der Beurteilung der Zugehörigkeit zum „Kern“ von Informationen zur beruflichen Weiterbildung standen die in der Akteurslandschaft angenommene Relevanz der jeweiligen Information für Zwecke der politischen Steuerung und zur Beurteilung der Situation der beruflichen Weiterbildung durch die (Fach-)Öffentlichkeit und nicht Gesichtspunkte der Datenverfügbarkeit im Vordergrund. In die Überlegungen zur Auswahl der Kernindikatoren flossen darüber hinaus die Handlungsziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie (BMAS/BMBF 2019) mit ein.³⁸ Die Kernindikatoren stellen eine Auswahl von Themen dar, die innerhalb der Leitfragen

38 Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird als Ausgangspunkt und Anlass für die Vereinbarung der NWS gesehen. Sie schafft neue Kompetenzbedarfe und durchdringt zugleich alle Bereiche der Weiterbildung, verstärkt noch durch die Coronapandemie, wird aber auch als Schlüssel für mehr Teilhabe gesehen. Damit ist Digitalisierung ein Querschnittsthema für die berufliche Weiterbildung mit Auswirkungen u. a. auf Lehr-/Lernformate und Informationsstrukturen (vgl. MÜNCHHAUSEN/REICHART 2022). Sie wird bei allen Indikatoren implizit „mitgedacht“, in dem Sinne, dass mögliche Differenzierungen in Bezug auf Digitalisierung überall, wo möglich, umgesetzt werden sollen.

adressiert wurden. Alle Kernindikatoren stehen in einem unmittelbaren Bezug zu mindestens einer Leitfrage (vgl. Kapitel 1.5). Mit diesem Set von Kernindikatoren geht es um die exemplarische Prüfung von Themen und Konkretisierung des iWBBe-Referenzrahmens (vgl. Kapitel 1.5).

Für die 20 vorgeschlagenen Kernindikatoren wurde untersucht, inwiefern entsprechende Kennzahlen bereits in der Berichterstattung enthalten sind und ob sie für die vorgeschlagenen Teilbereiche differenziert werden. Bezüglich der Datenquellen wurde geprüft, welche Informationen zu den Kernindikatoren vorliegen und ob diese den gesamten Bereich der beruflichen Weiterbildung und/oder einzelne Teilbereiche abdecken. So wird in der im Folgenden dargestellten Analyse deutlich, ob es über die in der bisherigen Berichterstattung enthaltenen Kennzahlen hinaus Möglichkeiten gibt, die Berichterstattung mit vorliegenden und für den Sachverhalt relevanten Daten zu erweitern. Es wird auf Einschränkungen hingewiesen, die bezüglich der Abgrenzbarkeit von Teilbereichen bestehen, und bei mehreren geeigneten Datenquellen eine begründete Auswahl getroffen. Aufgenommen wurde auch das implizite und näherungsweise Verständnis von formaler bzw. non-formaler Weiterbildung: Datenquellen, die Informationen nicht explizit nach der CLA klassifizieren, aber für die eine näherungsweise Zuordnung möglich ist, werden mit aufgeführt. Grundlage der Analysen bildet die im iWBBe-Projekt erarbeitete, ausführliche Dokumentation der aus Erhebungen und Statistiken vorhandenen Daten, in der den einzelnen Indikatorengruppen des iWBBe-Indikatorenrasters (vgl. Kapitel 1.5) die jeweiligen Fragebogenitems zugeordnet wurden.³⁹ Die ausführliche Dokumentation befindet sich im Anhang, der als Zusatzmaterial zu dieser Publikation veröffentlicht ist.⁴⁰

Datenquellen, die nur einmalig erhoben wurden, werden als nicht geeignet für eine kontinuierliche Berichterstattung eingestuft. Spezifische Statistiken, hier z. B. für einzelne Anbieter- oder Angebotsbereiche innerhalb der nicht betrieblichen Weiterbildung (z. B. VHS-Statistik), werden punktuell diskutiert, aber nicht in die Datengrundlagen der Kernindikatoren aufgenommen, da sie jeweils nur einen Teil der im Projekt entwickelten Steuerungsbereiche beruflicher Weiterbildung (vgl. Kapitel 1.3) abdecken.⁴¹ Hingegen werden Datenquellen, die keine Eingrenzung auf die berufliche Weiterbildung erlauben, in die dargestellten Möglichkeiten einbezogen, insbesondere wenn keine alternativen Datenquellen vorliegen.

Tabelle 13: Übersicht der Kernindikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Dimension	Thema	Kernindikatoren
Kontext	Bevölkerungsstruktur	–
	Wirtschaft und Arbeitswelt	–
	Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit	1. Verteilung von (beruflichen) Bildungsabschlüssen in der Bevölkerung
	Gesellschaft – Staat – Politik	–
	Internationaler und EU-Kontext	–
	Nutzung und Verbreitung digitaler Technologien	–

³⁹ Dabei wurden auch Mehrfachzuordnungen derselben Informationen zu Themen vorgenommen, sofern diese geeignet erschienen.

⁴⁰ Der Anhang ist online veröffentlicht und unter „Zusatzmaterialien“ hier zu finden: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18628?referrer=/dienst/publikationen/de/>.

⁴¹ Für weitere Informationen: vgl. Kapitel 3 und Anhangtabelle unter „Zusatzmaterialien“.

Dimension	Thema	Kernindikatoren
Input	Reglementierung	–
	Anbieterstruktur	2. Marktanteile verschiedener Anbietertypen (inklusive Unternehmen mit betrieblicher Bildungseinrichtung) 3. Anbieterdichte (regional)
	Personal	4. Struktur der Beschäftigungsbedingungen und -formen
	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)
	Information und Beratung	8. Transparenz des Weiterbildungsangebotes 9. Struktur von Beratungs-/Informationsangeboten 10. Nutzung von Beratungs-/Informationsangeboten
	Bedarfe und Ziele	–
Prozess	Realisiertes Angebot	11. Realisierte Aktivitäten nach Themen und Formaten 12. Angebot in den Regionen
	Teilnahme/Beteiligung	13. Individuelle Beteiligung an beruflicher Weiterbildung 14. Relevanz verschiedener Weiterbildungshemmnisse 15. Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe 16. Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben
	Qualität	17. Qualitätsurteile der Teilnehmenden 18. Präsenz von Qualitätsmanagementsystemen auf Anbieterebene
	Durchlässigkeit/Übergänge	–
Output	Abschlüsse	19. Verteilung von Abschlüssen höherqualifizierender Berufsbildung
	Zertifikate	–
	Kompetenzen	–
Erträge	Monetäre Folgen von Weiterbildung	20. Erfolge bei der Eingliederung weitergebildeter Arbeitsloser
	Nichtmonetäre Folgen von Weiterbildung	–

Das vorliegende Kapitel ist wie folgt aufgebaut: Jedem der 20 vorgeschlagenen Kernindikatoren (vgl. Tabelle 13) ist ein eigenes Unterkapitel gewidmet (Kapitel 4.1 bis 4.20). Hier wird nach einer Einleitung, die die Steuerungsrelevanz des Kernindikators erläutert, beschrieben, welche Informationen in den im Projekt untersuchten Berichten vorhanden sind und inwiefern diese nach den im Projekt entwickelten Steuerungsbereichen beruflicher Weiterbildung differenzieren (vgl. Kapitel 1.3). Anschließend wird darauf eingegangen, welche Daten bei der Analyse der Datenquellen vorgefunden wurden und welche davon grundsätzlich geeignet erscheinen, die vorliegende Berichterstattung zu ergänzen, mit Blick auf die Abbildung der beruflichen Weiterbildung und der Steuerungsbereiche (vgl. Kapitel 1.3). Eine kurze Tabelle listet jeweils diese Datenquellen und die darin enthaltenen Differenzierungsmöglichkeiten auf. Bei mehreren Datenquellen zum gleichen Sachverhalt wird diejenige angegeben, die für eine Indikatorik am besten geeignet erscheint. Ein abschließendes Fazit fasst die Befunde zusammen und ermöglicht einen Überblick über die Kernindikatoren, die bisher verwendeten Daten sowie bestehende Optimierungspotenziale.

4.1 Kernindikator 1 – Verteilung von (beruflichen) Bildungsabschlüssen in der Bevölkerung

Aus der Dimension *Kontext* des Indikatorenkonzepts wurde die „Verteilung von (beruflichen) Bildungsabschlüssen in der Bevölkerung“ als Kernindikator identifiziert. Seine Relevanz mit Blick auf berufliche Weiterbildung bezieht dieser Indikator daraus, dass die Verteilung der Bildungsabschlüsse erkennen lässt, für welchen Bevölkerungsanteil bestimmte formale Fortbildungsgänge (z. B. Nachholen von Abschlüssen, höherqualifizierende Berufsbildung, akademisches Studium) überhaupt infrage kommen.

In den Weiterbildungskapiteln der betrachteten **Berichte** wurde er bisher nicht berücksichtigt. Dort kommt die Verteilung von Bildungsabschlüssen in der Bevölkerung in anderen Kapiteln zur Sprache, wird aber nicht als Kontextmerkmal mit Blick auf die berufliche Weiterbildung erkenntlich.

Im NBB (Kapitel B5) werden die höchsten allgemeinbildenden und beruflichen Abschlüsse in der Bevölkerung nach Altersgruppen und Geschlecht dargestellt ebenso wie der Anteil der Erwachsenen mit Hochschulabschluss, der zusätzlich nach Migrationshintergrund differenziert wird. Datengrundlage ist der Mikrozensus (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHT-ERSTATTUNG 2020, S. 67ff.). Auch der Anteil Erwachsener ohne beruflichen Abschluss wird entsprechend differenziert. Schließlich sind auch ein nationaler (zwischen Bundesländern) und internationaler Vergleich (zwischen EU-Ländern auf Basis des Labour Force Survey) der höchsten beruflichen Abschlüsse enthalten.

Die OECD berichtet die höchsten in der Bevölkerung der OECD-Länder erreichten Bildungsabschlüsse nach ISCED-Levels („Bildungsstand“), ebenfalls differenziert nach Altersgruppen (Indikator A1 (vgl. OECD 2020, S. 47ff.)).⁴²

Aufseiten der **Datenquellen** ist der Mikrozensus, der auch im NBB verwendet wird, mit seiner großen Fallzahl die geeignetste Quelle, um die Verteilung der Bildungsabschlüsse in der Bevölkerung abzubilden. Für die Darstellung der Bildungsniveaus als Hintergrundinformation zur Weiterbildung sollte auch in der deutschen Berichterstattung für die beruflichen Abschlüsse eine differenzierte Darstellung gewählt werden, die zwischen den einzelnen Niveaus des Deutschen Qualifikationsrahmens und den verschiedenen Abschlüssen, die durch höherqualifizierende Berufsbildung bzw. akademische Bildungsgänge erworben werden, unterscheidet. So könnte die Darstellung der Bildungsabschlüsse noch spezifischer für die Interpretation im Kontext von Weiterbildung gestaltet werden. Bereits erreichte Abschlüsse können so indirekt auf die Wege der Erlangung dieser Abschlüsse (höherqualifizierende Berufsbildung versus akademische Bildung) bezogen werden.

42 Datengrundlage sind verschiedene nationale Erhebungen; für Deutschland wird der Mikrozensus verwendet. Eine zusätzliche Kennzahl beschreibt den Anteil Erwachsener unter denjenigen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II als höchster Qualifikation, die einen berufsbildenden Abschluss haben. Hieran lässt sich ablesen, wie der postsekundäre, nicht tertiäre Bereich ausgerichtet ist, was auch für den Zuschnitt des Weiterbildungsangebotes von Bedeutung ist.

Tabelle 14: Kernindikator 1

Kontext – Thema: Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit	
Kernindikator 1 – Verteilung von (beruflichen) Bildungsabschlüssen in der Bevölkerung	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*höchster allgemeiner Schulabschluss (2019: 131) [Mikrozensus]	**
*höchster beruflicher Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss (2019: 135) [Mikrozensus]	**

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

** trifft nicht zu, da es sich hier um eine Kontextinformation handelt, die nicht für die Bildungsaktivitäten relevant ist.

4.2 Kernindikator 2 – Marktanteile verschiedener Anbietertypen (inklusive Unternehmen mit betrieblicher Bildungseinrichtung)

Dieser Indikator dient dazu, einen Überblick darüber zu gewinnen, welche Anteile verschiedene Anbietergruppen am Weiterbildungsmarkt haben, z. B. Anbietergruppen, die sich hinsichtlich ihrer Ressourcen- und Legitimationsstrukturen unterscheiden.⁴³ So ist es für Entscheiderinnen und Entscheider etwa relevant zu wissen, welcher Teil des Angebotes von öffentlich geförderten Anbietern zur Verfügung gestellt wird (z. B. von Volkshochschulen), stark von öffentlichen Mitteln abhängt (z. B. Anbieter, die sich auf SGB-geförderte Angebote konzentrieren) oder welcher Teil nur geschlossenen Märkten zur Verfügung steht (z. B. betriebliche Weiterbildung durch unternehmenseigene Weiterbildungszentren). Hierfür sind Informationen über die Marktanteile verschiedener Anbietertypen notwendig.

Von den untersuchten **Berichten** bieten bislang der NBB und der DR Informationen aus der Anbieterbefragung wbmonitor über die Marktstruktur an, konkret über die Verteilung von Anbietertypen mit bestimmten Strukturmerkmalen, z. B. Hauptfinanzierungsquellen, dem Leistungsspektrum oder dem Hauptaufgabenbereich (berufliche versus allgemeine Weiterbildung). Über Marktanteile am Weiterbildungsangebot trifft allerdings nur der NBB eine Aussage, und zwar auf Grundlage der Individualdatenerhebung des AES, die Aufschluss darüber gibt, wie sich *non-formale* individuelle Bildungsaktivitäten auf gemeinschaftliche, staatliche, kommerzielle und betriebliche Anbieter verteilen (in Prozent der Weiterbildungsaktivitäten bzw. -stunden).

Informationen zur Verteilung der Kursstunden, Teilnehmenden oder der Umsätze liegen im NBB derzeit nicht vor, ebenso wenig wie eine weitere Differenzierung der Marktanteile nach der Anbieterzertifizierung oder einer feineren Aufgliederung der Anbietergruppen, die z. B. u. a. die Rolle hochschulischer Anbieter besser beleuchtet. Ferner wird derzeit nicht dargestellt, wie sich die Marktanteile in den im Projekt als relevante Steuerungsbereiche identifizierten Weiterbildungssegmenten abbilden.

In Bezug auf das *formale* Lernen besteht mitunter eine originäre Zuständigkeit von Anbietergruppen für bestimmte Teilbereiche. So wird z. B. die hochschulische formale Bildung ausschließlich von Hochschulen angeboten, sodass deren Marktanteil bei 100 Prozent liegt. Nicht für alle Bereiche ist die Lage aber so übersichtlich. Im Bereich der Meister- und Techni-

⁴³ Nach dem Modell der Reproduktionskontexte von SCHRADER (2010) sichern Weiterbildungsanbieter ihre Existenz als Organisationen über unterschiedliche Mechanismen der Beschaffung von Ressourcen (Auftrag versus Vertrag) und bedienen unterschiedliche Interessen (öffentliche versus private), über die sie sich legitimieren.

herausbildung oder des zweiten Bildungswegs sind diverse – und teilweise je nach Bundesland unterschiedliche – Anbieter aktiv (vgl. für den zweiten Bildungsweg KÄPPLINGER/REUTER/PFEIL 2020). Die Marktanteile unterschiedlicher Anbieter wären von Interesse, so wie auch differenziertere Informationen bezüglich des Marktanteils von Fernunterrichtsanbietern oder öffentlichen versus privaten Hochschulen. Diese Informationen schlagen sich bislang nicht in den betrachteten Berichten nieder.

Anhand der **Datenquellen** lässt sich daher vor allem der Bereich der non-formalen Weiterbildung beschreiben. Die im NBB vorgenommene Annäherung an Marktanteile von Anbietertypen über den Anteil verschiedener Anbieter an NFE-Aktivitäten könnte noch um Anteile an den Stundenvolumina der besuchten Aktivitäten ergänzt werden. Weil eine Beschreibung der Aktivitäten mit der Einschränkung behaftet ist, dass die Zuordnung aus der subjektiven Sicht der Lernenden erfolgt, könnte mit dem wbmonitor eine Beschreibung der Marktstruktur auf Basis einer Anbieterbefragung vorgenommen werden, hier aufgrund der Selbstzuordnung von Anbietern und hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung nur mit jenem Teil, der durch eine innerbetriebliche Bildungseinrichtung vorgenommen wird. Unter Bezugnahme auf die durchgeführten Veranstaltungen und/oder Teilnehmenden (die allerdings bei der Befragung durch die Antwortenden geschätzt werden) lassen sich daraus die Marktanteile der verschiedenen Anbietertypen näherungsweise ableiten.

Spezifisch für den Teilbereich der formalen hochschulischen Weiterbildung können Marktanteile von Anbietertypen grob beschrieben werden, indem mithilfe der Hochschulstatistik Arten von Hochschulen abgegrenzt werden (vgl. z. B. REICHART/CHRIST/DENZL 2021, S. 133ff.).

Tabelle 15: Kernindikator 2

<i>Input – Thema: Anbieterstruktur</i>	
Kernindikator 2 – Marktanteile verschiedener Anbietertypen (inklusive Unternehmen mit betrieblicher Bildungseinrichtung)	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Merkmale der Weiterbildungsanbieter [wbmonitor]: ▶ *Einrichtungstyp ▶ Anzahl durchgeführter Veranstaltungen ▶ Anzahl der an WB teilnehmenden Personen ▶ Anzahl erteilte Dozentenstunden	Berufliche WB insgesamt ⁴⁴
Merkmale der besuchten NFE-Aktivitäten [AES]: *Einrichtung oder Person, die WB angeboten und durchgeführt hat (F102) Dauer/Volumen der Aktivität (F094–F094a)	NFE insgesamt und betriebliche versus nicht betriebliche WB (inklusive SGB)
Hochschulart [Hochschulstatistik]	FED – Formale hochschulische Weiterbildung

** in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten*

⁴⁴ Die Profilangaben des wbmonitor erlauben eine Abgrenzung der Anbieter, die berufliche Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe haben. Diese machten 2021 92 Prozent der Weiterbildungsanbieter aus (vgl. KOSCHECK u. a. 2022.) und können als Datengrundlage für die Darstellung aller im folgenden genannten Indikatoren aus dem wbmonitor genutzt werden.

4.3 Kernindikator 3 – Anbieterdichte

Die Anbieterdichte bezieht sich auf die Versorgung von Regionen durch Weiterbildungsanbieter. Dieser Indikator ist relevant, weil er Unterschiede in der regionalen Versorgung aufdecken kann.

Unter den betrachteten **Berichten** bildet der NBB diesen Indikator mithilfe der Anzahl an Einwohnern und Einwohnerinnen je staatlicher oder gemeinschaftlicher Weiterbildungseinrichtung in den Raumordnungsregionen ab. Die so dokumentierte regionale Verteilung staatlicher und gemeinschaftlicher Anbieter beruht auf der VHS-Statistik und der Weiterbildungsstatistik im Verbund. Es wird ersichtlich, dass nur ein Bruchteil des gesamten Marktangebotes in diese Kennzahl einbezogen ist. Hierin besteht gegenwärtig das grundlegende Defizit mit Blick auf diesen Indikator.⁴⁵ Es stehen bislang nicht die **Datenquellen** zur Verfügung, um die privaten Weiterbildungsmärkte in den Regionen genau zu beschreiben. Die Anbieterbefragung wbmonitor weist eine zu geringe Stichprobe auf, um dies tiefregionalisiert leisten zu können, hier ist lediglich eine Differenzierung nach Bundesländern möglich. Auch Teilbereiche von Weiterbildung lassen sich hier nicht unterscheiden. Als bisher einmalige Erhebung hat das Weiterbildungskataster (SCHRADER/MARTIN 2021) mit datengetriebenen Methoden unter Nutzung des Internets eine Liste von in Deutschland ansässigen Weiterbildungsanbietern erstellt und diese maschinell nach Anbietertypen klassifiziert, die über eine Verifikationsbefragung verifiziert wurden. Hier wurden auch regionale Verteilungen berichtet. Bei einer Verstetigung dieser Erhebung und unter der Voraussetzung einer Abgrenzung von Anbietern beruflicher Weiterbildung könnte hier eine deutliche Verbesserung der Datenlage erzielt werden.

Tabelle 16: Kernindikator 3

Input – Thema: Anbieterstruktur	
Kernindikator 3 – Anbieterdichte (regional)	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Bundesland der Einrichtung (Profilangaben) [wbmonitor]	Berufliche WB insgesamt

4.4 Kernindikator 4 – Struktur der Beschäftigungsbedingungen und -formen des Weiterbildungspersonals

Die Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals zu hinterfragen, ist aus steuerungspolitischer Sicht wichtig, da sich in verschiedenen Studien gezeigt hat, dass der Arbeitsmarkt für Beschäftigte in der Weiterbildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen teilweise von prekärer Beschäftigung gekennzeichnet und gleichzeitig stark segmentiert ist (vgl. MARTIN/SCHRADER 2021, S. 179f.). Zudem kann eine ausgewogene Anreizsetzung – auch im

⁴⁵ Im hier nicht in die Analyse einbezogenen deutschen Weiterbildungsatlas (vgl. MARTIN/SCHÖMANN/SCHRADER 2021) wird die regionale Versorgung über vier verschiedene Indikatoren im Anschluss an die Reproduktionskontexte von SCHRADER (2010) vorgenommen, wobei die Reproduktionskontexte näherungsweise dargestellt werden. Für die marktlich organisierten Anbieter werden Daten des Unternehmensregisters (<https://www.unternehmensregister.de>) verwendet, für die betriebliche Weiterbildung Modellrechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels in Kombination mit dem Unternehmensregister (S. 191–193). Staatliche Anbieter werden über die Zahl der Volkshochschulen und Außenstellen aus der Volkshochschulstatistik, gemeinschaftliche Anbieter über die Anzahl der Einrichtungen aus der Verbundstatistik angenähert. Damit existiert keine einheitliche Datenquelle über den gesamten Weiterbildungsmarkt.

Vergleich zum Bildungspersonal anderer Bereiche – dazu beitragen, qualifiziertes und motiviertes Personal für den Weiterbildungssektor zu gewinnen.

Von den betrachteten **Berichten** stellt der NBB im Jahr 2020, basierend auf den Daten des wbmonitor, Informationen zum Anteil und der durchschnittlichen Anzahl von befristet Beschäftigten, Honorarkräften und ehrenamtlich Tätigen in Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung, die allerdings nicht nach Anbietertypen differenziert werden.⁴⁶ Weitere Informationen, z. B. zum Verdienst, zur Wochenarbeitszeit oder zur Arbeitszufriedenheit werden in den betrachteten Berichten nicht aufgegriffen. Auch eine Differenzierung nach Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung erfolgt nicht.

Vonseiten der **Datenquellen** kann auch künftig über den wbmonitor die Struktur der Beschäftigungsbedingungen und -formen angenähert werden, wie es bereits im NBB geschieht. Als einmalige Erhebung erlaubte der wb-personalmonitor eine ausführliche Darstellung der Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals (AUTORENGRUPPE WB-PERSONAL-MONITOR 2016); die Erhebung wurde allerdings nicht verstetigt, sodass die Ergebnisse mittlerweile nicht mehr aktuell sind (vgl. MARTIN/SCHRADER 2021, S. 180).

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit enthält Daten zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig (hier mit Differenzierung nach Arbeitszeit) und geringfügig Beschäftigten in Berufen der Erwachsenenbildung, die zusätzlich für eine Berichterstattung herangezogen werden können. Darüber hinaus könnte der Mikrozensus als Annäherung für das Weiterbildungspersonal verwendet werden, wie es differenziert für die Weiterbildung insgesamt von MARTIN/SCHRADER (2021) vorgelegt wurde. Diese Daten erlauben eine Beschreibung des Personals nach soziodemografischen Merkmalen, Beschäftigungsformen, Lebenslagen, Einkommen und sozialer Absicherung. Beide Datenquellen lassen jedoch keine Abgrenzung von in der beruflichen Weiterbildung Beschäftigten zu und können daher nur als grobe Annäherung verwendet werden.

Tabelle 17: Kernindikator 4

<i>Input – Thema: Personal</i>	
Kernindikator 4 – Struktur der Beschäftigungsbedingungen und -formen	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Anzahl Personen, die im Bereich der Weiterbildung arbeiten – davon Angestellte/Beamte – davon befristet beschäftigte Angestellte – davon Honorarkräfte – davon ehrenamtlich Tätige /A (4)ff. [wbmonitor]	Berufliche WB insgesamt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Berufen in der Erwachsenenbildung (ohne Spezialisierung) – Differenzierung nach Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) [Beschäftigungsstatistik BA]	WB insgesamt
Geringfügig Beschäftigte in Berufen in der Erwachsenenbildung (ohne Spezialisierung) [Beschäftigungsstatistik BA]	WB insgesamt
Dauer und Umfang der Erwerbstätigkeit (F47–F61) in Verbindung mit Information zur Branche (F39) [Mikrozensus]	WB insgesamt

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

⁴⁶ Im Berichtsjahr 2022 werden in einem Schwerpunktkapitel zum Bildungspersonal auch Informationen zu Beschäftigungssituation und demografischer Zusammensetzung des Personals in der Weiterbildung zur Verfügung gestellt, allerdings ebenfalls nicht nach Anbietertypen differenziert. Datenquelle ist die inzwischen veraltete Einmalerhebung des wb-personalmonitor (vgl. AUTORENGRUPPE WB-PERSONAL-MONITOR 2016).

4.5 Kernindikator 5 – Verbreitung öffentlicher Förderung

Um die öffentlichen Investitionen in den Weiterbildungssektor für die Öffentlichkeit transparent zu machen, ist es essenziell, dass über die Verbreitung von öffentlicher Förderung berichtet wird. Neben der Höhe des finanziellen Aufwands geht es dabei vor allem um die Information darüber, welche Arten von beruflichen Weiterbildungsaktivitäten und welche Individuen schwerpunktmäßig gefördert werden.

Als einziger **Bericht** von den hier betrachteten Berichtssystemen enthält der Datenreport des BIBB hierzu Informationen. Beispielsweise wird dort auf Grundlage von Programm- bzw. Verwaltungsdaten über die Anzahl ausgegebener Bildungsprämiegutscheine (Programm läuft aus, Gutscheine können noch bis Ende 2022 eingelöst werden), bewilligter Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendien, AFBG-Bewilligungen und Eintritte in SGB-Maßnahmen berichtet. Teilweise werden die Informationen auch nach regionalen oder soziodemografischen Merkmalen der Geförderten differenziert. Diese Angaben vermitteln zwar einen Überblick über den Umfang der Förderung, können aber nicht aufzeigen, welcher Anteil an Weiterbildungsaktivitäten in welchen Weiterbildungsbereichen mit einer staatlichen Förderung einhergeht.

Eine Differenzierbarkeit von Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung ist zumindest insofern gegeben, als dass z.B. AFBG-Bewilligungen und SGB-Eintritte sich von vornherein auf ganz konkrete Steuerungsbereiche beziehen. Aber inwieweit z. B. auch betrieblich unterstützte non-formale Weiterbildungen noch staatlich gefördert werden, lässt sich anhand der in den Berichten dargestellten Informationen nicht beantworten. Das gilt auch für das Nachholen von Abschlüssen oder den zweiten Bildungsweg. Wünschenswert wären Informationen auf Grundlage von Individualerhebungen und Betriebsbefragungen, die angeben, welcher Anteil an betrieblichen und nicht betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sowie welcher Anteil formaler Lernaktivitäten (nach Teilbereichen gegliedert) in einem gegebenen Zeitraum öffentlich bezuschusst werden.

Bei den **Datenquellen** bietet der AES die Möglichkeit, Quoten der Teilnahme an NFE-Aktivitäten (betrieblich/nicht betrieblich) auszuweisen, die durch öffentliche Förderung ganz oder teilweise finanziert sind (eine genauere Differenzierung ist nicht möglich). Annäherungsweise könnten verschiedene Teilnahmesegmente definiert werden, die teilweise auch die Kofinanzierung durch verschiedene Akteure berücksichtigen (z. B. in Anlehnung an KAUFMANN (2015, S. 250). Diese Differenzierung lässt sich auch für die Aktivitätenebene umsetzen (vgl. REICHART/KAUFMANN-KUCHTA 2021).

Auch das NEPS enthält ähnliche Informationen. Ergänzend zum AES könnte die explizite Frage zur Teilnahme an vom Arbeitsamt finanzierten Programmen/Maßnahmen für die Berichterstattung genutzt werden.

Auf betrieblicher Ebene können die Einnahmen von Unternehmen für Weiterbildung (u. a. in Form öffentlicher Förderung) mit den Daten des CVTS dargestellt werden. Hinweise zur Verbreitung öffentlicher Förderung sind zum einen in der Statistik der BA bezüglich SGB II und SGB III enthalten, zum anderen in der Statistik zum AFBG. Auf dieser Basis lassen sich teilbereichsspezifische Informationen zusammenstellen zu den über SGB geförderten Teilnehmenden sowie über die durch das AFBG Geförderten und die Höhe der Förderung in der höherqualifizierenden Berufsbildung, wie es bereits in der Berichterstattung geschieht. Auch wenn die Absolutzahlen keine Aussage über die Anteile an der gesamten öffentlichen Förderung beruflicher Weiterbildung erlauben, so kann doch bei kontinuierlicher Berichterstattung über die Zeit eine Entwicklung sichtbar werden.

Tabelle 18: Kernindikator 5

Input – Thema: Ressourcenaufwand und Förderung	
Kernindikator 5 – Verbreitung öffentlicher Förderung	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*monatlich Teilnehmende nach Fördergrundlage, ohne Daten der kommunalen Träger, (§ 81, 82 + 111a SGBIII) [Statistik der BA, FbW (SGBII & III)]	NFE – SGB-geförderte WB, aber in Statistik nicht abgegrenzt zu FED
*Geförderte, finanzieller Aufwand (Zuschuss, Darlehen, Insgesamt) [AFBG]	FED – Höherqualifizierende Berufsbildung
Inanspruchnahme von Förderung, u. a. öffentlich: Einnahmen für WB-Aktivitäten aus Branchenfonds zur Finanzierung der WB/Zuschüssen der EU/öffentlichen Mitteln/sonstige (Frage 3.6/3.7) [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Kostenübernahme durch Arbeitgeber/Arbeitsamt/andere öffentliche Einrichtung/Bildungsprämie/Bildungsgutschein/Finanzamt (F109_1,_2,_3,_4) [AES]	NFE – Betriebliche versus Nicht-betriebliche WB (inklusive SGB)
Teilnahme an vom Arbeitsamt finanzierten oder geförderten Programmen oder Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung (27188) [NEPS]	NFE – SGB-geförderte non-formale WB

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

4.6 Kernindikator 6 – Finanzieller Aufwand nach Art der Finanzierung (öffentlich, betrieblich, individuell)

Zusammenhängend mit der Information zur Verbreitung öffentlicher Förderung ist zusätzlich von Interesse, *in welcher Höhe* die öffentliche Hand, Betriebe und Individuen berufliche Weiterbildungsaktivitäten finanzieren. Dies kann dazu dienen, das öffentliche Engagement ins Verhältnis zu anderen Bildungsbereichen zu setzen und damit die Beiträge der unterschiedlichen Finanziers zur beruflichen Weiterbildung gegenüberzustellen. Die Beiträge der weiteren Finanziers (also die der Unternehmen und Individuen) sind hierfür ebenfalls zu ermitteln.

In den **Berichten** werden sowohl der öffentliche als auch der private finanzielle Aufwand nur vom Datenreport des BIBB thematisiert.

Die öffentlichen Ausgaben finden regelmäßig Eingang in den DR, wobei für die Zusammenstellung auf zahlreiche verschiedene amtliche Statistiken und Verwaltungsdaten (sowie aus Aktualitätsgründen im Einzelfall auch auf Auskünfte des Statistischen Bundesamtes) zurückgegriffen wird. Es handelt sich letztlich um eine näherungsweise Ermittlung der gesamten öffentlichen Ausgaben.

Zu den betrieblichen Weiterbildungskosten wurde im DR bislang einmalig im Berichtsjahr 2019 auf Grundlage der Erhebung CVTS eine Hochrechnung für die Unternehmen in Deutschland präsentiert, wobei die Einschränkungen hinsichtlich der Grundgesamtheit der Unternehmen zu beachten sind (bestimmte Branchen wie der öffentliche Sektor und Unternehmen unter zehn Beschäftigten bleiben außen vor).

Der individuelle finanzielle Aufwand für berufliche Weiterbildung ist bislang nicht Teil der regelmäßigen Berichterstattung.

Der gesamte finanzielle Aufwand nach Kostenarten lässt sich bisher nur annähernd schätzen. Im Folgenden werden die bislang für die Berichterstattung nutzbaren **Datenquellen** genannt, die für die Darstellung des Kernindikators verwendet werden können.⁴⁷

Die Berichterstattung im Datenreport beruht u. a. auf den Bundeshaushaltsplänen und Haushaltsrechnungen, den monatlichen Abrechnungsergebnissen der BA zu Ausgaben für Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB II und III sowie diversen amtlichen Statistiken des Statistischen Bundesamtes (Jahresrechnungsstatistik, BAföG-Statistik, Schulstatistik). Im Einzelfall müssen allerdings Schätzungen vorgenommen werden (z. B. bei den öffentlichen Ausgaben für Fachschulen oder den Ausgaben für die berufliche Bildung an Volkshochschulen). Um die öffentlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung unmittelbar aus einer einzigen Statistik (der Jahresrechnungsstatistik) ablesen zu können, wäre eine Änderung der funktionalen Zuordnung von Ausgabenbereichen (Funktionenplan) in den öffentlichen Haushalten notwendig. Auch die bestehende Unschärfe in der Trennung von Ausgaben für die berufliche Aus- und Weiterbildung müsste beseitigt werden. Nicht statistisch erfasst werden zudem steuerliche Subventionen für Individuen und Unternehmen.

Betriebliche Ausgaben bilden der CVTS und das BIBB-Qualifizierungspanel ab. Mit letzterem können die Kosten der betrieblichen Weiterbildung im Vorjahr jährlich dargestellt werden. Zudem erlaubt das BIBB-Qualifizierungspanel die Darstellung der betrieblichen Gesamtkosten für berufliche Weiterbildung sowie die Quantifizierung der Kostenübernahme für den Bereich der anerkannten Aufstiegsfortbildung.

Für die Betriebe enthält die Erhebung CVTS außerdem sehr differenzierte Informationen zur betrieblichen Weiterbildungsförderung, u. a. das Jahresbudget der Betriebe für Weiterbildung und die betrieblichen Kosten für die Weiterbildung in weiterbildenden Betrieben, die sich für eine Darstellung des Teilbereichs der betrieblichen Weiterbildung nach der dort verwendeten Abgrenzung (implizit NFE) eignen.⁴⁸

Individuelle Ausgaben für wahrgenommene Weiterbildungsaktivitäten sowie Informationen zur Kostenbeteiligung anderer Akteure und Stellen aus individueller Sicht sind über die Daten des AES abbildbar. Auf diesen basierende Kennzahlen für die Berichterstattung könnten sich am Beispiel einer Hochrechnung der individuellen Kosten mit Daten des AES orientieren (vgl. THIELE/BEHRINGER/SCHÖNFELD 2017).⁴⁹

47 Die Abbildung des finanziellen Aufwands für berufliche Weiterbildung nach Kostenarten, unterteilt nach öffentlichen, betrieblichen und individuellen Aufwendungen, ist nur über das Zusammenspielen von Informationen aus unterschiedlichen Erhebungen sinnvoll möglich (vgl. MÜLLER 2019). Die Validität leidet jedoch u. a. unter verschiedenen Bezugsjahren der Daten für Individuen, Betriebe und die öffentliche Hand sowie unter den fehlenden Daten zu Steuerersparnissen im Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten auf privater Seite.

48 Über eine Schätzung können die CVTS-basierten Kennzahlen jährlich fortschrieben werden, wie es im Bildungsfinanzbericht geschieht (vgl. z. B. STATISTISCHES BUNDESAMT 2021a, S. 112).

49 Zudem existiert eine spezialisierte Erhebung des BIBB, die den finanziellen Aufwand der Individuen umfassender als der AES ermittelt, zuletzt mit dem Bezugsjahr 2015 (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018). Der Erhebungszyklus ist jedoch für eine kontinuierliche Berichterstattung zu lang.

Tabelle 19: Kernindikator 6

<i>Input – Thema: Ressourcenaufwand und Förderung</i>	
Kernindikator 6 – Finanzieller Aufwand nach Art der Finanzierung (öffentlich, betrieblich, individuell)	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Gesamtkosten betrieblicher WB im Vorjahr (2020) [BIBB-QP]	NFE – Betriebliche WB
Förderung anerkannter Aufstiegsfortbildung Kostenübernahme/Freistellung (E38f) (2020) FE [BIBB-QP]	FED – Höherqualifizierende Berufsbildung
*Betriebliche Kosten für WB, differenziert u. a. Gesamtkosten, Reisekosten, Zahlungen an WB-Anbieter. (4.6) [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Jahresbudget für Weiterbildung (2.6) [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Beiträge und Einnahmen für WB-Aktivitäten (Fonds, Umlagen, Beiträge, Einnahmen) (3.6); [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Privat finanzierte Kosten (F110_1_2) [AES]	NFE – Betriebliche WB, NFE – Nichtbetriebliche WB (inklusive SGB)
Kostenübernahme (zumindest teilweise) durch Arbeitgeber, Arbeitsamt, Betrieb etc. (F109) [AES]	NFE – Betriebliche WB, NFE – Nichtbetriebliche WB (inklusive SGB)

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

4.7 Kernindikator 7 – Zeitlicher Aufwand nach Art des Zeitaufwands (betrieblich, individuell)

Neben dem finanziellen Aufwand stellt auch der zeitliche Aufwand eine steuerungsrelevante Information dar. Die Art des Zeitaufwands für die Teilnahme an Weiterbildung kann sich danach unterscheiden, ob sie betrieblich ist (d. h., dass die Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit stattfindet), ob sie individuell ist (d. h., dass die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen wird) oder ob der Zeitaufwand zwischen Betrieben und Individuen geteilt wird. Laut WALTER/MUELLER (2015) und MÜLLER/WENZELMANN (2020) ist der zeitliche Aufwand aus individueller Sicht ein bedeutendes Weiterbildungshemmnis. In Unternehmen kann sich der (Arbeitszeit-)Aufwand der Beschäftigten für berufliche Weiterbildung kurzfristig unmittelbar gewinnmindernd auswirken. Steuerungspolitisch bieten sich demnach auch mit Blick auf die zeitlichen Ressourcen Ansatzpunkte zur Förderung.

Von den **Berichten** behandelt der DR einmalig im Berichtsjahr 2018 den zeitlichen Aufwand der Unternehmen (als Anteil an den Arbeitsstunden insgesamt) im internationalen Vergleich (Grundlage: CVTS). Der Zeitaufwand der Individuen, insbesondere der Freizeitaufwand, wird bisher in der hier untersuchten Berichterstattung nicht thematisiert.

Als eine mögliche **Datenquelle** zum zeitlichen Aufwand für berufliche Weiterbildung im Teilbereich betriebliche Weiterbildung (NFE implizit) kommt damit (allerdings nur im fünfjährigen Erhebungsrhythmus) die Erhebung CVTS infrage. Dort wird das Volumen der kursförmigen Weiterbildung in Teilnahmestunden differenziert nach Kursmerkmalen erfasst. Damit lässt sich, wie bereits in der Berichterstattung enthalten, die Weiterbildungsintensität in Betrieben abbilden. Für den individuellen Zeitaufwand können insbesondere die Erhebungen AES und SOEP mit ergänzenden Informationen herangezogen werden. Der AES enthält Informationen zum Volumen beruflicher Weiterbildung für NFE-Aktivitäten (differenzierbar nach

betrieblicher und nicht betrieblicher Weiterbildung inklusive SGB) sowie zu Durchführung der Aktivitäten während oder außerhalb der Arbeitszeit. Allerdings wird diese Information nicht für konkrete Anteile erfasst, sondern nur grob kategorisiert (ganz, teilweise, nicht). Der individuelle Zeitaufwand in der Freizeit kann also nicht präzise vom Zeitaufwand in der Arbeitszeit abgegrenzt werden, der als betrieblicher Zeitaufwand zu betrachten wäre.⁵⁰ Jedoch könnten für die betriebliche Weiterbildung Anteile von vollständig in der Arbeitszeit und teilweise in Arbeits- oder Freizeit stattfindenden Aktivitäten angegeben werden.

Alles in allem bestehen in den Abbildungsmöglichkeiten des Zeitaufwandes von Unternehmen und Teilnehmenden noch Defizite, vor allem was den Zeitaufwand für formales Lernen und die entsprechenden Teilbereiche betrifft.⁵¹

Tabelle 20: Kernindikator 7

Input – Thema: Ressourcenaufwand und Förderung	
Kernindikator 7 – Zeitlicher Aufwand nach Art des Zeitaufwands (betrieblich, individuell)	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Dauer/Volumen für kursförmige WB in Teilnahmestunden, intern, extern, differenziert nach Qualifikationsformen [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Volumen von NFE-Aktivitäten, Durchführung während Arbeitszeit, Freistellung (NFE: F094 – F094a, F097 – F097a) [AES]	NFE insgesamt, Betriebliche WB versus Nichtbetriebliche WB (inklusive SGB)

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

4.8 Kernindikator 8 – Transparenz des Weiterbildungsangebotes

Die Transparenz des Weiterbildungsangebotes für potenzielle Nutzende sowie für Unternehmen – insbesondere kleine und mittlere – ist eine wichtige Voraussetzung für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Hierzu gehören ein Überblick über die grundsätzlichen Weiterbildungsmöglichkeiten in und außerhalb des eigenen Berufsfeldes sowie ein Überblick über das Marktangebot (wer bietet was wo an). Kenntnisse über den Grad der Informiertheit potenzieller Nachfragender sind notwendig, um Steuerungsmaßnahmen zu planen, die möglichst spezifisch die Informiertheit der Weiterbildungsinteressierten und Betriebe erhöhen können. Dazu zählen auch die Beratung und ihre Nutzung (vgl. Kernindikatoren 4.9 und 4.10).

In den hier betrachteten **Berichten** werden die Transparenz bzw. der Informationsstand der potenziellen Nachfragenden nicht thematisiert. Diesbezüglich besteht bislang eine Lücke, allerdings wird das Thema (zusammen mit Beratung) in den einschlägigen Berichten zum Adult Education Survey angesprochen vgl. (BILGER u. a. 2022, S. 71ff.).

Unter den **Datenquellen** bieten die Individualdatensätze AES und NEPS eine Möglichkeit, die Kenntnis der Weiterbildungsmöglichkeiten aufseiten der Individuen abzubilden. Im AES

⁵⁰ Dies wurde als Ko-Finanzierung von betrieblicher Weiterbildung auf Basis von Daten der AES 2012, 2014 und 2016 beschrieben, wobei hier die finanzielle und die zeitliche Dimension der Ko-Finanzierung gemeinsam betrachtet wurden (vgl. SCHÖNFELD/BEHRINGER 2017).

⁵¹ Umfassender als in den regelmäßigen Erhebungen, die im vorliegenden Projekt Berücksichtigung fanden, wurde der zeitliche Aufwand in einer unregelmäßig durchgeführten BIBB-Erhebung zuletzt für das Jahr 2015 gemessen (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018). Diese könnten in eine kontinuierliche Berichterstattung jedoch nur einmalig – in einen thematisch wechselnden Teil – eingehen.

geschieht dies über eine globale Frage nach der persönlichen Einschätzung des Überblicks über die Weiterbildungsmöglichkeiten. Zudem wird allgemein gefragt, ob der Wunsch nach mehr Information und Beratung besteht. Damit könnte der Bedarf an (mehr) Transparenz des Weiterbildungsangebots näherungsweise adressiert werden. Über eine weitere Frage lässt sich abbilden, wie viele der Personen, die angeben, nach Weiterbildung gesucht zu haben, diese tatsächlich auch gefunden haben.

Im NEPS werden von den Befragten Einschätzungen erhoben, wie gut Kurse und Lehrgänge, aber auch wie gut abschlussbezogene Angebote bekannt sind.⁵² Aufgrund der globalen Ausrichtung der Frage im AES bietet sich hier eine Vertiefung mit den NEPS-Daten an.

Zur Transparenz des Weiterbildungsangebots aus der Perspektive der Betriebe wurden keine Informationen in den untersuchten Datenquellen gefunden.

Tabelle 21: Kernindikator 8

<i>Input – Thema: Information und Beratung</i>	
Kernindikator 8 – Transparenz des Weiterbildungsangebots	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Informationen zur individuellen Wahrnehmung der Transparenz des Weiterbildungsangebots F124 [AES]	WB insgesamt
Informationen zum WB-Angebot gefunden, wenn danach gesucht? F124a, F125a [AES]	WB insgesamt
Wunsch nach mehr Information und Beratung F126 [AES]	WB insgesamt
Wie gut kennen Sie Angebote an Kursen oder Lehrgängen, bei denen Sie beruflich hinzulernen könnten? 80030 [NEPS]	NFE insgesamt (implizit)
Wie gut kennen Sie das Angebot für weitere Abschlüsse? 80044 [NEPS]	FED insgesamt (implizit)

4.9 Kernindikator 9 – Struktur von Beratungs-/Informationsangeboten

Für die Steuerung der Beratungsinfrastruktur ist wichtig zu wissen, wie diese Struktur selbst beschaffen und wie sie regional verteilt ist. Hierzu enthalten die analysierten **Berichte** keine Informationen.

Die Bestandsaufnahme der **Datenquellen** ergab keine anbieterübergreifenden Informationen in den analysierten Datensätzen zur Struktur von Beratungs- und Informationsangeboten.⁵³

Für eine künftige Berichterstattung ist zu prüfen, inwieweit das im Zuge des Qualifizierungschancengesetzes eingeführte Recht auf Beratung für Individuen und Betriebe durch die Arbeitsagenturen zu einer einschlägigen Statistik auf Basis von Verwaltungsdaten führt. Für die gesamte Infrastruktur sollten einschlägige Statistiken aus Prozessdaten veröffentlicht und für die Bildungsberichterstattung erschlossen werden.

⁵² Diese Daten werden jede vierte Welle erfasst, zuletzt in Welle 12 in den Jahren 2019/2020.

⁵³ Eine Übersicht auf Basis einer Internetrecherche bei REICHART (2021) zeigt, dass es bundesweit und in fast allen Bundesländern Informationsportale und Beratungsangebote für Weiterbildungsinteressierte gibt. Einschlägige Datenquellen, z. B. zu Beratungsstellen, sind nicht bekannt. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich dieser Bereich schnell wandelt, sodass eine solche Übersicht regelmäßig aktualisiert werden müsste.

Tabelle 22: Kernindikator 9

Input – Thema: Information und Beratung	
Kernindikator 9 – Struktur von Beratungs-/Informationsangeboten	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
-	-

4.10 Kernindikator 10 – Nutzung von Beratungs-/Informationsangeboten

Die Inanspruchnahme der Angebote zu Beratung und Information kann aufzeigen, ob und idealerweise von wem (Individuen, Betriebe) diese Infrastruktur genutzt wird. Während Beratung jeweils in der Interaktion von Berater/-in und Weiterbildungsinteressiertem/-interessierter stattfindet, können Informationsangebote auch ohne solche Interaktion selbstständig genutzt werden. Weiterbildungsdatenbanken sind hier eine wichtige digitale Informationsquelle für potenzielle Teilnehmende. Informationen über die Vollständigkeit der Inhalte sowie die Nutzung dieser Angebote sind notwendig zur Steuerung von öffentlichen Investitionen und Reglementierung dieses Bereichs. Zu beiden Aspekten enthalten die hier analysierten **Berichte** keine Informationen.

In den **Datenquellen** liegen Informationen zur Nutzung von Beratungs- und Informationsangeboten auf Basis von Individualdaten, jedoch nicht aus Sicht der Betriebe vor. Der AES erlaubt die Darstellung der Nutzung von einschlägigen Angeboten, differenziert nach Beratung und Information sowie nach kostenlosen und kostenpflichtigen Angeboten. Darüber hinaus existieren für die Industrie- und Handelskammern, die Volkshochschulen und einzelne konfessionelle und gewerkschaftliche Anbieter Daten zu Teilnahmefällen an Beratung, die unterhalb der hier betrachteten Ebene der Teilbereiche liegen.

Tabelle 23: Kernindikator 10

Input – Thema: Information und Beratung	
Kernindikator 10 – Nutzung von Beratungs-/Informationsangeboten	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Inanspruchnahme von Informationsangeboten/Bildungsberatung: F126b [AES]	WB insgesamt

4.11 Kernindikator 11 – Realisierte Aktivitäten nach Themen und Formaten

Das tatsächlich umgesetzte Volumen an Weiterbildungsaktivitäten kann anhand der Anzahl an Kursen, Kursstunden, Teilnehmenden oder Teilnahmefällen gemessen werden. Wie sich dieses realisierte Marktvolumen auf verschiedene Themen(-gebiete) und Bildungsformate verteilt, ist zum einen für (öffentliche und private) Weiterbildungsanbieter von Interesse und dient der nachfrageorientierten Angebotsplanung, es ist aber auch für die Steuerung relevant, um zu beurteilen, ob durch das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage politisch erwünschte Themen in ausreichender Menge zustande kommen.

Prinzipiell ist es denkbar, sich diesem Volumen aus zwei Perspektiven zu nähern: der Perspektive der Anbieter (Weiterbildungseinrichtungen) und der Nachfrager (Individuen, Betriebe, Staat). Wenngleich die Erfassung über die Anbieterseite als der validere Weg erscheint,

stehen entsprechende Daten nur für Ausschnitte des Weiterbildungsmarktes zur Verfügung, sodass auch eine Annäherung über Individualdaten (z. B. AES, NEPS), Betriebsdaten (z. B. CVTS) oder Verwaltungsdaten (z. B. SGB-Verwaltungsdaten) in Betracht kommt.

Von den untersuchten **Berichten** liefert der DR Angaben aus Anbieterperspektive für die Volkshochschulen und Verbände,⁵⁴ die neben nicht berufsbezogenen vor allem non-formale (nicht betriebliche) berufsbezogene Lernangebote machen. Die Angaben werden in den Statistiken nach Themenbereichen differenziert, sodass sich näherungsweise berufsbezogene Angebote separieren lassen. Formatbezogene Angaben werden nicht berichtet.⁵⁵ Zum Bereich der Integrationskurse, die in die Kategorie der nicht betrieblichen non-formalen Weiterbildung fallen, gibt der NBB sehr spezifisch Auskunft über die Anzahl der Kurse und Teilnehmenden sowie Marktanteile verschiedener Träger.

Was das formale Lernen betrifft, stehen im DR Informationen über die Anzahl genutzter Fachschulangebote (Klassen- und Schülerzahlen) zur Verfügung, allerdings jeweils ohne thematische oder formatbezogene Angaben. Eine klare Differenzierung anderer Steuerungsbereiche (z. B. hochschulische Weiterbildung, höherqualifizierende Berufsbildung, zweiter Bildungsweg) ist nicht gegeben. Es sind aber im DR Informationen über die Anzahl bestehender Fernlernangebote verfügbar, zu denen sowohl non-formale als auch formale Angebote zählen.

Zur Zahl realisierter non-formaler Weiterbildungsaktivitäten nach Themen und Formaten aus Anbietersicht liegen nur ausschnittsweise und nicht teilbereichsspezifische **Daten** für einzelne Anbieterverbände und Angebotsbereiche vor. Es existiert keine einheitliche und vollständige Erfassung der durchgeführten non-formalen Bildungsangebote bei der Gesamtheit der Weiterbildungsanbieter. Die realisierten Aktivitäten lassen sich jedoch prinzipiell über Individualdaten, etwa aus dem AES, abschätzen. Der NBB etwa nutzt Informationen aus dem AES zu realisierten non-formalen Weiterbildungsaktivitäten zur Darstellung von Anteilen verschiedener Anbieter-typen am realisierten Weiterbildungsangebot (vgl. Kernindikator 4.2), wobei betriebliche, individuell berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung voneinander abgegrenzt werden. Die entsprechenden Daten könnten ebenfalls zur Darstellung des hier vorgeschlagenen Kernindikators, also zur Differenzierung nach Themen und Formaten, herangezogen werden.

Eine klare Trennung nach Steuerungsbereichen ist für diesen Kernindikator nicht ohne Weiteres möglich. So beinhalten beispielsweise die Schülerzahlen an Fachschulen gemäß amtlicher Statistik auch den Fachschulanteil bestimmter Ausbildungen. Die Statistik „Strukturdaten Distance Learning/Distance Education“ (vormals Fernunterrichtsstatistik) erlaubt zwar eine Trennung in akademische und nicht akademische bzw. auch in formale und non-formale Angebote, bildet aber nur einen kleinen Ausschnitt formaler Angebote ab (keine Präsenzangebote).

Eine weitere Datenquelle zu diesem Indikator, die vorliegt, aber bislang keine Verwendung in der Berichterstattung findet, ist die Statistik der BA zum SGB II und SGB III. Diese enthält u. a. Angaben zur Anzahl der in Anspruch genommenen Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (monatlich und jährlich), differenziert nach der Art der Maßnahme. Hierüber kann Auskunft über die bislang in der Berichterstattung nicht betrachteten realisierten Weiterbildungsaktivitäten im Teilbereich der SGB-geförderten Weiterbildung gegeben werden. Allerdings kann hier nicht zwischen NFE und FED differenziert werden.

54 Dies umfasst den Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft.

55 Auszugsweise wurden in der Vergangenheit auch für bestimmte arbeitgeber- und gewerkschaftsnahe Gruppierungen (z. B. Wuppertaler Kreis, verdi b+b u. a.) Angaben über realisierte Angebote berichtet. Aufgrund fehlender Repräsentativität für den gesamten Weiterbildungsmarkt werden diese Informationen allerdings in der Berichterstattung nicht mehr verwendet.

Für den Teilbereich der betrieblichen Weiterbildung können Daten des CVTS zu durchgeführten Lehrveranstaltungen (Kursen, Lehrgängen) sowie anderen Formen betrieblicher Weiterbildung im Unternehmen, beispielsweise Unterweisungen, herangezogen werden.

Diese Daten enthalten allerdings leider keine Informationen zu den realisierten Angeboten. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung wäre insbesondere auch eine Differenzierung nach digital, hybrid oder präsenzförmig durchgeführten Weiterbildungen relevant. Hierzu liegen jedoch ebenfalls bislang keine umfassenden Informationen vor.

Der vorgeschlagene Kernindikator beschränkt sich auf die Abbildung realisierter Weiterbildungsaktivitäten. Inwieweit die tatsächliche Nachfrage von den verfügbaren Angeboten abweicht, kann so nicht ersichtlich werden. Aus Steuerungsperspektive wäre es eine wichtige Information, inwiefern Angebote aufgrund geringer Nachfrage wegfallen oder inwiefern eine Nachfrage existiert, der keine passenden Angebote gegenüberstehen. Aktuell liegen aber keine Daten vor, die eine entsprechende Abbildung dieser Sachverhalte erlauben würden.

Tabelle 24: Kernindikator 11

Prozess – Thema: Realisiertes Angebot	
Kernindikator 11 – Realisierte Aktivitäten nach Themen und Formaten	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Veranstaltungs-/Lernform differenziert für FED, NFE (FED: Besucht Ja/Nein, Veranstaltungsart F050–F055) (NFE: Besucht Ja/Nein, Veranstaltungsart F079 – F080 – F082; F084; F086) [AES]	FED insgesamt/NFE insgesamt und Betriebliche versus Nichtbetriebliche WB (inklusive SGB)
Inhalt/Themen differenziert für FED, NFE, INF (FED: F055) (NFE: F079; F081; F083; F085; F087; F088) (INF: F130 – F131a) [AES]	FED insgesamt/NFE insgesamt/INF insgesamt und Betriebliche versus Nichtbetriebliche WB (NFE) (inklusive SGB)
Anzahl der in Anspruch genommenen Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, monatlich und jährlich, u. a. nach KldB 10, Art der Maßnahme, Ergebnis, Rechtskreis und persönlichen Merkmalen [Statistik der BA FbW (SGB II und III)]	NFE – SGB-geförderte WB, aber in Statistik nicht abgegrenzt zu FED
Durchgeführte Lehrveranstaltungen (Kurse, Lehrgänge) (3.4) [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Durchführung anderer Formen betrieblicher Weiterbildung im Unternehmen (nicht Lehrveranstaltung, z. B.: Unterweisung) (3.5) NFE i. [CVTS]	NFE – Betriebliche WB

4.12 Kernindikator 12 – Angebot in den Regionen

Dieser Indikator zielt darauf ab, die Versorgung der Regionen (beispielsweise Raumordnungsregionen oder Kreise und kreisfreie Städte) mit Angeboten beruflicher Weiterbildung abzubilden. Anders als die Anbieterdichte stellt er das realisierte Angebotsvolumen in den Mittelpunkt, sodass eine bessere Beurteilung der Versorgungsdichte möglich wird, die berücksichtigt, dass nicht allein die Zahl der Anbieter hierfür ausschlaggebend ist.

Für den Bereich der non-formalen (nicht betrieblichen) beruflichen Weiterbildung berichtet der DR als einziger der untersuchten **Berichte** die Dichte der Versorgung mit Angeboten der beruflichen Weiterbildung in den Regionen durch Volkshochschulen. Hierzu werden Angaben zu den Unterrichtsstunden pro Einwohnerin/Einwohner herangezogen. Einschränkend ist zu erwähnen, dass durch diese Kennzahl nur tatsächlich realisierte Angebote abgebildet werden. Inwieweit die in den Regionen vorhandene Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung

von diesen umgesetzten Angeboten abweicht, wird auf diese Weise nicht ersichtlich. Für den Bereich des formalen Lernens und seine Teilbereiche liefern die betrachteten Berichte keine Informationen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den untersuchten **Datenquellen** über die Volkshochschuldaten hinaus keine weiteren Informationen vorliegen, nach denen sich das Weiterbildungsangebot – insbesondere das von privaten Anbietergruppen – regional differenzieren lässt. Die Informationen zu den Volkshochschulen bilden allerdings nur einen kleinen Teil des Weiterbildungsmarktes ab. Die Gesamtversorgung mit Weiterbildungsangeboten ist nicht darstellbar. Darüber hinaus sind sie nicht differenzierbar nach Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung. Aus diesen Gründen sind sie nur eingeschränkt nutzbar zur Darstellung des Kernindikators. Obgleich in amtlichen Statistiken zur formalen Weiterbildung Differenzierungen mindestens nach Ländern (beispielsweise zu den staatlichen Anbietern Hochschulen, Fachschulen, Abendschulen) vorliegen, lassen sich auch hieraus keine Informationen zur regionalen Verteilung von Angeboten ableiten. Lediglich der wbmonitor beinhaltet auf den gesamten Weiterbildungsbereich bezogene Angaben zu den Bundesländern, in denen die Anbieter tätig sind.⁵⁶ Auch sind dem Projektteam keine Daten bekannt, mit deren Hilfe Abweichungen zwischen Angebot und tatsächlicher Nachfrage in den Regionen dargestellt werden könnten.

Tabelle 25: Kernindikator 12

Prozess – Thema: Realisiertes Angebot	
Kernindikator 12 – Angebot in den Regionen	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Veranstaltungen/Teilnehmende/Dozentenstunden nach Bundesland der Einrichtung (Profilangaben) [wbmonitor]	Berufliche WB insgesamt

4.13 Kernindikator 13 – Individuelle Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist einer der am häufigsten zitierten Indikatoren und damit ein zentraler Kernindikator, der im Mittelpunkt aller betrachteten Berichte steht. Er dient dem regelmäßigen Monitoring der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten in der Bevölkerung und wird als Quote der Erwachsenen operationalisiert, die sich an beruflicher Weiterbildung beteiligt haben, wobei sich die in den einzelnen Berichten betrachtete Altersgruppe geringfügig unterscheidet. Je nach verwendeter Datenquelle (NEPS, Mikrozensus/LFS, PIAAC, AES) weichen die errechneten Quoten allerdings teils massiv voneinander ab.

Alle betrachteten **Berichte** nutzen den AES, sodass hier – mit Ausnahme der betrachteten Altersgruppen – eine relativ gute Übereinstimmung zwischen den Berichten gegeben ist.⁵⁷ Die soziodemografischen und regionalen Differenzierungsmöglichkeiten sind sehr vielgestaltig und werden von den Berichten unterschiedlich verwendet. Der AES erlaubt die Differenzierung gemäß der CLA zwischen formalem und non-formalem (sowie informellem) Lernen, berichtet wird aber zum Teil (z. B. im DR) nur die Beteiligung an non-formalem Lernen. Anhand

⁵⁶ Der Deutsche Weiterbildungsatlas MARTIN/SCHÖMANN/SCHRADER (2021) nutzt als Näherung an das Angebot in den Regionen verschiedene Datenquellen vor allem auf Ebene der Anbieter; für nähere Erläuterungen vgl. Fußnote 45.

⁵⁷ Die OECD legt für Länder, die durch die Erhebung AES nicht abgedeckt sind, zusätzlich die Erhebung PIAAC zugrunde.

der AES-Daten können zudem die Segmente nicht betriebliche (dort bezeichnet als individuelle berufsbezogene) und betriebliche Weiterbildung differenziert werden. Die Beteiligung an öffentlich geförderter, insbesondere SGB-geförderter non-formaler Weiterbildung, wird bei der Berichterstattung auf Grundlage von AES-Daten nicht separat dargestellt. Auch das formale Lernen wird nicht weiter differenziert.

Die bereits genutzten **Daten** aus dem AES lassen sich grundsätzlich differenzieren nach den Bereichen FED, NFE und INF. Hierüber sind Gesamtzahlen zur individuellen Beteiligung an beruflicher Weiterbildung am besten darstellbar. Möglich ist zudem auch die Abgrenzung von öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung. Auf Grundlage der im Rahmen des Projekts vergebenen Expertise (siehe Zusammenfassung in Kapitel 3.4), die das NEPS eher für die Forschung und den AES für die Berichterstattung empfiehlt, ist letzterer vorrangig geeignet zur Abbildung des Kernindikators.⁵⁸

Da der AES zu geringe Fallzahlen für eine nach Teilbereichen differenzierte Darstellung der Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung aufweist, wäre eine näherungsweise Darstellung anhand der Berufsbildungsstatistik zur Teilnahme an Prüfungen möglich, die der höherqualifizierenden Berufsbildung zugeordnet werden können, sowie der Teilnahme an Umschulungsprüfungen. Diese könnten hier (im Unterschied zu den bestandenen Prüfungen, die in Tabelle 32 dargestellt sind) zur Abbildung der Beteiligung herangezogen werden. Die Beteiligung an höherqualifizierender Berufsbildung wäre darüber hinaus näherungsweise über Angaben zur Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Fachschulen darstellbar. Da sich anhand dieser Daten keine Beteiligungsquoten darstellen lassen, sind sie allerdings nur eingeschränkt geeignet, um den Kernindikator abzubilden.

Tabelle 26: Kernindikator 13

Prozess – Thema: Teilnahme/Beteiligung	
Kernindikator 13 – Individuelle Beteiligung an beruflicher Weiterbildung	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Anzahl besuchter Bildungsgänge (FED: F50) [AES] nach:	
Veranstaltungs-/Lernform differenziert für FED, NFE (FED: Besucht Ja/Nein, Veranstaltungsart F050–F055) (NFE: Besucht Ja/Nein, Veranstaltungsart F079 – F080 – F082; F084; F086) [AES]	FED insgesamt/NFE insgesamt und Betriebliche versus Nichtbetriebliche WB (inklusive SGB)
Inhalt/Themen differenziert für FED, NFE, INF (FED: F055) (NFE: F079; F081; F083; F085; F087; F088) (INF: F130 – F131a) [AES]	FED insgesamt/NFE insgesamt/INF insgesamt und Betriebliche versus Nichtbetriebliche WB (inklusive SGB)

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

⁵⁸ Für eine sehr feine regionale Differenzierung können die Daten des Mikrozensus verwendet werden, wie es etwa im Weiterbildungsatlas (vgl. MARTIN/SCHÖMANN/SCHRADER (2021)) der Fall ist. Aufgrund des Erhebungskonzepts liefert der Mikrozensus allerdings eine deutlich abweichende Größenordnung der Beteiligungsquoten. Letzteres gilt auch für die Angaben aus PIAAC.

4.14 Kernindikator 14 – Relevanz verschiedener Weiterbildungshemmnisse

Die Kenntnis individueller Weiterbildungshemmnisse ist eine entscheidende Grundlage, um Fördermaßnahmen zielgerichtet gestalten zu können. Bestandteil der regelmäßig erstellten, hier betrachteten **Berichte** sind entsprechende Informationen aber bislang nicht.⁵⁹

Grundsätzlich lassen sich Informationen zu individuellen Teilnahmehemmnissen bezüglich NFE aus den **Daten** des AES ableiten. Diese Informationen wurden allerdings bisher nur alle fünf Jahre im Rahmen der europaweiten Erhebungen erfasst. Ähnliche Informationen sind in PIAAC enthalten. Aus dem NEPS können zudem auch Informationen über finanzielle und zeitliche Barrieren in Bezug auf FED abgeleitet werden.⁶⁰ Für die betriebliche Perspektive eignen sich die CVTS-Daten zu den Gründen, das in Betrieben stattfindende Weiterbildungsangebot einzuschränken oder generell keine Weiterbildung anzubieten.

Tabelle 27: Kernindikator 14

Prozess – Thema: Teilnahme/Beteiligung	
Kernindikator 14 – Relevanz verschiedener Weiterbildungshemmnisse	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
Weiterbildungsbarrieren FED/NFE (nur in europäischer Erhebung 2016/2022) [AES]	WB insgesamt
Weiterbildungsbarrieren bzw. Gründe für Nichtteilnahme für NFE/B_Q26b [PIAAC]	NFE insgesamt
Ich kann den weiteren Abschluss nicht machen, weil er: zu teuer ist 80041 zu viel Zeit kostet 80042 [NEPS]	FED insgesamt
Gründe, die das Weiterbildungsangebot des Unternehmens einschränken (5.2); Gründe, keine Weiterbildung anzubieten (6) [CVTS]	NFE – Betriebliche WB

4.15 Kernindikator 15 – Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Ähnlich wie die individuelle Weiterbildungsbeteiligung gehört die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung zu den am häufigsten zitierten Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung. Sie wird in der Regel als Quote der Unternehmen oder Betriebe operationalisiert, die berufliche Weiterbildung in mindestens einem Fall finanziell unterstützt oder Beschäftigte dafür von der Arbeitszeit freigestellt haben.

Die deutschen **Berichte**, DR und NBB, beziehen sich auf das IAB Betriebspanel, die OECD nimmt wegen der internationalen Ausrichtung die Erhebung CVTS zur Grundlage. Allerdings weisen diese beiden Erhebungen Unterschiede in Grundgesamtheit und Erhebungskonzept auf, weswegen sie zu uneinheitlichen Ergebnissen kommen.

Eine Differenzierung nach Steuerungsbereichen, insbesondere nach formalen und non-formalen beruflichen Bildungsaktivitäten kann auf Grundlage dieser **Datenquellen** nicht geliefert werden. Einzig das BIBB-Qualifizierungspanel bietet die Möglichkeit, die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen zu differenzieren, was einer Annäherung der formalen Bildung entspricht. Der Datenreport stellt auf dieser Grundlage den Anteil der Betriebe dar, welche die berufliche Aufstiegsfortbildung fördern. Zudem bezieht das BIBB-Qualifizierungs-

59 Es liegen einzelne Erhebungen und Untersuchungen zum Thema vor (vgl. WALTER/MUELLER 2015; MÜLLER/WENZELMANN 2020), auch für die betriebliche Perspektive (vgl. MÜLLER 2012). Aufgrund der unregelmäßigen Erhebungszyklen eignen diese sich jedoch nicht für eine regelmäßige Berichterstattung.

60 Diese Daten werden nur in jeder vierten Welle erfasst, zuletzt in Welle 12 in den Jahren 2019/2020.

panel als eine der wenigen Datenquellen das informelle Lernen im Arbeitsumfeld mit ein, z. B. Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder selbstgesteuertes Lernen.

Tabelle 28: Kernindikator 15

<i>Prozess – Thema: Teilnahme/Beteiligung</i>	
Kernindikator 15 – Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Förderung oder Freistellung für inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (70) [IAB]	NFE – Betriebliche WB
*Teilnahme des Betriebs an WB-Aktivitäten differenziert nach intern, extern (3.1, 3.2), geplant (3.3) NFE [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
*Teilnahme des Betriebs an Aufstiegsfortbildungen (E38a) [BIBB-QP]	FED – Höherqualifizierende Berufsbildung
Teilnahme des Betriebs an Weiterbildungsmaßnahmen in Form von internen oder externen Kursen, Seminaren oder Lehrgängen (E41a) [BIBB-QP]	NFE – Betriebliche WB
*Teilnahme des Betriebs an anderen Formen der Weiterbildung, z. B. Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder selbstgesteuertes Lernen (E42) [BIBB-QP]	INF – Arbeitsumfeld

** in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten*

4.16 Kernindikator 16 – Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben

Ergänzend zur in Kernindikator 15 dargestellten Weiterbildungsbeteiligung *der* Betriebe bildet die Weiterbildungsbeteiligung *in* Betrieben einen weiteren Kernindikator. Sie gibt Aufschluss darüber, welcher Anteil der Beschäftigten in den Betrieben jährlich an Weiterbildung teilnimmt, und lässt sich prinzipiell nach betrieblichen und regionalen Merkmalen differenzieren.

Der DR greift als einziger **Bericht** (abgesehen vom BBB, der sich an den DR anlehnt) diesen Indikator auf und stellt ihn differenziert nach Region, Bezugsjahr und für Beschäftigte mit einfachen bzw. qualifizierten Tätigkeiten dar. Grundlage hierfür sind Daten des IAB-Betriebspanels. Aufschlussreich wäre eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen, die von den Daten her möglich wäre, aber nicht dargelegt wird. Wie bei Kernindikator 15 werden auch hier keine Steuerungsbereiche unterschieden, insbesondere wird die Quote nicht für formale und non-formale Bildungsaktivitäten getrennt ausgewiesen. Wie schon erwähnt, wäre es erstrebenswert, die aktuellen Erhebungskonzepte relevanter Betriebs-/Unternehmensbefragungen auf entsprechende Anpassungsmöglichkeiten zu hinterfragen.

Neben den oben beschriebenen **Daten** aus dem IAB-Betriebspanel könnten Informationen aus dem CVTS zur Anzahl der Teilnehmenden an internen und externen Lehrveranstaltungen sowie zur Teilnahmequote an betrieblich finanzierter Weiterbildung genutzt werden. Weitere Angaben enthält das BIBB-Qualifizierungspanel. Diese Informationen bieten prinzipiell sogar die Möglichkeit, die Teilbereiche höherqualifizierende Berufsbildung (Aufstiegsfortbildungen) und informelle Weiterbildung im Arbeitsumfeld (z. B. Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder selbstgesteuertes Lernen) von der betrieblichen non-formalen Weiterbildung abzugrenzen. Die Berichterstattung bleibt hinsichtlich dieses Indikators also unter den Möglichkeiten der verfügbaren Daten.

Tabelle 29: Kernindikator 16

Prozess – Thema: Teilnahme/Beteiligung	
Kernindikator 16 – Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Teilnehmende an Weiterbildung (insgesamt; nach Geschlecht) (76.); Betriebliche WB-Quote (= Anteil der in WB einbezogenen Mitarbeitenden) (76.) NFE [IAB]	NFE – Betriebliche WB
Anzahl Teilnehmende (differenziert Personen und Teilnahmefälle) an internen und externen Lehrveranstaltungen (differenziert Geschlecht) (4.1) [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Teilnahmequote betrieblich finanzierter WB-Kurse (Beschäftigtenanteil des Betriebs mit WB), differenziert nach Veranstaltungsform (3.3), [CVTS]	NFE – Betriebliche WB
Anzahl Teilnehmende an Aufstiegsfortbildungen (E38b) [BIBB-QP]	FED – Höherqualifizierende Berufsbildung
Anzahl Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen in Form von internen oder externen Kursen, Seminaren oder Lehrgängen (E41b) [BIBB-QP]	NFE – Betriebliche WB
Anzahl Teilnehmende an anderen Formen der Weiterbildung, z. B. Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder selbstgesteuertes Lernen (E42) [BIBB-QP]	INF – Arbeitsumfeld

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

4.17 Kernindikator 17 – Qualitätsurteile der Teilnehmenden

Die Qualität von Weiterbildungsprozessen kann durch verschiedene Indikatoren abgebildet werden, beispielsweise durch einen Indikator, der die Anwendung zertifizierter QMS (Qualitätsmanagementsystem) bei Anbietern abbildet (vgl. Kernindikator 18). Qualitätsurteile der Teilnehmenden sind dagegen ein deutlich direkteres Maß, um die Qualität durchgeführter Weiterbildungsdienstleistungen zu beurteilen und Steuerungsbedarfe zu identifizieren (etwa hinsichtlich Anreizsetzung, Zertifizierung oder (finanzieller) Ausstattung).

Aktuell stellt der NBB als einziger **Bericht** solche Informationen zur Verfügung. Er greift hierzu auf eine Frage aus dem AES zurück, die auf einer vierstufigen Skala die Zufriedenheit mit dem Gelernten erfasst („Wie zufrieden sind Sie insgesamt gesehen mit dem, was Sie im Rahmen Ihrer Weiterbildung gelernt haben?“). Es werden die mittleren Zufriedenheitswerte mit betrieblichen und individuell-berufsbezogenen non-formalen Lernaktivitäten berichtet. Da die Fragestellung didaktische, formatbezogene und inhaltliche Aspekte der Weiterbildung vereint, können die Punktzahlen näherungsweise als (globale) Bewertung der Qualität interpretiert werden.⁶¹ Die Informationen werden ausschließlich für non-formale Lernaktivitäten angeboten.

Etwas aufschlussreicher oder nutzerfreundlicher wäre allerdings die Darstellung der Antwortverteilung (z. B.: Wie viel Prozent der Befragten sind „sehr zufrieden“ oder „gar nicht zufrieden?“). SGB-geförderte Aktivitäten sind in den **Daten** enthalten, werden aber nicht separat

⁶¹ Neben der *Zufriedenheit* mit dem Erlernten berichtet der NBB auch die subjektiv beurteilte *Nutzbarkeit* des Erlernten. Da diese allerdings nicht allein von der Weiterbildungsqualität, sondern personalen, betrieblichen und arbeitsmarktbezogenen Merkmalen abhängt, erscheint sie als Qualitätsindikator weniger geeignet. Zudem misst der AES weitere Merkmale, die in Zusammenhang mit der Qualität einer Weiterbildung stehen können (*Lerneffekt* und *Transfereffekt*), die aber wie die Nutzbarkeit auch von personalen und betrieblichen Faktoren abhängen.

dargestellt. Von besonderem Interesse wäre eine Differenzierung nach Anbietertypen. Da die Daten aus Individualperspektive erhoben werden und keine ausführlichen Informationen über die jeweiligen Anbieter der erfassten Aktivitäten vorliegen, ist dies allerdings ausgeschlossen. Eine Auswertung nach Themenbereichen und/oder bestimmten Formaten wäre aber grundsätzlich denkbar und wünschenswert.

Eine ähnlich lautende Frage, deren Ergebnisse bislang in der Berichterstattung keine Verwendung finden, bezieht sich im AES auf die Bewertung von Bildungsgängen der formalen Weiterbildung.

Tabelle 30: Kernindikator 17

Prozess – Thema: Qualität	
Kernindikator 17 – Qualitätsurteile der Teilnehmenden	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Wie zufrieden sind Sie insgesamt gesehen mit dem, was Sie im Rahmen Ihrer Weiterbildung lernen/gelernt haben? F112 [AES]	NFE insgesamt
Wie zufrieden sind Sie insgesamt gesehen damit, was Sie im Rahmen dieses Bildungsgangs lernen/gelernt haben? F068 [AES]	FED insgesamt

* in der derzeitigen Berichterstattung genutzte Daten

4.18 Kernindikator 18 – Präsenz von Qualitätsmanagementsystemen auf Anbieterebene

Wenngleich die Präsenz von Qualitätsmanagementsystemen auf Anbieterebene kein notwendiges Kriterium für ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot ist, so stellt sie doch gewisse Rahmenbedingungen sicher, welche die Weiterbildungsqualität gewährleisten. Die Zertifizierung nach bestimmten QMS ist zudem fast durchgängig ein Erfordernis für Einrichtungen, die öffentlich geförderte Weiterbildungsaktivitäten anbieten. Für steuernde Akteure, insbesondere für die öffentliche Hand als Fördermittelgeber, ist es daher eine grundlegende Information, wie viele und welche Einrichtungen ihren Anforderungen gerecht werden.

Von den betrachteten **Berichten** berichtet der NBB über den Anteil an WB-Einrichtungen, die QMS anwenden (der DR nur einmalig im Berichtsjahr 2018). Die Grundlage bilden Daten des wbmonitor aus dem Jahr 2017. In grober Näherung könnten diese zumindest teilweise auch nach Anbietern formaler und non-formaler Weiterbildung differenziert werden, da die Art der Einrichtung bekannt ist und bestimmte Einrichtungstypen grundsätzlich der formalen Weiterbildung zuzuordnen sind (z. B. Fachschulen). Dies geschieht allerdings im NBB nicht und wäre auch angreifbar, da viele Anbietertypen (z. B. Hochschulen) nicht eindeutig einem Bereich zuzurechnen sind. Stattdessen wird eine aufschlussreiche Differenzierung nach kommerziellen, gemeinschaftlichen, staatlichen und betrieblichen Anbietern angeboten.

Über den wbmonitor hinaus liegen Informationen zur Nutzung von QMS auch in den **Daten** der VHS-Statistik und der Verbundstatistik vor. Diese bilden allerdings nur einen Ausschnitt des Weiterbildungsgeschehens ab, der weder nach Teilbereichen differenzierbar ist noch sich

auf (berufliche) Weiterbildung insgesamt bezieht. Daher sind sie nur eingeschränkt zur Darstellung des Kernindikators geeignet.⁶²

Tabelle 31: Kernindikator 18

Prozess – Thema: Qualität	
Kernindikator 18 – Präsenz von Qualitätsmanagementsystemen auf Anbieterebene	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
-	-

4.19 Kernindikator 19 – Verteilung von Abschlüssen höherqualifizierender Berufsbildung

Ähnlich wie die Schul- und Ausbildungsabschlüsse in den Bildungssektoren „Schule“ und „Berufliche Ausbildung“ gehören die Zahl und Verteilung der jährlich erworbenen Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung zu einem vollständigen Bild des Weiterbildungssystems. Sie zeigen auf, wie sich die Nachfrage nach bestimmten Fortbildungsgängen entwickelt und ob – z. B. durch die Steuerung von Fördersätzen – Anreize angepasst werden müssen.

Von den untersuchten **Berichten** gibt der DR – auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik – Aufschluss über die jährlichen Fortbildungsprüfungen nach HwO und BBiG nach Ausbildungsbereichen bzw. Fachrichtungen. Auch die Zahl der Fachschulabsolventen und -absolventinnen wird – nach Berufshauptgruppen – berichtet. Die Verteilung zwischen den jeweiligen fachlichen Richtungen geht daraus hervor. Eine Differenzierung nach Steuerungsbereichen erübrigt sich in diesem Fall, weil der Indikator sich per Definition auf die höherqualifizierende Berufsbildung bezieht. Insofern wird der Indikator in der aktuellen Berichterstattung bereits gut abgebildet. Es fehlen allerdings quantitative Angaben zu den landesrechtlichen Fortbildungen (im Gesundheits- und Sozialwesen). Zudem muss bei den Fachschuldaten berücksichtigt werden, dass sie auch den Fachschulanteil bestimmter Ausbildungen beinhalten. Dieser wäre aber grundsätzlich – mit einem gewissen Aufwand – anhand der Berufsschulstatistik identifizierbar, da dort die Absolventenzahlen dezidiert nach Berufsbezeichnungen ausgewiesen werden. Zusätzlich könnten **Daten** aus der Fachschulstatistik zu Absolventinnen und Absolventen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen genutzt werden.

⁶² Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass durchaus betriebliche Daten über das Bildungscontrolling in Unternehmen existieren (z. B. CVTS). Diese beziehen sich auf das Weiterbildungsmanagement in Unternehmen, unabhängig davon, ob eigene Bildungsdienstleistungen angeboten (z. B. in hauseigenen Weiterbildungszentren) oder ob lediglich finanzielle Beiträge oder Freistellungen gewährt werden. Es geht z. B. um die Frage, ob innerbetriebliche Erfolgskontrollen stattfinden. Diese Aspekte des innerbetrieblichen Bildungscontrollings sind allerdings mit dem hier definierten Kernindikator, der sich auf die Qualität der am Markt aktiven Weiterbildungsanbieter bezieht, nicht gemeint.

Tabelle 32: Kernindikator 19

Output – Thema: Abschlüsse	
Kernindikator 19 – Verteilung von Abschlüssen höherqualifizierender Berufsbildung	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Bestandene Fortbildungs-Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereich, Jahr, Geschlecht (6.1.2), Ländern (6.2.2.), Fachrichtungen, Berufen (6.1.a2) [Berufsbildungsstatistik]	FED – höherqualifizierende Berufsbildung
*Absolventinnen und Absolventen an Fachschulen nach Berufsbezeichnung, rechtlichem Status der Schule, Geschlecht (Fachserie 11, Reihe 2, 4.3-FS, ab Z. 710 für Deutschland insg.) [Fachschulstatistik]	FED – höherqualifizierende Berufsbildung
Absolventinnen und Absolventen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen nach Berufsbezeichnung, rechtlichem Status der Schule, Geschlecht (Fachserie 11, Reihe 2, 4.4, ab Z. 631 für Deutschland insgesamt) [Fachschulstatistik]	FED – höherqualifizierende Berufsbildung

4.20 Kernindikator 20 – Erfolge bei der Eingliederung weitergebildeter Arbeitsloser

Für die Nachfrager und Förderer beruflicher Weiterbildung ist von Interesse, wie sich ihre oder die geförderten Weiterbildungsaktivitäten auswirken und welche (monetären und nicht monetären) Erträge die getätigten Investitionen auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene mit sich bringen. Diesbezüglich besteht also ein hoher Informationsbedarf. Die Forschung zu Weiterbildungserträgen sieht sich allerdings großen methodischen Herausforderungen hinsichtlich der Messbarkeit dieser Erträge gegenüber (vgl. die Diskussion in Kapitel 2.6 dieses Berichtes). Dies bringt es mit sich, dass (monetäre und nicht monetäre) Erträge grundsätzlich nicht ohne Weiteres durch einfach zu berechnende und regelmäßig aktualisierbare Kennzahlen abgebildet werden können. Ein wesentlicher Aspekt soll dennoch hier als Indikator formuliert werden, in dem Wissen, dass entsprechende Kennzahlen nicht automatisch einen kausalen Zusammenhang mit durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten belegen: der Erfolg bei der Eingliederung weitergebildeter Arbeitsloser. Auch wenn eine Eingliederung nicht automatisch auf die staatlich geförderte Weiterbildung zurückzuführen ist und ausbleibender Eingliederungserfolg nicht automatisch bedeutet, dass eine Weiterbildung überflüssig war, liefert sie – unter Berücksichtigung der jeweiligen berufsspezifischen Arbeitsmarktsituation – zumindest ein Indiz dafür, wie effektiv die staatliche Förderung ist.

Der Indikator bezieht sich definitionsgemäß im Wesentlichen auf den Teilbereich der SGB-geförderten Weiterbildung. Je nachdem, ob Geförderte oder Arbeitgeber (bei von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen) Teilnehmerentgelte kofinanzieren, können jedoch Überschneidungen mit der nicht betrieblichen oder betrieblichen Weiterbildung auftreten.

Von den betrachteten **Berichten** weist der NBB die Eingliederungsquote sechs Monate nach Maßnahmenende (in Prozent der Geförderten mit beendeter Weiterbildung) aus, differenziert nach Berufsgruppen. Grundlage ist die Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).

Unklar ist allerdings, in welchem Umfang in diesen **Daten** formale Bildungsaktivitäten (z. B. nachgeholte Abschlüsse) erfasst sind. Es erfolgt keine separate Darstellung der Quoten nach formalen und non-formalen Weiterbildungsmaßnahmen sowie nach Maßnahmen, die zu 100 Prozent gefördert oder von den Individuen bzw. Arbeitgebern kofinanziert werden. Die Daten dürften bei der BA grundsätzlich vorliegen (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2021, S. 7ff.). Idealerweise sollten sie für die Berichterstattung künftig erschlossen werden.

Tabelle 33: Kernindikator 20

Erträge – Thema: Monetäre Folgen von Weiterbildung	
Kernindikator 20 – Erfolge bei der Eingliederung weitergebildeter Arbeitsloser	
Daten in Erhebungen vorhanden?	Daten beziehen sich auf
*Eingliederungsquote 6 Monate nach Austritt nach dem Aus- und Weiterbildungsziel [BA FbW (SGB II und III)]	NFE – SGB-geförderte WB, aber in Statistik nicht abge- grenzt zu FED

4.21 Diskussion und Fazit

Die Bestandsaufnahmen der Berichterstattung und der Datenquellen in Bezug auf die 20 identifizierten Kernindikatoren zeigen, dass viele Informationen bereits regelmäßiger Bestandteil von mindestens einem der untersuchten Berichte sind. Es besteht dennoch darüber hinaus ein erhebliches Potenzial, die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung zu ergänzen. Tabelle 34 fasst übersichtlich zusammen, welche Datenquellen bereits in der Bildungsberichterstattung zur Anwendung kommen (Spalte B) und welche zusätzlich für die Abbildung der Kernindikatoren geeignet wären (Spalte C). Die Auswahl der als „geeignet“ gekennzeichneten Datenquellen wurde bei der Analyse der einzelnen Kernindikatoren in den Kapiteln 4.1 bis 4.20 begründet. Die Tabelle listet zudem Optimierungspotenziale der Berichte auf (Spalte D) und nennt Datendefizite (Spalte E). Zusätzlich fasst die Tabelle zusammen, welche Möglichkeiten bestünden, die Berichterstattung auf Grundlage verfügbarer Daten zu erweitern (Spalte F). Der Fokus liegt hier auf den inhaltlichen Erweiterungen, die die Analysen im Rahmen dieses Kapitels nahelegen.⁶³

Es zeigen sich auf der anderen Seite aber auch Defizite der Datenlandschaft, welche die Abbildung der Kernindikatoren erschweren oder unmöglich machen. Insbesondere die Differenzierung nach den vorgeschlagenen Steuerungsbereichen fällt in vielen Fällen schwer. Wenn überhaupt, so ist sie zumeist nur näherungsweise und/oder nur für bestimmte Teilbereiche möglich. Tabelle 34 führt in den letzten beiden Spalten aus, worin die Datendefizite bestehen und wie sie theoretisch behoben werden können. Eine entsprechende Optimierung der Datengewinnung muss jedoch langfristig angelegt werden, da Eingriffe in bestehende Erhebungsprogramme notwendig wären. Ein Pilotprojekt zum Aufbau einer iWBBe muss sich zunächst auf die aktuell verfügbaren Daten stützen.

Damit wird ein erster Schritt in Richtung einer integrierten Berichterstattung exemplarisch für ein Kernindikatorensatz unternommen, das als Grundlage für ein Pilotprojekt zum Aufbau einer iWBBe (z. B. in Form einer digitalen und interaktiven Datenplattform) dienen kann.

Fast alle Indikatoren werden in den betrachteten Berichten bereits in irgendeiner Form abgebildet. Ausnahmen sind die Indikatoren im Themenkreis *Beratung und Information* (Transparenz des Weiterbildungsangebotes, Struktur und Nutzung von Informationsangeboten) sowie die Relevanz bestimmter Weiterbildungshemmnisse. Hierin besteht ein Defizit aktueller Berichte, denn Daten hierzu liegen durchaus vor (außer zur Struktur der Beratungsangebote). Besonders ausgeprägt ist die Berichterstattung zur Weiterbildungsbeteiligung von Individuen und Betrieben. Verbesserungsfähig ist vor allem die Operationalisierung der Indikatoren, die sich auf die Anbieter, ihr Angebot und ihr Personal beziehen. Hier könnten teilweise weitere

⁶³ Eventuelle rechtliche Hindernisse der Umsetzung (wie sie z. B. durch europäische Vorgaben für international durchgeführte Erhebungen wie AES und CVTS entstehen könnten) waren nicht Gegenstand der Prüfung und müssen separat betrachtet werden.

Datenquellen herangezogen werden, um zu einer treffenderen oder differenzierteren Abbildung des interessierenden Sachverhalts zu kommen.

Die durch die Datenlandschaft bedingten Einschränkungen betreffen ebenfalls in starkem Maße die letztgenannten Indikatoren (vgl. letzte Spalte der Tabelle 34). Es wäre daher auszuloten, wie die Datenbasis zu den Weiterbildungsanbietern verbessert werden kann und ob Möglichkeiten bestehen, das Fragenprogramm der Anbieterbefragung *wbmonitor* mit Blick auf die angesprochenen Sachverhalte zu schärfen – z. B. hinsichtlich der Strukturangaben. Auch über eine Verstetigung und Anpassung des Weiterbildungskatasters (SCHRADER/MARTIN 2021), das u. a. eine Differenzierung der erhobenen Informationen nach den vorgeschlagenen Steuerungsbereichen erlaubt, wäre nachzudenken. Eine amtliche Erfassung entsprechender Daten bei Weiterbildungsanbietern erscheint bislang dagegen wenig aussichtsreich, wie eine Piloterhebung des Statistischen Bundesamtes gezeigt hat (STATISTISCHES BUNDESAMT 2013).

Eine weitere datenbedingte Limitierung betrifft die Berichterstattung über SGB-geförderte Weiterbildungen. Obgleich bei der BA ein großer Datenpool zu den SGB-geförderten Weiterbildungen (Themen, Formate, soziodemografische Merkmale der Teilnehmenden, Kosten differenziert nach abschlussbezogenen und sonstigen Weiterbildungen) vorliegen dürfte, sind diese Informationen nicht ohne Weiteres öffentlich zugänglich. In den bereits veröffentlichten Berichten kann teilweise nicht zwischen FED und NFE sowie zwischen einzelnen Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung unterschieden werden. Es sollte erwogen werden, die Daten für die regelmäßige Berichterstattung zu erschließen.

Auch hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung besteht ein Datendefizit. Obgleich diese durch Erhebungen wie das IAB-Betriebspanel und die europäische Erhebung CVTS an sich gut erschlossen ist, besteht ein großes Manko darin, dass die Angaben der Unternehmen bzw. Betriebe nicht nach formalen und non-formalen Bildungsaktivitäten differenziert werden können. Diese Option bietet bislang nur das BIBB-Qualifizierungspanel. Es wäre wünschenswert, das Fragenprogramm der genannten Erhebungen in Deutschland so zu modifizieren, dass eine Kompatibilität mit der CLA gegeben ist. Hilfreich wäre – wie auch in Kapitel 2 bereits festgestellt – zudem eine Untergliederung des sehr heterogenen Konglomerats non-formaler betrieblicher Weiterbildung. Insbesondere eine Unterscheidung der internen/innerbetrieblichen (und in unternehmenseigenen Weiterbildungszentren angebotenen) Weiterbildungen und den bei externen Anbietern nachgefragten und betrieblich (ko-)finanzierten Bildungsdienstleistungen ist von Interesse.

Eine entscheidende Datenlücke bezieht sich auch auf den Teilbereich der hochschulischen Weiterbildung. Die an Hochschulen bestehenden Angebote und realisierten Teilnahmefälle werden bislang nicht einheitlich erfasst und kategorisiert, insbesondere zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten liegen bislang keine aussagekräftigen Daten vor. Es erscheint daher angeraten, ein Datenerfassungskonzept für die hochschulische Weiterbildung zu entwickeln und Informationen zu non-formalen Kursen und Lehrgängen, etwa Belegungszahlen sowie erhaltene Zertifikate, zentral zu dokumentieren und für die Berichterstattung verfügbar zu machen.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass ein – zumeist datenbedingtes – Defizit in der teilbereichsspezifischen Darstellung von Informationen zur beruflichen Weiterbildung besteht. Dies zeigt sich bereits bei den hier untersuchten Kernindikatoren, obgleich es weitere wichtige Indikatoren gibt, bei denen die Notwendigkeit einer entsprechend differenzierten Darstellung für verschiedene Teilbereiche eventuell noch deutlicher zutage tritt (z. B. Weiterbildungsmotive, Einkommenssteigerungen, non-monetäre Folgen von Weiterbildung u. a.).⁶⁴ Eine weiterbil-

⁶⁴ Ein Bereich, der besonders schwer abzubilden erscheint, weil er an unterschiedlichen Institutionen stattfindet und in Personendaten in der Regel nicht explizit erfasst wird, ist etwa der zweite Bildungsweg.

dungsbezogene Datengewinnungsstrategie sollte daher zukünftig verstärkt im Blick behalten, dass Informationen für steuerungsrelevante Teilbereiche differenzierbar sein sollten.

Ebenso ist zu beachten, dass nicht alle der genannten Datenquellen bei der Beschreibung von Weiterbildung insgesamt eine Abgrenzung beruflicher Weiterbildung erlauben. Näherungsweise kann davon ausgegangen werden, dass die Teilbereiche der formalen Weiterbildung sowie im non-formalen Bereich die betriebliche und die SGB-geförderte Weiterbildung weitestgehend berufliche Weiterbildung im Sinne der Definition sind. Für die nicht betriebliche Weiterbildung hat die im Projekt entwickelte Definition zwar einen orientierenden Charakter, kann aber nicht eins zu eins operationalisiert werden. Zudem weichen die Operationalisierungen in den Datenquellen – je nach Perspektive (Säulen der Statistik) – voneinander ab.

Abschließend ist festzuhalten, dass zu manchen Kernindikatoren zwar keine regelmäßig, aber doch mitunter zumindest einmalig oder in langen oder unregelmäßigen Zyklen erhobene Daten vorliegen, die in den vorangegangenen Abschnitten im Text erwähnt, jedoch nicht als geeignete Datenquellen in die Tabellen aufgenommen wurden. Diese werden teilweise bereits in der Bildungsberichterstattung im Rahmen von Schwerpunktthemen oder Akzentsetzungen benutzt, und dies sollte weiter beibehalten werden, um deren Informationswert nicht ungenutzt zu lassen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die entsprechenden Daten den interessierenden Sachverhalt treffsicher abbilden und keine einschlägige regelmäßige Erhebung/Statistik vorliegt. Für Nutzerinnen und Nutzer scheint dies von Vorteil zu sein, insbesondere wenn es um (Struktur-)Daten geht, die sich im Zeitablauf nur langsam ändern. Es bleibt zu prüfen, inwieweit weitere Einmalerhebungen Berücksichtigung finden sollten und in welcher Weise die Bildungsberichterstattung Transparenz über kontinuierlich vorliegende und einmalig erhobene Informationen schaffen könnte.

Tabelle 34: Übersicht über die Abbildungsmöglichkeiten der Kernindikatoren durch bestehende Berichte und Daten⁶⁵

Kernindikatoren	Wichtigste in den untersuchten Berichten verwendete Daten	Weitere geeignete Daten	Optimierungspotenzial der Berichte	Datendefizite	Möglichkeiten zur Optimierung der Datenbasis
A	B	C	D	E	F
1 Verteilung (beruflicher) Bildungsabschlüsse	MZ	-	► Darstellung nach NQR-Levels	-	-
2 Marktanteile verschiedener Anbieter typen	wbmonitor NFE: AES	AES Hochschulstatistik Fachschulstatistik	► Darstellung nur nach Anzahl an Aktivitäten [AES]. Vorteilhafter: Darstellung nach Stundenvolumina ► Marktanteile nach Veranstaltungen/Teilnehmenden/Dozentenstunden [wbmonitor] ► Differenzierbarkeit von betrieblicher/nicht betrieblicher WB (inklusive SGB)	► wbmonitor: sich stetig wandelnde Grundgesamtheit der WB-Anbieter und geringe Stichprobengröße erschweren repräsentative Aussagen; Angebot nicht nach Teilbereichen erfasst	► Anbieter-Datenerhebung schärfen [wbmonitor]: ► Grundgesamtheit kontinuierlich aktualisieren ► Umsätze erfassen ► Realisierte Angebote nach WB-Teilbereichen erfassen (SGB-Umschulung, SGB-FbW, 2. Bildungsweg, höherqualifizierende Berufsbildung etc.)
3 Anbieterdichte (regional)	VHS-Statistik Verbundstatistik	wbmonitor	► Annäherung an privaten WB- Markt mithilfe des Unternehmensregisters (vgl. WB-Atlas, MARTIN/SCHÖMANN/SCHRADER 2021 (nicht für berufliche WB) ► WB-Anbieter nach Bundesländern [wbmonitor]	► Nur geringer Teil des Marktes abgebildet ► Stichprobe wbmonitor zu klein für tiefregionale Darstellung	► Verstärkung des Weiterbildungskatasters, das einmalig erhoben und für ähnliche Darstellungen verwendet wurde (SCHRADER/MARTIN 2021)
4 Struktur der Beschäftigungsbedingungen und -formen	wbmonitor	MZ BA-Be-schäftigtenstatistik	► Darstellung weiterer Merkmale außer Beschäftigungsform (Verdienst, Arbeitszeit u. Ä.) [MZ]	► Keine Daten für WB-Teilbereiche ► Keine Abgrenzung beruflicher WB	► Anbieter-Datenerhebung schärfen [wbmonitor], Differenzierbarkeit von Teilbereichen ermöglichen
5 Verbreitung öffentlicher Förderung	Programmdaten SGB-Statistik AFBG-Statistik	AES CVTS	► Förderquoten mit Individual-/Betriebsdaten darstellen (neben Absolutzahl geförderter Weiterbildungen laut Verwaltungsdaten)	-	-

⁶⁵ Das NEPS wird für die Darstellung der Kernindikatoren nur in einigen Fällen empfohlen, und zwar dann, wenn in anderen Erhebungen keine adäquaten Daten vorliegen oder im NEPS vertiefende Informationen vorhanden sind. Dies ist darin begründet, dass – wie bereits in Kapitel 2.6 beschrieben – die Auswertung des NEPS aufgrund seiner komplexen Struktur eher für Forschungskontexte geeignet ist bzw. keine automatische Auswertung der Daten nach der Erhebung erfolgt.

Kernindikatoren	Optimierungspotenzial der Berichte					Datendefizite		Möglichkeiten zur Optimierung der Datenbasis	
	A	B	C	D	E	F			
6	Finanzieller Aufwand nach Art der Finanzierung (öffentlich, betrieblich, individuell)	Haushaltspläne/-rechnungen Rechnungsstatistik BAföG-Statistik VHS-Statistik Abrechnungsergebnisse SGB II/III CVTS	AES BIBB-QP	- über öffentliche Ausgaben hinaus den individuellen Aufwand aufgreifen und regelmäßig den betrieblichen Aufwand berichten - Darstellung nach NFE/FED (bei betrieblichen Kosten mit BIBB-QP möglich)	- Heterogene Datenquellen - Unvollständige Erfassung individueller Kosten im AES - Uneindeutige Zuordnung öffentlicher Ausgaben in öffentlichen Haushalten - Keine Daten zu Steuersubventionen der öffentlichen Hand - Aus-/Weiterbildung bei öffentlichen Ausgaben kaum trennbar - Teilbereiche FED/NFE in CVTS nicht differenziert	- AES-Fragenprogramm anpassen zur vollständigen Erfassung der individuellen Kosten - CVTS-Fragenprogramm anpassen zur Differenzierung von FED/NFE - Einzelne Teilbereiche von FED/NFE durch Daten der BA annähernd abbildbar (abschlussorientierte Fortbildung versus Anpassungsweiterbildung); sollten für Berichterstattung erschlossen werden - Änderung der Zuordnung von Ausgabenbereichen in öffentlichen Haushalten (Funktionsplan) - Trennung von Ausgaben für berufliche Aus- und Weiterbildung in öffentlichen Haushalten			
7	Zeitlicher Aufwand nach Art des Zeitaufwands (betrieblich, individuell)	CVTS	AES	Darstellung des individuellen Zeitaufwands (neben dem Zeitaufwand der Betriebe)	- Trennung Arbeits-/Freizeit im AES nicht präzise - Teilbereiche im CVTS nicht differenzierbar	AES/CVTS-Fragenprogramm anpassen			
8	Transparenz des WB-Angebotes	-	AES NEPS	Thema aufgreifen	- In Personendaten kaum valide für Teilbereiche erfassbar - Keine Daten aus Betriebs-sicht	In Betriebsdatenerhebungen aufgreifen			
9	Struktur von Beratungs-/Informationsangeboten	-	-	-	Keine Daten vorhanden	Ggf. amtliche Erfassung von Beratungsstellen nach Anbietertyp (Beratungsanspruch laut Qualifizierungschancengesetz)			

Kernindikatoren	Wichtigste in den untersuchten Berichten verwendete Daten	Weitere geeignete Daten	Optimierungspotenzial der Berichte	Datendefizite	Möglichkeiten zur Optimierung der Datenbasis
A	B	C	D	E	F
10 Nutzung von Beratungs-/Informationsangeboten	-	AES	Thema aufgreifen	Keine Daten zur Betriebsperspektive vorhanden	▲ Amtliche Erfassung von Beratungsleistungen der Agenturen für Arbeit (Beratungsanspruch lt. Qualifizierungschancengesetz) ▲ In Betriebsdatenerhebungen aufgreifen
11 Realisierte Aktivitäten nach Themen und Formaten	VHS-Statistik Verbundstatistik Integrationskurs-geschäftsstatistik Fachschulstatistik Strukturdaten Distance Learning/Education	AES SGB-Statistik CVTS	- Bisher nur für einzelne Anbieter- oder Angebotsbereiche berichtet (z. B. VHS, Fachschulen, Fernunterricht) ▲ Individuelle Aktivitäten themenbezogen darstellbar mit AES ▲ Betriebliche Aktivitäten darstellbar mit CVTS ▲ Öffentliche geförderte Aktivitäten darstellbar mit SGB-Statistik	- Keine einheitliche und vollständige Erfassung ▲ Kaum Daten aus Anbieter-sicht - Keine Daten zu Divergenz von Angebot/Nachfrage ▲ Teilbereiche nur eingeschränkt darstellbar ▲ Kaum Daten zu hochschulischer WB (differenziert nach NFE/FED)	▲ Anbieter-Datenerhebung schärfen [wbmonitor] ▲ SGB-Daten erschließen (soziodemografische Merkmale der Teilnehmenden, Informationen zu Themen und Formaten der WB) ▲ Datenerfassungskonzept für WB an Hochschulen entwickeln
12 Angebot in den Regionen	VHS-Statistik	wbmonitor	Darstellung von Veranstaltungen/Teilnehmenden/Dozentenstunden nach Bundesländern auf Grundlage des wbmonitor möglich	Keine tiefregionalisierten Daten zur Darstellung der Angebotsdichte (außer Volkshochschulen)	▲ Verstärkung des Weiterbildungskatasters, das einmalig erhoben und für ähnliche Darstellungen verwendet wurde (SCHRADER/MARTIN 2021)
13 Individuelle Beteiligung an beruflicher WB	AES, PIAAC, MZ	-	Beteiligung an SGB-geförderter WB differenzieren	-	-
14 Relevanz verschiedener WB-Hemmnisse	-	AES, NEPS PIAAC CVTS	Thema aufgreifen	Teilbereiche nicht differenzierbar	-
15 WB-Beteiligung der Betriebe	IAB-Betriebspanel BIBB-QP CVTS	-	Ggf. das BIBB-QP in Berichterstattung stärker gewichten, da näherungsweise Differenzierung von FED/NFE möglich	Teilbereiche nicht differenzierbar	▲ CVTS-Fragenprogramm anpassen zur Differenzierung von FED/NFE
16 WB-Beteiligung in Betrieben	IAB-Betriebspanel	CVTS BIBB-QP	- Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ▲ näherungsweise Differenzierung von FED/NFE/INF mit BIBB-QP möglich	Teilbereiche nicht differenzierbar	▲ CVTS-Fragenprogramm anpassen zur Differenzierung von FED/NFE

Kernindikatoren	Wichtigste in den untersuchten Berichten verwendete Daten		Weitere geeignete Daten	Optimierungspotenzial der Berichte		Datendefizite	Möglichkeiten zur Optimierung der Datenbasis	
	A	B		C	D		E	F
17	Qualitätsurteile der Teilnehmenden	AES	-	-	▶ Darstellung für FED und SGB-geförderte Maßnahmen möglich ▶ Auswertung nach Themen/Formaten	-	-	-
18	Präsenz von Qualitätsmanagementsystemen auf Anbieterebene	wbmonitor 2017	-	-	▶ Näherungsweise Differenzierung nach FED/NFE möglich	▶ Keine regelmäßige Erhebung ▶ Keine Daten zu Teilbereichen	▶ Anbieter-Datenerhebung schärfen [wbmonitor], Differenzierbarkeit von Teilbereichen ermöglichen	
19	Verteilung von Ab-schlüssen höherqualifizierender Berufsbildung	Berufsbildungsstatistik Fachschulstatistik	Fachschulstatistik	-	▶ Angaben zu landesrechtlichen Fortbildungen ▶ Fachschulabsolventen/-absolventinnen nach Weiterbildung/Ausbildung differenzieren	-	-	-
20	Erfolge bei der Eingliederung weitergebildeter Arbeitsloser	SGB-Statistik	-	-	▶ FED/NFE werden nicht differenziert	▶ BA-Daten nicht öffentlich zugänglich	▶ FED/NFE durch BA-Daten annähernd differenzierbar (abschlussorientierte Fortbildung versus Anpassungsweiterbildung); für Berichterstattung erschließen	

5 Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Datengrundlage und Berichterstattung

Im folgenden Kapitel werden Handlungsempfehlungen beschrieben, die sich aus der Projektarbeit ergeben haben und die als geeignet erachtet werden, eine integrierte Berichterstattung in der beruflichen Weiterbildung zu etablieren. Sie sollen dazu dienen, die eingangs beschriebene gestiegene Bedeutung von beruflicher Weiterbildung künftig in der Berichterstattung dauerhaft umzusetzen. Das beinhaltet auch, ihrer immanenten Komplexität gerecht zu werden. Eine künftige integrierte Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung sollte, und dies ist das erklärte Ziel der Handlungsempfehlungen, eine deutliche Steigerung der Kohärenz in der Berichterstattung erreichen (vgl. Kapitel Ausgangslage und Kapitel 1).

Daneben, nicht minder wichtig, ist mit den Handlungsempfehlungen das Ziel verbunden, eine deutlich verbesserte Orientierung an den Adressatinnen und Adressaten in der Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung zu erreichen. Es gilt, mehrere unterschiedliche Adressatengruppen (wie Praxis oder Politik) in den Blick zu nehmen – was durchaus eine Herausforderung darstellt. Schließlich dienen die Handlungsempfehlungen insgesamt der Verbesserung der inhaltlichen Aussagekraft der Berichterstattung, um ihre Funktion als Steuerungsinstrument zu stärken: Die betrachteten Teilbereiche sollen so vollständig wie möglich abgedeckt werden, die vorhandenen Datenquellen sollen stärker als bisher und möglichst vollumfänglich ausgeschöpft werden und stärker als bisher soll die Weiterbildungsforschung systematisch mit der Weiterbildungsberichterstattung verknüpft werden.

Handlungsempfehlung 1:

Aufbau eines digitalen „Dashboard Weiterbildung“ als Prototyp einer iWBBe

- a. In der Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung sind bisher schriftliche Berichte mit verschiedenen Schwerpunkten und Adressatinnen und Adressaten vorhanden, sie ergänzen sich gegenseitig. Allerdings fehlt ein **übergreifender Ort**, an dem alle relevanten Indikatoren aus verschiedenen Themenbereichen gesammelt, niedrigschwellig und mit ausreichender methodischer Erläuterung, übersichtlich und nachvollziehbar gegliedert dargestellt werden und der zudem als Referenz und Datenpool für die einzelnen Berichte dienen kann.
- b. Eine bisherige Lücke ist zudem die **Interaktivität** einer solchen Darstellung (maßgeschneiderte Tabellen, Grafiken „auf Knopfdruck“ mit individueller Auswahlmöglichkeit von Jahren, Regionen, Indikatoren, Datenquellen, soziodemografische Differenzierungsmerkmalen etc.).
- c. Diese Anforderungen könnten in einem digitalen Dashboard umgesetzt werden. Hier sollte die im vorliegenden Projekt entwickelte **Gliederungslogik** einer iWBBe nach Steuerungsbereichen und Indikatorengruppen (vgl. Kapitel 1) grundsätzlich angelegt sein. Zu Beginn würde diese aufgrund noch fehlender Daten in dieser entsprechenden Gliederung nur ausschnittsweise befüllt werden können. Im weiteren Verlauf der Einrichtung und Verankerung des Dashboards würden diese Lücken mit fortschreitender Entwicklung der Datengrundlage sukzessive „aufgefüllt“ werden.
- d. Eine inhaltliche Grundlage für das Dashboard ist durch die Analyse der **Kernindikatoren** in Kapitel 4 vorhanden, die exemplarisch die Möglichkeiten der Umsetzung einer iWBBe aufzeigt. Es werden Indikatoren abgebildet, anhand derer die Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung bestmöglich abgebildet werden können. Hier könnte das Dashboard in der Aufbauphase direkt anknüpfen. Allerdings macht Kapitel 4 auch die bestehenden Defizite

der Datenlandschaft hinsichtlich einer idealtypischen integrierten Berichterstattung deutlich. Diese Defizite lassen sich nicht kurzfristig für ein zeitnah aufzubauendes Dashboard beseitigen. Vielmehr sollte die Datenlandschaft über die Jahre sukzessive an die Erfordernisse der Berichterstattung angepasst werden.

- e. Das Dashboard sollte an geeigneter Stelle aussagekräftige **Methodenhinweise** zu den Datenquellen bzw. der Berichterstattung bereitstellen. Diese erlauben den verschiedenen Akteursgruppen und Nutzenden die Beurteilung und damit Einordnung der berichteten Kennzahlen und Informationen.
- f. Das Dashboard sollte **laufend aktualisiert** werden, gemäß der Verfügbarkeit der zugrunde liegenden Datenquellen. Damit sind Informationen für die Adressatinnen und Adressaten zeitnah – und damit schneller – verfügbar als bei den bisherigen Berichtszyklen mit langer Vorlaufphase.

Als zuständig für die Organisation des zentralen Weiterbildungsmonitorings sehen wir den Bund bzw. das BMBF an, welches insofern auch Hauptadressat dieser Empfehlung ist.

Handlungsempfehlung 2:

Institutionelle Verankerung („Geschäftsstelle“) des „Dashboard Weiterbildung“ inklusive einer organisatorischen und wissenschaftlichen Begleitung der Etablierung einer iWBBe

Die Sichtung und Analyse der unabhängig voneinander bestehenden Berichtssysteme hat ergeben, dass es sinnvoll ist, sowohl den Austausch und die Abstimmung zwischen den Autorengruppen der verschiedenen Berichtssysteme zu fördern als auch eine Transparenz hinsichtlich der Auswahl und der Eignung von Indikatoren in verschiedenen Berichten herzustellen und darüber hinaus voneinander abweichende Befunde zu diskutieren. Ferner ist durch die im Projekt durchgeführten Fachgespräche deutlich geworden, dass es notwendig ist, zwischen den Adressatinnen und Adressaten von Berichterstattung und den datengenerierenden/-vorhaltenden Institutionen zu vermitteln (Informationen transparent machen, Kommunikation und Information unterstützen etc.) sowie adressatenspezifische Darstellungsweisen und -formate anzubieten. Daher sollten der Aufbau des Dashboards und die Weiterentwicklung bzw. Etablierung einer iWBBe entsprechend **wissenschaftlich und organisatorisch begleitet** werden. Diese Prozesse könnten innerhalb einer „Geschäftsstelle“ gebündelt und koordiniert werden und somit institutionell abgesichert sein.

1. Die **organisatorische** Begleitung umfasst folgende **Aufgaben** und Tätigkeiten:
 - a. Die **optische und technische Gestaltung** des Dashboards durch einen Dienstleister konzipieren und anleiten;
 - b. den **Austausch und Abstimmung** zwischen den Autorengruppen der verschiedenen Berichtssysteme initiieren und moderieren;
 - c. die **Transparenz** hinsichtlich der Auswahl und Eignung von Indikatoren in verschiedenen Berichten herstellen und abweichende Befunde in verschiedenen Datenquellen diskutieren;
 - d. die **Vermittlung** zwischen Informationsbedarfen der Adressatinnen und Adressaten von Berichterstattung und datengenerierenden/-vorhaltenden Institutionen;
 - e. **Anpassungshinweise/-empfehlungen** an datengebende bzw. -vorhaltende Institutionen bereitstellen;
 - f. die Generierung relevanter inhaltlicher **Schwerpunktthemen** im Dialog mit den Adressatinnen und Adressaten.

2. Die **wissenschaftliche** Begleitung dient dazu, die inhaltliche Aussagekraft und die Adressantenorientierung des Dashboards zu stärken, indem einerseits inhaltliche Lücken bearbeitet werden und andererseits die Nutzungsfreundlichkeit entsprechend den Bedarfen der Adressatinnen und Adressaten evidenzbasiert optimiert werden. Damit könnte das Dashboard die Funktion einer Infrastruktur zur Erforschung der Nutzung und Wirkung der Bildungsberichterstattung erfüllen. Folgende Aufgaben wären hier angesiedelt:
 - a. **Schließung von Berichtslücken** durch Erschließung und eigene Auswertungen bereits verfügbarer Datenquellen;
 - b. kontinuierliche Sichtung perspektivisch zu erschließender Datenquellen und **Erprobung der Nutzung** bisher nicht verwendeter Datenquellen für die Bildungsberichterstattung (insbesondere Daten aus dem Internet, „Big Data“);
 - c. Erstellung von **Expertisen und Surveys** zum Forschungsstand mit Blick auf Themen, die durch Indikatoren noch nicht adäquat abgebildet werden können;
 - d. **Begleitforschung zu Informationsbedarfen** unterschiedlicher Adressatengruppen;
 - e. **Begleitforschung zur Nutzung** des Dashboards durch unterschiedliche Adressatengruppen;
 - f. kontinuierliche **Evaluationen** unterschiedlicher **Gestaltungsmöglichkeiten** des Dashboards und deren Passung für verschiedene Adressatengruppen.

Auch diese Empfehlung richtet sich primär an den Bund als zuständigen Akteur für die Organisation und Verankerung des zentralen Weiterbildungsmonitorings. Als datenerhebende und -vorhaltende Institutionen sind aber auch Länder und die Bundesagentur für Arbeit für die unter ihrer Verantwortung stehenden Teilbereiche angesprochen, wenn es darum geht, mögliche Anpassungen bei der Datengewinnung vorzunehmen. Die Abstimmung über gewünschte und mögliche Anpassungen bei der Datengewinnung sollte durch die Geschäftsstelle modelliert werden.

Handlungsempfehlung 3:

Dauerhafte Fortentwicklung von Berichterstattung und Datengenerierung entlang der im Projekt entwickelten Empfehlungen für eine iWBBe

Die Berichterstattung (künftig in Form eines zu entwickelnden „Dashboard Weiterbildung“ umgesetzt) und die Datengenerierung sollten zukünftig entlang der im vorliegenden Projekt etablierten und in Kapitel 1 dargestellten Leitlinien weiterentwickelt werden, um perspektivisch zu einer umfassenden, nach Steuerungsbereichen der beruflichen Weiterbildung gegliederten Berichterstattung kommen zu können. Perspektivisch bedeutet das:

1. Die Berichterstattung sollte eine steuerungsrelevante **Differenzierung nach Teilbereichen bzw. Lernformen** sowie eine nutzungsfreundliche thematische Gliederung der berichteten Indikatoren ermöglichen, wie in diesem Ergebnisbericht vorgeschlagen.
2. Derzeit bestehende **Lücken** in der Berichterstattung (sowohl in Bezug auf Themen als auch im Hinblick auf Steuerungsbereiche) sollten **geschlossen** werden. Diesbezüglich wäre Folgendes zu berücksichtigen:
 - a. Das **Analysepotenzial existierender Datenquellen** sollte vollständig ausgeschöpft werden, z. B.
 - ▶ NEPS (vgl. Kap. 3.4/Expertise des WZB),
 - ▶ Datenquellen zur hochschulischen Weiterbildung,
 - ▶ digitale Datenquellen („Big Data“ aus Weiterbildungsportalen, Datenbanken etc.).

- b. Die Datengenerierung in den verschiedenen Erhebungen und Statistiken sollten zukünftig die Anforderungen bzw. **Gliederungsstruktur der iWBBe** berücksichtigen und versuchen, diese zu bedienen (vgl. Empfehlung 2).
 - c. Die Gliederungsstruktur einer iWBBe nach Themen und Steuerungsbereichen kann sich im **Zeitablauf ändern** und ergibt sich im fortlaufenden Vermittlungsprozess zwischen Adressatengruppen und datengenerierenden Institutionen (vgl. Empfehlung 2).
 - d. Derzeit bestehen folgende in Kapitel 2 identifizierte thematische Lücken im Berichtswesen, die allerdings nicht zwangsläufig mit Datenlücken gleichzusetzen sind. Hierunter sind sowohl Themen, die bisher gar nicht oder kaum belichtet sind, als auch **Themen, die zwar kennzahlbasiert**, aber (noch) nicht hinreichend aussagekräftig abgebildet werden:
 - ▶ Weiterbildungspersonal⁶⁶,
 - ▶ Anbieterstruktur (insbesondere kommerzieller Bereich und Internet),
 - ▶ Beratung und Information (Bedarf, Angebot, Qualität, Nutzen),
 - ▶ Bedarfe und Ziele,
 - ▶ Bildungsverläufe und Durchlässigkeit,
 - ▶ Zertifikate von Weiterbildung,
 - ▶ berufliche Kompetenzen,
 - ▶ Erträge von Weiterbildung.
 - e. Analog zu den thematischen Lücken bestehen derzeit Informationslücken hinsichtlich der folgenden **steuerungsrelevanten Teilbereiche beruflicher Weiterbildung**:
 - ▶ informelles Lernen, insbesondere nicht intentionales Lernen,
 - ▶ hochschulische Weiterbildung,
 - ▶ Umschulung,
 - ▶ zweiter Bildungsweg.
 - f. **Digitalisierung** stellt ein **Querschnittsthema** für die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung dar, das den gesamten Kontext und Lehr-/Lernprozess durchzieht und nicht innerhalb eines einzelnen Indikators und auch nicht in wenigen Indikatoren eingepasst werden kann. Das sollte bei der künftigen Ausgestaltung und der Etablierung der iWBBe entsprechend aufgegriffen und berücksichtigt werden.
 - g. Im Projekt wurde exemplarisch anhand eines **Sets von Kernindikatoren** eruiert, inwiefern diese mit den verfügbaren Datenquellen bereits abgebildet werden können. Die Analyse der Datenquellen (vgl. Zusatzmaterial bietet für den Bereich der weiterbildungsspezifischen Datenquellen eine adäquate Grundlage für die Weiterführung dieser Arbeiten. Die Ergebnisse gehen aus Kapitel 4 hervor. Sie bilden die Grundlage für das „Dashboard Weiterbildung“, welches auf dem aktuell „machbaren“, also durch Kennzahlen darstellbaren Teil des Kernindikatorensets beruht.
3. Die **Ergebnisse von Weiterbildungsforschung** sollten künftig systematisch in die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung integriert werden, z. B. in Form von entsprechenden Reviews zu Themen wie ‚Weiterbildungserträge‘ oder ‚Kompetenzmessung‘, um nur einige Beispiele zu nennen.

66 Im BMBF-geförderten Projekt „Teachers in Adult Education – a Panel Study (TAEPS)“, das vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe und vom DIE durchgeführt wird, werden verschiedene Aspekte des Personals, vor allem die Beschäftigungs- und Weiterbildungsbedingungen sowie Kompetenzen bis 2026 näher analysiert. Damit werden mittelfristig ergiebige Daten vorliegen, die insbesondere bei einer Verstetigung der Erhebung zu einer deutlichen Verbesserung der Informationslage zum Personal in der Weiterbildung führen werden.

4. Es sollte künftig stärker als in den bisherigen Berichtssystemen der für die Beurteilung des beruflichen Weiterbildungsgeschehens **relevante Kontext** durch Indikatoren abgebildet werden. Hierfür sind entsprechend geeignete Datenquellen zu definieren und zu analysieren.

Adressaten dieser Empfehlung sind der Bund, vertreten durch das BMBF als die der in Empfehlung 2 genannten Geschäftsstelle übergeordnete und weisungsbefugte Stelle, die Geschäftsstelle selbst als ausführendes Organ, welche idealerweise auch langfristig die Weiterentwicklung der Berichterstattung organisatorisch und wissenschaftlich begleiten sollte, sowie die Länder und die Bundesagentur für Arbeit als datenvorhaltende Institutionen.

Die Berücksichtigung und Umsetzung dieser Handlungsempfehlungen inklusive ihrer verschiedenen Teilaspekte würden zu einer deutlich verbesserten Daten- und Informationslage zur Beschreibung der aktuellen Situation in der beruflichen Weiterbildung beitragen. Damit hätten auch die politischen Entscheidungsträger eine weitaus elaboriertere, indikatorenbasierte Grundlage zur Steuerung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland.

Literaturverzeichnis

- ALLMENDINGER, Jutta; KLEINERT, Corinna; ANTONI, Manfred; CHRISTOPH, Bernhard; DRASCH, Katrin; JANIK, Florian; LEUZE, Kathrin; MATTHES, Britta; POLLAK, Reinhard; RULAND, Michael: Adult education and lifelong learning. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 14 (2011) S2, S. 283–299
- ARBEITGEBERVERBAND DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND E.V. (Hrsg.): Broschüre „Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ 2022. URL: <https://www.agv-vers.de/publikationen/broschueren/weiterbildungsumfrage.html> (Stand: 17.02.2023)
- ARNOLD, Rolf; PÄTZOLD, Henning; GANZ, Mario: Weiterbildung und Beruf. In: TIPPELT, Rudolf; HIPPEL, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 931–945
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld 2020. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf> (Stand: 17.02.2023)
- AUTORENGRUPPE WB-PERSONALMONITOR (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld 2016
- BAETHGE, Martin; BUSS, Klaus-Peter; LANFER, Carmen: Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. Bildungsreform. Deutschland. Das von morgen. Berlin 2003. URL: http://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/Inhalte/G_Themen/G10_Gesundheitspaedagogik/nationaler_bildungsbericht_bb_weiterbildung.pdf (Stand: 17.02.2023)
- BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: C Schwerpunktthema: Lernen Erwachsener in Deutschland im europäischen Vergleich. Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn 2014, S. 381–413. URL: <https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2014.php> (Stand: 17.02.2023)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2021. URL: https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2021.php (Stand: 17.02.2023)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf (Stand: 17.02.2023)
- BILGER, Frauke; KUPER, Harm; HARTMANN, Josef; GNAHS, Dieter: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013
- BILGER, Frauke; STRAUSS, Alexandra; BMBF; KANTAR PUBLIC: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Berlin 2022 (Der Link führt zur 2. Auflage 2022). URL: <https://www.bmbf.de/>

- SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf;jsessionid=6F0458438962A00822542A2E6C064FA0.live382?__blob=publicationFile&v=4 (Stand: 17.02.2023)
- BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES; BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie. Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. 2019. URL: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 17.02.2023)
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2020. Bonn 2020. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31609_Berufsbildungsbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Stand: 17.02.2023)
- BOHLINGER, Sandra; MÜNCHHAUSEN, Gesa (Hrsg.): Validierung von Lernergebnissen. Recognition and validation of prior learning. Bielefeld 2011. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/6718> (Stand: 17.02.2023)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Grundlagen: Qualitätsbericht – Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Nürnberg 2020a. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Beschaeftigung/Qualitaetsberichte-Beschaeftigung-Nav.html> (Stand: 17.02.2023)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Grundlagen: Qualitätsbericht – Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung (Förderstatistik). Nürnberg 2020b. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Foerderung/Qualitaetsberichte-Foerderung-Nav.html> (Stand: 17.02.2023)
- CHRIST, Johannes; KOSCHECK, Stefan: Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. In: BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Bonn 2021, S. 309–324. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2021.pdf> (Stand: 17.02.2023)
- DEHNBOSTEL, Peter: Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin 2008
- DENNINGER, Anika: Bedarfstransformationsprozesse als Ursache von Passungsproblemen zwischen Angebot und Nachfrage. Ergebnisse einer unternehmensinternen Prozessanalyse. In: ZHWB - Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (2020) 1, S. 55–62
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT (Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben. Drucksache 19/25785 2021. URL: <https://dserv.bundestag.de/btd/19/257/1925785.pdf> (Stand: 17.02.2023)
- DIHK – DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG e.V. (Hrsg.): IHK- und DIHK-Fortbildungsstatistik 2020 2021. URL: <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungsstatistiken--2742> (Stand: 17.02.2023)
- DITTON, Hartmut: Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung in Schule und Unterricht. Ein Überblick zum Stand der empirischen Forschung. In: HELMKE, Andreas (Hrsg.): Qualität

- und Qualitätssicherung im Bildungsbereich; Schule, Sozialpädagogik, Hochschule. Weinheim 2000, S. 73–92
- DÖBERT, Hans; BAETHGE, Martin; HETMEIER, Heinz-Werner; SEEGER, Susan; FÜSSEL, Hans-Peter; KLIEME, Eckhard; RAUSCHENBACH, Thomas; ROCKMANN, Ulrike; WOLTER, André: Das Indikatorenkonzept der nationalen Bildungsberichterstattung in Deutschland. In: TIPPELT, Rudolf (Hrsg.): Steuerung durch Indikatoren. Methodologische und theoretische Reflektionen zur deutschen und internationalen Bildungsberichterstattung. Opladen 2009, S. 207–265
- ECHARTI, Nicolas; HUNTEMANN, Hella; LUX, Thomas; REICHART, Elisabeth: Volkshochschul-Statistik. 59. Folge, Berichtsjahr 2020. Bielefeld 2022
- ECHARTI, Nicolas; REICHART, Elisabeth; GERHARDS, Pia: Die Abbildung von Wirkungen beruflicher Weiterbildung in der Bildungsberichterstattung: Bestand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 311–331
- EHRlich, Christin: Rahmungen informeller Kompetenzentwicklung. Gestaltung und Förderung von relevanten Managementfeldern in der Führungskräfteentwicklung. Dissertation. Wiesbaden 2020
- EISERMANN, Merlind; JANIK, Florian; KRUPPE, Thomas: Weiterbildungsbeteiligung – Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 17 (2014) 3, S. 473–495
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.): Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel 2001. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> (Stand: 17.02.2023)
- EUROSTAT (Hrsg.): Classification of learning activities (CLA). Manual. 2016 edition. Luxembourg 2016. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723> (Stand: 17.02.2023)
- EUROSTAT (Hrsg.): Draft 2016 AES manual. Version 1 2014. URL: <https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiveFile.aspx?fi=2081740049&fo=0&ext=ukraine> (Stand 17.02.2023)
- FOGOLIN, Angela: Strukturdaten Distance Learning/Distance Education 2021. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17477> (Stand: 17.02.2023)
- FRIEDRICH, Anett; GERHARDS, Christian: BIBB-Qualifizierungspanel 2014. Daten- und Methodenbericht Nr. 3/2016. Bonn 2016. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8216#dokument> (Stand: 17.02.2023)
- GERSTENBERGER, Juliane; SCHWARTZ, Michael: KfW-Mittelstandspanel 2021. Mittelstand beweist Anpassungsfähigkeit in der Corona-Krise – Fundament der Kleinen allerdings mit sichtbaren Rissen. Frankfurt 2021. URL: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-Mittelstandspanel/KfW-Mittelstandspanel-2021.pdf> (Stand: 17.02.2023)
- GIAR, Katharina; KREISZ, Hannah; GERHARDS, Pia: Anwendungsleitfaden für den Aufbau eines kommunalen Bildungsmonitorings. Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement. Wiesbaden, Stuttgart, Bonn 2020. URL: https://www.transferinitiative.de/media/content/206902__DLR_leitfaden.pdf (Stand: 17.02.2023)

- GNAHS, Dieter; REICHART, Elisabeth: Weiterbildung: Begriffe, Datenlage und Berichtssysteme. DIE-Trendanalyse 2014. In: DEUTSCHES INSTITUT FÜR ERWACHSENENBILDUNG (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. Bielefeld 2014, S. 11–24
- HELBIG, Alexander: Expertise zum Nutzungspotenzial des NEPS für die zukünftige Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung. WZB, unveröffentlichtes, internes Dokument. Berlin 2021
- HOLLER, Markus: Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen 2013. URL: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++78aa5846-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a> (Stand: 17.02.2023)
- HORN, Heike; LUX, Thomas; CHRIST, Johannes: Weiterbildungsstatistik im Verbund. Ergebnisse für das Berichtsjahr 2019. Bielefeld 2021. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2021-Weiterbildungsstatistik.pdf> (Stand: 17.02.2023)
- INSTITUT DGB -INDEX GUTE ARBEIT (Hrsg.): Jahresbericht 2021. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Schwerpunktthema. Unter erschwerten Bedingungen- Corona und die Arbeitswelt. Berlin 2021. URL: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++a30a3efa-4932-11ec-9b8f-001a4a160123> (Stand: 17.02.2023)
- JOHANNMEYER, Karen; CRAMER, Colin: Nachfrage und Auslastung von Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer: Effekte struktureller und inhaltlicher Angebotsmerkmale. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 24 (2021) 5, S. 1183–1204
- JOST, Ramona: Betriebliche Weiterbildung. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. In: BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Bonn 2022, S. 309–312. URL: https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2022.php (Stand: 17.02.2023)
- JOST, Ramona: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisbericht. Bonn 2021. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_iwbbe_betriebliche-weiterbildung-in-deutschland_2021.pdf (Stand: 17.02.2023)
- KÄPPLINGER, Bernd: Theorien und Theoreme der betrieblichen Weiterbildung. In: TIPPELT, Rudolf; HIPPEL, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 679–695
- KÄPPLINGER, Bernd; REUTER, Martin; PFEIL, Pauline: Der Zweite Bildungsweg in den Bundesländern – Strukturen und Perspektiven. Frankfurt 2020. URL: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/GEW/GEW-Stiftungen/MTS_-_Gefoerderte_Projekte/20200923-Der-Zweite-Bildungsweg-in-den-Bundesl--ndern-MTS.pdf (Stand: 17.02.2023)
- KASSEBAUM, Bernd: „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ – ein Kompass für Berufsbildungs- und Hochschulpolitik. In: Ordnung der Wissenschaft (2015) 4, S. 199–210
- KAUFMANN, Katrin: Non-Formal Education in International Comparison. Patterns of Participation and Investment in Selected European Countries. In: International Journal for Research in Vocational Education and Training 2 (2015) 4, S. 239–267
- KEMP, Tomas: Was ist Weiterbildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5 (1976) 1, S. 2–4. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/11340> (Stand: 17.02.2023)

- KOSCHECK, Stefan: wbmonitor 2007–2009. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 4/2010; Version 1.0 2010. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/6643> (Stand: 17.02.2023)
- KOSCHECK, Stefan; CHRIST, Johannes; OHLY, Hana; MARTIN, Andreas: Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021 Bonn 2022. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18013> (Stand: 17.02.2023)
- KREKEL, Elisabeth M.; MILDE, Bettina: Berufsbildungsberichterstattung. In: RAUNER, Felix; GROLLMANN, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. 3. Aufl. Bielefeld 2018, S. 285–290
- KULTUSMINISTERKONFERENZ (Hrsg.): Rahmenvereinbarung über Fachschulen 2021. Berlin, Bonn 2002 i.d.F. 2021. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf (Stand: 17.02.2023)
- KUPER, Harm; BEHRINGER, Friederike; SCHRADER, Josef (Hrsg.): Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland. Eine Expertise. Bonn 2016. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8101> (Stand: 17.02.2023)
- KUTSCHA, Günter: Zum Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Bildung – Rückblick aus berufsbildungstheoretischer Sicht und neue Herausforderungen. In: Bildung und Erziehung 73 (2020) 4, S. 312–328
- LEIFELS, Arne: Weiterbildung bricht in der Krise ein- Bedarf an Digitalkompetenzen wächst. In: Fokus Volkswirtschaft (2021) 329
- LIfBi – LEIBNIZ-INSTITUT FÜR BILDUNGSVERLÄUFE e.V. (Hrsg.): Das Nationale Bildungspanel. Notwendigkeit, Grundzüge, Analysepotenzial. Bamberg 2014. URL: https://www.neps-data.de/Portals/0/NEPS/Projectoverview/LIfBi_A5_Broschuere_NEPS_web.pdf (Stand: 17.02.2023)
- MAAZ, Kai; KÜHNE, Stefan: Indikatorengestützte Bildungsberichterstattung. In: TIPPELT, Rudolf; SCHMIDT-HERTHA, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden 2018, S. 375–396
- MARTIN, Andreas; SCHRADER, Josef: Das Personal in der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021. In: WIDANY, Sarah; CHRIST, Johannes; ECHARTI, Nicolas; REICHART, Elisabeth (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. Bielefeld 2021, S. 179–208
- MARTIN, Andreas; SCHÖMANN, Klaus; SCHRADER, Josef: Deutscher Weiterbildungsatlas 2019. Kreise und kreisfreie Städte im Längsschnitt. Bielefeld 2021. URL: [https://www.die-bonn.de/doks/Deutscher-Weiterbildungsatlas-2019\(2021\).pdf](https://www.die-bonn.de/doks/Deutscher-Weiterbildungsatlas-2019(2021).pdf) (Stand: 17.02.2023)
- MOHR, Sabine; LUKOWSKI, Felix: Betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen im Kontext der Digitalisierung. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. In: BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Bonn 2021, S. 424–427. URL: https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2021.php (Stand: 17.02.2023)
- MÜLLER, Normann: Finanzierung und Förderung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. In: DIETL, Stefan F.; SCHMIDT, Hermann; WEISS, Reinhold; WITTEW, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Köln 2019, S. 1–16

- MÜLLER, Normann: Weiterbildung und Belegschaftsfluktuation in deutschen Betrieben. In: WSI Mitteilungen 65 (2012) 5, S. 365–373
- MÜLLER, Normann; WENZELMANN, Felix: Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 43 (2020) 1, S. 47–73
- MÜLLER, Normann; WENZELMANN, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. Bonn 2018. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931> (Stand: 17.02.2023)
- MÜNCHHAUSEN, Gesa; REICHART, Elisabeth: Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung sichtbar machen. Herausforderungen für die Weiterbildungsberichterstattung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Bonn 2022. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/18144> (Stand: 17.02.2023)
- OECD (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2021. OECD-Indikatoren. Bielefeld 2021a
- OECD (Hrsg.): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right. Paris 2021b. URL: <https://doi.org/10.1787/1f552468-en> (Stand: 21.11.2022)
- OECD (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2020. OECD-Indikatoren. Bielefeld 2020. URL: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/eag-2020-final-mit-verlinkungen.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 17.02.2023)
- OECD (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2016. OECD-Indikatoren 2016. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/bildung-auf-einen-blick-2016_9789264264212-de (Stand: 17.02.2023)
- OVERWIEN, Bernd: Stichwort: Informelles Lernen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (2005) 3, S. 339–359
- RAMMSTEDT, Beatrice (Hrsg.): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012. Münster 2013
- REICHART, Elisabeth: Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen für Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021. In: WIDANY, Sarah; CHRIST, Johannes; ECHARTI, Nicolas; REICHART, Elisabeth (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. Bielefeld 2021
- REICHART, Elisabeth; CHRIST, Johannes; DENZL, Elisabeth: Anbieter und Angebot der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021. In: WIDANY, Sarah; CHRIST, Johannes; ECHARTI, Nicolas; REICHART, Elisabeth (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. Bielefeld 2021, S. 66–145
- REICHART, Elisabeth; KAUFMANN-KUCHTA, Katrin: Useful drawers or oversimplification? Realm and aptitude of the Varieties of Capitalism approach in international comparison of investment patterns in vocational adult education. In: Journal of Vocational Education & Training 73 (2021) 3, S. 455–475
- ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; HALL, Anja: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bonn 2020. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16401> (Stand: 17.02.2023)
- RÖHR-SENDLMEIER, Una M.; KÄSER, Udo: Informelles Lernen aus psychologischer Perspektive. In: ROHS, Matthias (Hrsg.): Handbuch Informelles Lernen. Wiesbaden 2016, S. 207–223
- SCHEERENS, Jaap: School Effectiveness Research. In: International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences 2015, S. 80–85
- SCHÖNFELD, Gudrun; BEHRINGER, Friederike: Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). In: BILGER, Frauke; BEHRINGER, Friederike; KUPER, Harm; SCHRAEDER, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Bielefeld 2017, S. 56–73

- SCHRADER, Josef: Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote und Lehr-Lernprozesse der Erwachsenen- und Weiterbildung. Bestand und Potentiale. In: KÖLLER, Olaf; HASSELHORN, Marcus; HESSE, Friedrich W.; MAAZ, Kai; SCHRADER, Josef; SOLGA, Heike (Hrsg.): Das Bildungswesen in Deutschland. Bad Heilbrunn 2019, S. 701–729
- SCHRADER, Josef: Struktur und Wandel in der Weiterbildung. Bielefeld 2011
- SCHRADER, Josef: Reproduktionskontexte der Weiterbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik 56 (2010) 2, S. 267–284
- SCHRADER, Josef; MARTIN, Andreas: Weiterbildungsanbieter in Deutschland: Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 44 (2021) 3, S. 333–360
- SEYDA, Susanne; PLACKE, Beate: IW-Weiterbildungserhebung 2020 – Weiterbildung auf Wachstumskurs. In: IW Trends 47 (2020) 4, S. 105–123
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bildungsfinanzbericht 2021. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden 2021a. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Publikationen/Downloads-Bildungsfinanzen/bildungsfinanzbericht-1023206217004.pdf;jsessionid=5FBEB88A261FF6B8781C51C10359C511.live741?__blob=publicationFile (Stand: 17.02.2023)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Qualitätsbericht – Berufsbildungsstatistik 2021b. URL: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bildung/berufliche-bildung.pdf;jsessionid=B63AC5BD41C1C95B87A3DE74424177A9.live731?__blob=publicationFile (Stand: 17.02.2023)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Qualitätsbericht – Statistik der beruflichen Schulen 2021c. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bildung/berufliche-schulen.html> (Stand: 17.02.2023)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Qualitätsbericht – Statistik nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – Aufstiegs-BAföG – 2022. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bildung/aufstiegsfortbildung.html> (Stand: 17.02.2023)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in Unternehmen – 2020. Qualitätsbericht 2020. URL: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Unternehmen/ikt-unternehmen-2020.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 17.02.2023)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen – 2015. Fünfte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5) 2017. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201159004.html> (Stand: 17.02.2023)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Erhebung zu Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland 2010. Wiesbaden 2013. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildungseinrichtungen-5215401109004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 17.02.2023)
- THIELE, Marion; BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: Direkte Kosten der non-formalen Weiterbildung für die Individuen. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). In:

- BILGER, Frauke; BEHRINGER, Friederike; KUPER, Harm; SCHRADER, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Bielefeld 2017, S. 103–116
- TIPPELT, Rudolf: Sozialer Wandel und Erwachsenenbildung seit den 1980er Jahren. In: TIPPELT, Rudolf; HIPPEL, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 89–106
- TIPPELT, Rudolf (Hrsg.): Steuerung durch Indikatoren. Methodologische und theoretische Reflektionen zur deutschen und internationalen Bildungsberichterstattung. Opladen 2009
- WALTER, Marcel; MÜLLER, Normann: Explicating Individual Training Decisions. In: *Vocations and Learning* 8 (2015) 2, S. 159–183
- WEISSER, Jan: Einführung in die Weiterbildung. Eine problemorientierte, erziehungswissenschaftliche Perspektive. Weinheim, Basel 2002
- WIDANY, Sarah; CHRIST, Johannes; GAULY, Britta; MASSING, Natascha; HOFFMANN, Madlain: The Quality of Data on Participation in Adult Education and Training. An Analysis of Varying Participation Rates and Patterns Under Consideration of Survey Design and Measurement Effects. In: *Frontiers in Sociology* 4 (2019) 71, S. 1–18
- WUPPERTALER KREIS e. V. (Hrsg.): Trends in der Weiterbildung. Verbandsumfrage 2021. Köln 2021. URL: <https://www.wkr-ev.de/trends21/wktrends2021.pdf> (Stand: 17.02.2023)

Die Autorinnen und Autoren

Dr. Gesa Münchhausen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Abt. Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring, Arbeitsbereich Kompetenzentwicklung, E-Mail: muenchhausen@bibb.de

Dr. Elisabeth Reichart: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn, Stellv. Abteilungsleiterin, Abt. System und Politik, E-Mail: reichart@die-bonn.de

Dr. Normann Müller: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Abt. Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring, Arbeitsbereich Ökonomie der Berufsbildung, E-Mail: normann.mueller@bibb.de

Dr. Pia Gerhards: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Abt. Initiativen für die Berufsbildung, Arbeitsbereich Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche, E-Mail: pia.gerhards@bibb.de

Dr. Nicolas Echarti: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Abt. System und Politik, E-Mail: echarti@die-bonn.de

Abstract

Der vorliegende Bericht beinhaltet wesentliche Inhalte und Ergebnisse des Projektes „Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBBe)“, welches im Zeitraum von August 2020 bis Oktober 2022 im Rahmen eines Kooperationsprojektes vom BIBB und DIE im Auftrag des BMBF bearbeitet wurde. Er liefert Ansatzpunkte, um eine verbesserte Kohärenz und damit Qualität in der Berichterstattung zu erreichen. Als kurzfristige Maßnahme wird die Umsetzung eines digitalen, interaktiven „Dashboard Weiterbildung“ angeregt, um Verfügbarkeit, Auffindbarkeit und Integration von Informationen zur beruflichen Weiterbildung zu verbessern. Daneben werden Verbesserungspotenziale für die inhaltliche Aussagekraft aufgezeigt, indem die vorhandenen Datenquellen hinsichtlich der definierten Steuerungsbereiche beruflicher Weiterbildung möglichst vollumfänglich ausgeschöpft, die Datendefizite systematisch behoben und die Weiterbildungsforschung künftig direkt mit der Berichterstattung verknüpft werden.

This report contains the main contents and results of the project „Integrated Continuing Vocational Education and Training Reporting – Development of Systematic Reporting on Continuing Vocational Education and Training (iWBBBe)“, which was carried out by BIBB and DIE on behalf of the BMBF from August 2020 to October 2022. It provides starting points for achieving improved coherence and thus quality in reporting. As a short-term measure, the implementation of a digital, interactive „Continuing Education Dashboard“ is proposed to improve the availability, findability, and integration of information on continuing vocational education and training (CVET). Furthermore, existing data sources can be exploited with regards to the sub-areas of CVET to improve the informative value of reporting on CVET. In the long term, data collection deficits should be eliminated systematically. Last but not least, research needs to be more closely interconnected with reporting on CVET.



Der vorliegende Bericht beinhaltet wesentliche Inhalte und Ergebnisse des Projektes „Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe)“, welches im Zeitraum von August 2020 bis Oktober 2022 im Rahmen eines Kooperationsprojektes vom BIBB und DIE im Auftrag des BMBF bearbeitet wurde. Er liefert Ansatzpunkte, um eine verbesserte Kohärenz und damit Qualität in der Berichterstattung zu erreichen. Als kurzfristige Maßnahme wird die Umsetzung eines digitalen, interaktiven „Dashboard Weiterbildung“ angeregt, um Verfügbarkeit, Auffindbarkeit und Integration von Informationen zur beruflichen Weiterbildung zu verbessern. Daneben werden Verbesserungspotenziale für die inhaltliche Aussagekraft aufgezeigt, indem die Steuerungsbereiche beruflicher Weiterbildung mit den vorhandenen Datenquellen möglichst vollumfänglich ausgeschöpft, die Datendefizite systematisch behoben und die Weiterbildungsforschung künftig direkt mit der Berichterstattung verknüpft werden.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (02 28) 1 07-0

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



ISBN 978-3-8474-2885-5