

Cordes, Michael; Yelubayeva, Galiya

Research Report

Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung und Strukturen der Förderung in den Bundesländern

FiBS-Forum, No. 71

Provided in Cooperation with:

Research Institute for the Economics of Education and Social Affairs (FiBS)

Suggested Citation: Cordes, Michael; Yelubayeva, Galiya (2020) : Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung und Strukturen der Förderung in den Bundesländern, FiBS-Forum, No. 71, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/217210>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Michael Cordes, Galiya Yelubayeva

Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung und Strukturen der Förderung in den Bundesländern

Studie im Rahmen des Projekts “Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten,
Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung -
VoREFFi-WB“ (gefördert von Bundesministerium für Bildung und Forschung)

FiBS-Forum Nr. 71

Berlin, April 2020

ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

www.fibs.eu

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten



**Forschungsinstitut für
Bildungs- und Sozialökonomie**

Research Institute for the Economics
of Education and Social Affairs

Michaelkirchstr. 17/18
D- 10179 Berlin
Tel.: +49 (0)30 8471223-0
Fax: +49 (0)30 8471223-29

Ihre Ansprechpartner:
Dr. Dieter Dohmen,
Dr. Michael Cordes,
Galiya Velubayeva
E-Mail: info@fibs.eu
www.fibs.eu

© 2020 FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin

Nachdruck und Vervielfältigung – auch auszugsweise – sowie Weitergabe bzw. Verkauf sind nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Verfasser gestattet.

Inhalt

1. Einleitung.....	9
2. Methodischer Ansatz	11
2.1. Fragestellung und methodische Vorgehensweise.....	11
2.2. Verwendetes Datenmaterial.....	13
3. Wirtschafts- und Weiterbildungsfaktoren in Deutschland und den Ländern.....	14
3.1. Zentrale Wirtschaftsdaten.....	14
3.2. Daten zur Weiterbildungsbeteiligung	16
3.3. Daten zur öffentliche Förderung von Weiterbildung.....	22
4. Weiterbildungsteilnahme in den Ländern.....	27
4.1. Baden-Württemberg.....	27
4.2. Bayern	34
4.3. Berlin	40
4.4. Brandenburg.....	47
4.5. Bremen	54
4.6. Hamburg	61
4.7. Hessen	68
4.8. Mecklenburg-Vorpommern	75
4.9. Niedersachsen	82
4.10. Nordrhein-Westfalen	89
4.11. Rheinland-Pfalz.....	96
4.12. Saarland	103
4.13. Sachsen	110
4.14. Sachsen-Anhalt.....	117
4.15. Schleswig-Holstein	124
4.16. Thüringen.....	131
Quellen.....	138
Anhang.....	143

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner in den Bundesländern im Jahr 2016	16
Abbildung 2: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf im Jahr 2016	16
Abbildung 3: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligungsquote in den Ländern zw. 2006 und 2016.....	17
Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern in den Ländern 2016.	18
Abbildung 5: Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2016 von Personen mit einer dualen Ausbildung als höchsten beruflichen Abschluss	19
Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2016 von Personen mit einer Meister-/Technikerausbildung oder einem gleichwertigen Abschluss als höchsten beruflichen Abschluss.....	19
Abbildung 7: Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner in den Bundesländern im Jahr 2016.....	19
Abbildung 8: Arbeitslosenquote in den Bundesländern im Jahr 2016	25
Abbildung 9: FbW-Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016	25
Abbildung 10: Abschlussorientierte FbW-Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016	25
Abbildung 11: AFBG-Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016.....	25
Abbildung 12: Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.....	29
Abbildung 13: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Baden-Württemberg.....	30
Abbildung 14: FbW-Förderungen in Baden-Württemberg zwischen 2006 und 2016.	32
Abbildung 15: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Baden-Württemberg zwischen 2006 und 2016.....	32
Abbildung 16: Weiterbildungsbeteiligung in Bayern und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	36
Abbildung 17: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Bayern.	37
Abbildung 18: FbW-Förderungen in Bayern zwischen 2006 und 2016.....	39
Abbildung 19: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Bayern zwischen 2006 und 2016.	39
Abbildung 20: Weiterbildungsbeteiligung in Berlin und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	42
Abbildung 21: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Berlin.	43
Abbildung 22: FbW-Förderungen in Berlin zwischen 2006 und 2016.....	45
Abbildung 23: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Berlin zwischen 2006 und 2016.	46
Abbildung 24: Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	49
Abbildung 25: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Brandenburg.....	50
Abbildung 26: FbW-Förderungen in Brandenburg zwischen 2006 und 2016.	52

Abbildung 27: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Brandenburg zwischen 2006 und 2016.....	53
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung in Bremen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	56
Abbildung 29: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Bremen.....	57
Abbildung 30: FbW-Förderungen in Bremen zwischen 2006 und 2016.	59
Abbildung 31: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Bremen zwischen 2006 und 2016.	59
Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung in Hamburg und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	63
Abbildung 33: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Hamburg.	64
Abbildung 34: FbW-Förderungen in Hamburg zwischen 2006 und 2016.....	66
Abbildung 35: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Hamburg zwischen 2006 und 2016.....	66
Abbildung 36: Weiterbildungsbeteiligung in Hessen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	70
Abbildung 37: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Hessen.....	71
Abbildung 38: FbW-Förderungen in Hessen zwischen 2006 und 2016.	73
Abbildung 39: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Hessen zwischen 2006 und 2016.	73
Abbildung 40: Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich	77
Abbildung 41: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Mecklenburg-Vorpommern..	78
Abbildung 42: FbW-Förderungen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2006 und 2016.	80
Abbildung 43: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2006 und 2016.....	80
Abbildung 44: Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	84
Abbildung 45: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Niedersachsen.	85
Abbildung 46: FbW-Förderungen in Niedersachsen zwischen 2006 und 2016.....	87
Abbildung 47: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Niedersachsen zwischen 2006 und 2016.....	87
Abbildung 48: Weiterbildungsbeteiligung in Nordrhein-Westfalen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.....	91
Abbildung 49: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Nordrhein-Westfalen.	92
Abbildung 50: FbW-Förderungen in Nordrhein-Westfalen zwischen 2006 und 2016.....	94
Abbildung 51: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Nordrhein-Westfalen zwischen 2006 und 2016.....	94

Abbildung 52: Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	98
Abbildung 53: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Rheinland-Pfalz.....	99
Abbildung 54: FbW-Förderungen in Rheinland-Pfalz zwischen 2006 und 2016.	101
Abbildung 55: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Rheinland-Pfalz zwischen 2006 und 2016.....	101
Abbildung 56: Weiterbildungsbeteiligung im Saarland und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	105
Abbildung 57: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Saarland.	106
Abbildung 58: FbW-Förderungen im Saarland zwischen 2006 und 2016.	108
Abbildung 59: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG im Saarland zwischen 2006 und 2016.....	108
Abbildung 60: Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	112
Abbildung 61: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Sachsen	113
Abbildung 62: FbW-Förderungen in Sachsen zwischen 2006 und 2016	115
Abbildung 63: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Sachsen zwischen 2006 und 2016.	115
Abbildung 64: Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	119
Abbildung 65: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Sachsen-Anhalt.....	120
Abbildung 66: FbW-Förderungen in Sachsen-Anhalt zwischen 2006 und 2016	122
Abbildung 67: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Sachsen-Anhalt zwischen 2006 und 2016.....	122
Abbildung 68: Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.....	126
Abbildung 69: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Schleswig-Holstein.	127
Abbildung 70: FbW-Förderungen in Schleswig-Holstein zwischen 2006 und 2016.....	129
Abbildung 71: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Schleswig-Holstein zwischen 2006 und 2016.....	129
Abbildung 72: Weiterbildungsbeteiligung in Thüringen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.	133
Abbildung 73: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Thüringen.....	134
Abbildung 74: FbW-Förderungen in Thüringen zwischen 2006 und 2016.	136
Abbildung 75: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Thüringen zwischen 2006 und 2016.....	136

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: BIP pro Kopf, Wirtschaftswachstum und Arbeitslosenquote in Deutschland und in den Ländern im Jahr 2016 im Vergleich.....	15
Tabelle 2: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme	21
Tabelle 3: Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016 pro Bundesland und Finanzierungsinstrument.....	24
Tabelle 4: Struktur- und Wirtschaftsdaten Baden-Württemberg 2016.....	27
Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Baden-Württemberg 2016.....	29
Tabelle 6: Struktur- und Wirtschaftsdaten Bayern 2016.....	34
Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Bayern 2014.	36
Tabelle 8: Struktur- und Wirtschaftsdaten Berlin 2016.....	40
Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Berlin 2013.	42
Tabelle 10: Struktur- und Wirtschaftsdaten Brandenburg 2016.....	47
Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Brandenburg 2013.	50
Tabelle 12: Struktur- und Wirtschaftsdaten Bremen 2016.....	54
Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Bremen 2013.....	56
Tabelle 14: Struktur- und Wirtschaftsdaten Hamburg 2016.....	61
Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Hamburg 2013.	63
Tabelle 16: Struktur- und Wirtschaftsdaten Hessen 2016.....	68
Tabelle 17: zeigten auch in Brandenburg Frauen im stärkeren Maße niedrigere Weiterbildungszeiten als Männer, Hessen 2013.....	70
Tabelle 18: Struktur- und Wirtschaftsdaten Mecklenburg-Vorpommern 2016.....	75
Tabelle 19: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Mecklenburg-Vorpommern 2013.	77
Tabelle 20: Struktur- und Wirtschaftsdaten Niedersachsen 2016.....	82
Tabelle 21: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Niedersachsen 2013.....	84
Tabelle 22: Struktur- und Wirtschaftsdaten Nordrhein-Westfalen 2016.....	89
Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Nordrhein-Westfalen 2016.	91

Tabelle 24: Struktur- und Wirtschaftsdaten Rheinland-Pfalz 2016.	96
Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Rheinland-Pfalz 2013.	98
Tabelle 26: Struktur- und Wirtschaftsdaten Saarland 2016.	103
Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Saarland 2013.	105
Tabelle 28: Struktur- und Wirtschaftsdaten Sachsen 2016.	110
Tabelle 29: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Sachsen 2016.	112
Tabelle 30: Struktur- und Wirtschaftsdaten Sachsen-Anhalt 2016.	117
Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Sachsen-Anhalt 2013.	119
Tabelle 32: Struktur- und Wirtschaftsdaten Schleswig-Holstein 2016.	124
Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Schleswig-Holstein 2013.	126
Tabelle 34: Struktur- und Wirtschaftsdaten Thüringen 2016.	131
Tabelle 35: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Thüringen 2016.	133
Tabelle 36: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Baden-Württemberg.	143
Tabelle 37: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Bayern.	144
Tabelle 38: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Berlin.	145
Tabelle 39: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Brandenburg.	146
Tabelle 40: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Bremen.	147
Tabelle 41: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Hamburg.	148
Tabelle 42: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Hessen.	149
Tabelle 43: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Mecklenburg-Vorpommern.	150
Tabelle 44: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Niedersachsen.	151
Tabelle 45: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Nordrhein-Westfalen.	152
Tabelle 46: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Rheinland-Pfalz.	153
Tabelle 47: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Saarland.	154
Tabelle 48: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Sachsen.	155
Tabelle 49: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Sachsen-Anhalt.	156
Tabelle 50: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Schleswig-Holstein.	157
Tabelle 51: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Thüringen.	158

I. Einleitung

Wenn Weiterbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeitsmarkt gesehen wird, dann geschieht dies vor dem Hintergrund der Dynamiken und Herausforderungen, die mit diesen Kontexten verbunden sind. Zu nennen ist der demographische Wandel mit kleiner werdenden nachrückenden Alterskohorten, der gravierende Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen wie z.B. der IT- oder der Gesundheitsbranche, im Gegenzug die verstärkte Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte mit Qualifikationsprofilen, die oftmals nicht deckungsgleich zum inländischen Bedarf oder zu den formalen Systematiken in Deutschland sind. Herausforderungen entstehen auch durch zunehmend internationalisierte bzw. globalisierte Arbeitsbeziehungen, durch den unter anderem damit verbundenen Wettbewerbs- und Kostendruck, durch den Strukturwandel in einigen Regionen Deutschland oder nicht zuletzt durch die fortschreitende Digitalisierung. All diese Herausforderungen beschreiben Einflussfaktoren auf das deutsche Arbeits- und Wirtschaftssystem, die indes nicht singulär nebeneinander betrachtet werden können, sondern starke Wechselbeziehungen zueinander vorweisen und für ein hochdynamisches Wirkungsgefüge sorgen. Dies erfordert, flexibel und kontinuierlich zu reagieren. Auf der Ebene der Arbeitskräfte kommt deren Kompetenzentwicklung und damit Qualifizierung und Weiterbildung eine größere Rolle zu, als dies vor einigen Jahrzehnten noch der Fall war.

Es kann daher nicht verwundern, wenn dem Weiterbildungssektor plötzlich eine bis dato unbekannt Aufmerksamkeit entgegengebracht wird. Stellvertretend für dieses neue Interesse an Weiterbildung steht nicht zuletzt die Nationale Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung (BMAS, BMBF (Hrsg.), 2019).

Die Erwartungen an Weiterbildung sind also hoch, zudem die Profiteure Unternehmen, Beschäftigte und Politik gleichermaßen sind: Betriebe sind auf die den aktuellen Arbeitserfordernissen angepasste Kompetenzen der Beschäftigten angewiesen, um wettbewerbsfähig zu sein und zu bleiben. Entsprechend ist die Motivation und Teilnahme zum lebenslangen Lernen ein zentrales Ziel, um das wirtschaftliche Wachstums eines Landes zu erhöhen (Barro, 2013). Die Rolle der Weiterbildung als Wachstums- und Innovationstreiber für Unternehmen ist inzwischen belegt (Dohmen & Yelubayeva, 2019a; 2018; Dohmen, 2017). Für Erwerbsspersonen selbst liegt in den eigenen Weiterbildungsaktivitäten der Schlüssel, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, zu erhalten oder gar den beruflichen Aufstieg vorzubereiten. Neue Entwicklungspfade eröffnen neue Möglichkeiten und Perspektiven, auf die es sich mit entsprechenden Qualifizierungen einzustellen gilt (Hans, Hofmann, Sesselmeier, & Yollu-Tok, 2017). Und letztlich profitiert natürlich auch die öffentliche Hand von den Weiterbildungsbestrebungen der Unternehmen und Individuen. Entsprechend beteiligt sie sich umfassend an der Finanzierung von Weiterbildung (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2019; Statistisches Bundesamt, 2019; Cordes & Dohmen, 2019a; Walter, 2016).

Die sich anschließende Frage ist die des tatsächlichen Nutzens und der Effekte, die sich durch Weiterbildung einstellen können. Dieser Frage nachzugehen war Anliegen des Projekts „Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung (VoREFFi-WB)“ im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie InnovatWB. In einer Reihe von Einzeluntersuchungen wurden in dem Projekt anhand internationaler Vergleichsdaten Zusammenhänge zwischen Weiterbildung und Wachstum bzw. Innovation sowie Einflussfaktoren geschlechtsspezifischer Weiterbildungsteilnahme auf das Wirtschaftswachstum ermittelt. Weiterhin wurden Kostenstrukturen und -verteilungen der Weiterbildungsfinanzierung und Reichweiten öffentlicher Förderinstrumente in Deutschland analysiert (FiBS, 2019). In der vorliegenden Studie wird nun abschließend ein genauerer Blick auf die einzelnen Bundesländer gelegt.

Ein Weg, um Interdependenzen zwischen Wirtschaft und Weiterbildung zu ermitteln, ist, zum einen volkswirtschaftliche Kennzahlen und Strukturparameter, zum anderen vorhandenes Datenmaterial zum Weiterbildungsverhalten gegenüberzustellen und daraus mögliche Wirkungseffekte und Einflussfaktoren interpretativ abzuleiten. Dies ist der Ansatz des vorliegenden Beitrags. Im Fokus steht dabei die Frage der regionalen Differenzierung, indem Unterschiedlichkeiten zwischen den einzelnen Bundesländern beschrieben werden. Ein zweiter Fokus wird weiterhin auf öffentliche Weiterbildungsfinanzierung durch nachfrageorientierte Förderinstrumente gelegt: Betrachtet man diese als bildungs- und arbeitsmarktpolitische Steuerungsinstrumente, dann stellt sich auch hier die Frage, welche Zusammenhänge zwischen (regionalen) Wirtschaftsstrukturen einerseits und Förderintensitäten andererseits erkennbar sind.

Der Aufbau dieses Beitrags ist regional hierarchisiert: Nachdem im folgenden Abschnitt zunächst die Fragestellungen, die methodische Vorgehensweise und das ausgewählte Datenmaterial beschrieben werden, fasst Kapitel 3 die wichtigsten Erkenntnisse auf nationaler Ebene zusammen. Dabei geht es zum einen darum, nationale Bezugsgrößen darzustellen, die als Vergleichsmaßstab für die späteren regionalen Analysen von Bedeutung sind. Zum anderen wird thematisiert, wie sich die Ergebnisse auf die einzelnen Bundesländer verteilen und welche Unterschiedlichkeiten der Ländervergleich hervorbringt. In diesem Kapitel werden auch Bezüge zwischen den drei Parametern Wirtschaft, Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsfinanzierung herausgearbeitet. Im vierten Kapitel werden die Detailergebnisse auf Landesebene zusammengefasst und länderbezogen dargestellt.

2. Methodischer Ansatz

2.1. Fragestellung und methodische Vorgehensweise

Ziel der vorliegenden Studie ist es, Zusammenhänge und Beziehungen im Spannungsfeld Wirtschaft, Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsförderung zu ermitteln und dabei regionale Unterschiede auf NUTS-1-Ebene (Bundesländer) herauszuarbeiten. Die beiden zentrale Fragestellungen sind dabei: Existieren erkennbare Zusammenhangsmuster bezüglich Wirtschaft und Weiterbildungsbeteiligung? Und: Lassen sich regionale Unterschiede in der Verbreitung von Förderinstrumenten im Hinblick auf wirtschaftliche Kennzahlen und der Partizipation an Weiterbildung ausmachen? Um diese Fragen zu beantworten, werden auf Bundes- und Länderebene relevante volkswirtschaftliche Kennzahlen, Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung und ausgewählte Förderinstrumente gegenübergestellt. Als Quellen dienen dabei in erster Linie öffentliche Statistiken des Bundes und der Länder. Benötigte Struktur- und Wirtschaftsdaten konnten anhand dieser Statistiken recherchiert und weitestgehend direkt übernommen werden. Um weiterbildungsbezogene Informationen auf Länderebene zu erhalten, wurde der Mikrozensus für verschiedene Jahrgänge ausgewählt. Informationen zur Verbreitung der Förderinstrumente wurden der Statistik der Bundesagentur für Arbeit sowie den betreffenden Fachserien des Statistischen Bundesamtes entnommen.

Die Studie ist insgesamt sekundäranalytisch angelegt, indem die Daten aus den genannten Quellen recherchiert, gegenübergestellt, verglichen und mit Blick auf die Fragestellungen analysiert wurden. Eigene Daten wurden mit Ausnahme von Anfragen an zuständige Bundes- und Landesstellen zu den Themen Bildungschecks und Bildungsfreistellung nicht erhoben. Bei der sekundäranalytischen Auswertung des Mikrozensus wurden überdies regressionsanalytische Verfahren der Datenanalyse eingesetzt.

Zum Zeitpunkt der Analyse stammten die jüngsten verfügbaren Daten aus der Mikrozensusbefragung für das Jahr 2016. Das Jahr 2016 wurde daher für die Untersuchung als Bezugsjahr gewählt, und alle anderen relevanten Daten zur Wirtschaftsstruktur und zu Finanzierungsinstrumenten wurden, soweit möglich, für dieses Jahr recherchiert.

Im Einzelnen wurden Daten und Informationen zu folgendem Kriterien ermittelt:

1. Strukturdaten und volkswirtschaftliche Kennzahlen:

- Arbeitslosenquote,
- Bruttoinlandprodukt pro Kopf,
- Wirtschaftswachstum gemessen an der Veränderung des Bruttoinlandsprodukts gegenüber dem Vorjahr (preisbereinigt),
- verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner,
- Anteil der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung und
- Zahl der Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen.

Weiterhin wurden die Bevölkerungszahl, die Anzahl der Erwerbspersonen, die Altersstruktur, die Verteilung nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss und Wanderungsbewegungen erhoben.

2. Weiterbildungsbeteiligung:

- Gesamtweiterbildungsbeteiligung der 25 bis 64-jährigen Bevölkerung. Um Entwicklungstendenzen erkennbar zu machen, wurden dabei die Beteiligungsquoten zwischen den Jahren 2006 und 2016 recherchiert und in einem Zeitreihenvergleich zusammengefasst.

- Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern
- Verteilung der Weiterbildungsteilnahmen nach Dauer, differenziert nach Geschlecht. Zu diesem Kriterium liegen nur für wenige Bundesländer aussagefähige Daten aus dem Jahr 2016 vor. Für die meisten Länder musste daher auf ältere Datensätze zurückgegriffen werden, die sich auf die Jahre 2013 bzw. 2014 beziehen.
- Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach dem höchsten beruflichen Abschluss. Hier liegen aussagekräftige Daten für das Jahr 2015 vor.
- Selbstwahrgenommener Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten.¹

Des Weiteren wurde der vorliegende Datenbestand des Mikrozensus daraufhin untersucht, welche Einflussfaktoren sich positiv oder negativ auf eine Weiterbildungsteilnahme auswirken.

3. Weiterbildungsförderung:

- Anzahl der Förderungen nach dem FbW-Programm der Bundesagentur für Arbeit (absolut und in Relation zu je 100 Erwerbspersonen)
- Anzahl der Förderungen abschlussbezogener Maßnahmen nach dem FbW-Programm der Bundesagentur für Arbeit (absolut und in Relation zu je 100 Erwerbspersonen)
- Anzahl der Förderungen nach dem AFBG (absolut und in Relation zu je 100 Erwerbspersonen)
- Anzahl der Förderungen nach dem BAföG (absolut und in Relation zu je 100 Erwerbspersonen), soweit es sich um Teilnehmende handelt, die einen Berufsabschluss voraussetzende Fach- und Fachoberschulklasse besuchen.

Es scheint erforderlich, vorab auf einige Datenrestriktionen hinzuweisen: Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit wurde - wie beschrieben - das Jahr 2016 als Bezugsjahr gewählt. Dieser Rückblick vermag durchaus Interpretations- und Erklärungsmuster zur Beziehung von Wirtschaft, Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsfinanzierung anzubieten. Gleichwohl können aktuellere Entwicklungen anhand der Daten nicht berücksichtigt werden. Hinzu kommt, dass der Mikrozensus nur sehr wenig weiterbildungsbezogene Fragen enthält. Abgefragt werden lediglich die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 12 Monaten bzw. 4 Wochen, der Grund der Weiterbildung (beruflich oder privat) sowie die Dauer und das Thema der Weiterbildung. Auf der anderen Seite ermöglicht der Mikrozensus unter anderem die regionale Zuordnung der Angaben und damit – im Gegensatz zum Beispiel zum Adult Education Survey AES - Aussagen über Bundesländer. In jedem Fall sind jedoch die Ergebnisse des Mikrozensus zur Weiterbildungsbeteiligung nicht mit den Ergebnissen des AES vergleichbar. Während der AES für Deutschland Partizipationsquoten von ca. 50 angibt, im Bezugsjahr 2016 waren es 52%, liegt der Anteil der an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung Teilnehmenden laut Mikrozensus regelmäßig bei deutlich unter 20%. 2016 waren es bei identischen Altersgruppen 17,4%. Ursächlich hierfür sind insbesondere unterschiedliche methodische Herangehensweisen und Begriffsdefinitionen.²

¹ Im Gegensatz zu allen anderen Kriterien der Weiterbildungsbeteiligung, die allesamt auf Basis des Mikrozensus analysiert wurden, stammen die Informationen zur Selbsteinschätzung aus dem sechsten European Working Conditions Survey EWCS aus dem Jahr 2015 (Eurofound, 2020).

² Mit der Vergleichbarkeit verschiedener Studien zur Weiterbildungsbeteiligung haben sich an anderer Stelle bereits verschiedene Autoren befasst (u.a. Eisermann, Janik, & Kruppe, 2014; Käßlinger, Kulmus, & Haberzeth, 2013). Allerdings überrascht in hier die Höhe der Abweichungen zwischen AES und Mikrozensus, die sich nicht allein aus voneinander abweichenden Weiterbildungsdefinitionen erklären lässt. Eine weitere Ursache könnte in der Unterschiedlichkeit der Befragungssettings liegen: Beim AES handelt es sich um eine reine Weiterbildungsbefragung. Der Ablauf der Interviews erfolgt auf Basis eines Manuals, wobei der eigentlichen Befragung ein einleitender Text vorausgeht (Bilger & Strauß, 2017). Demgegenüber basiert der Mikrozensus auf einem Katalog von über 180 Fragen, von denen der Block zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung lediglich sieben Fragen umfasst (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2019). Es

2.2. Verwendetes Datenmaterial

Die in der Studie verwendeten Wirtschafts- und Strukturdaten wurden den amtlichen Statistiken entnommen. Maßgebliche Quellen waren die Datenbanken des Statistischen Bundesamtes und in Ergänzung hierzu die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung und die Regionaldatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Für Informationen zu beruflichen Bildungsabschlüssen wurden der Publikation „Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2016“ (Statistisches Bundesamt, 2018b) entnommen, Angaben zu Wanderungsbewegungen entstammen der Fachserie 1, Reihe 1.2 „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Wanderungen“ (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Die Weiterbildungsbeteiligung wurde anhand der Ergebnisse des Mikrozensus der Jahrgänge 2006 bis 2016 ermittelt. Weitere Differenzierungen der Beteiligung nach Geschlecht, Angebotsdauer oder beruflichen Abschluss basieren ebenfalls auf den Daten des Mikrozensus. Bei der Einschätzung des eigenen Weiterbildungsbedarfs durch die Beschäftigten selbst wurde auf den sechsten European Working Conditions Survey EWCS aus dem Jahr 2015 (Eurofound, 2020) zurückgegriffen.

Was die Zahl der über die verschiedenen Förderinstrumente unterstützten Personen angeht, so geben für das FbW-Programm die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017), für das AFBG und für die Inanspruchnahme des BAföG die Fachserien des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt, 2017; 2017a) Auskunft. Ferner wurden im Herbst 2018 in den zuständigen Landesbehörden Anfragen zur Nutzung des Bildungsurlaubs und der Bildungsschecks der Länder gestellt.

Soweit möglich wurden sämtliche Daten auf das Jahr 2016 und damit auf die aktuellsten verfügbaren Daten des Mikrozensus bezogen. Für einige der in der Studie beschriebenen Parameter wie Weiterbildungsdauer oder Bildungsbeteiligung nach dem höchsten beruflichen Abschluss liefert der Mikrozensus 2016 indes keine ausreichende Datenbasis, so dass an diesen Stellen auf frühere Jahrgänge (2013 bis 2015) zurückgegriffen wurde. Bei der Nennung landeseigener Programme der Weiterbildungsförderung wurden auch aktuelle Instrumente mitberücksichtigt. Dabei handelt es sich um eine Auswahl relevanter Instrumente ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

erscheint nicht unwahrscheinlich, dass diese Aspekte der beiden Untersuchungsanlagen in unterschiedlichem Maße sensibilisierend für das Thema Weiterbildung wirken und das Antwortverhalten dementsprechend beeinflussen könnten.

3. Wirtschafts- und Weiterbildungsfaktoren in Deutschland und den Ländern

Bislang existieren nur wenige vergleichende Untersuchungen, die sich auf der Metaebene mit dem Zusammenhang von Weiterbildungsverhalten und Wirtschaftsstrukturen auf regionaler Ebene befassen. Zu erwähnen ist sicherlich der Deutsche Weiterbildungsatlas (Wittenbrink & Frick, 2018; Bürmann & Frick, 2016; 2015), in dem die Weiterbildungsbeteiligung bis auf Kreisebene dokumentiert ist. Auch der Weiterbildungsatlas bedient sich des Mikrozensus,³ legt dabei aber den Fokus auf Weiterbildungsbeteiligung und -angebot, nicht auf die Troika Wirtschaft-Weiterbildungsteilnahme-Weiterbildungsfinanzierung. Umfassende und facettenreiche Informationen zum Weiterbildungsverhalten bieten überdies die Ergebnisse des Nationalen Bildungspanels (Kruppe & Trebesch, 2017) und vor allem des Adult Education Systems (Bilger, Behringer, Kuper, & Schrader, 2017), die den Aspekt der Regionalität jedoch allenfalls im Sinne von bundeslandspezifischen Analysen in geclusteter Form (neue und alte Bundesländer) aufgreifen.

Bevor an dieser Stelle jedoch der Blick auf die einzelnen Bundesländer gerichtet wird erscheint es sinnvoll, zunächst die zentralen Ergebnisse für Deutschland insgesamt beziehungsweise im Vergleich der Länder untereinander herauszuarbeiten und darzustellen. Dabei werden zunächst die wesentlichen Strukturdaten bezogen auf das Jahr 2016 genannt, bevor die Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung auf Basis des Mikrozensus sowie zur Verbreitung von Förderinstrumenten dargestellt werden.

3.1. Zentrale Wirtschaftsdaten

Im Folgenden werden zentrale Wirtschaftsdaten lediglich benannt. Sie werden erst anschließend in den Kapiteln 3.2 und 3.3 zu den verschiedenen Weiterbildungsfaktoren in Beziehung gesetzt.

2016 lebten in Deutschland rund 82,6 Millionen Menschen, darunter ca. 42 Millionen Erwerbspersonen. Die meisten Erwerbstätigen waren zu diesem Zeitpunkt dem Wirtschaftsbereich „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ zuzuordnen. Mit 31,4% arbeiteten fast ein Drittel aller Erwerbstätigen in diesem Sektor. In den Bereichen „Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation“ arbeiteten 25,7%, im produzierenden Gewerbe 18,6% und im Bereich „Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen“ 25,6% der Erwerbstätigen. Der Restliche Anteil fiel auf das Baugewerbe (4,7%) und auf Land- und Forstwirtschaft/Fischerei (0,7%). Die Arbeitslosenquote betrug in diesem Jahr 6,1%, das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 38.180 Euro und das Wirtschaftswachstum preisbereinigt und gemessen an der Veränderung gegenüber dem Vorjahr 2,2%.

Sofern diese Fakten als relevante Deskriptoren für die ökonomischen Situation eines Landes oder einer Region verstanden werden, sind die regionalen Unterschiedlichkeiten hinsichtlich dieser Kennzahlen von Interesse. Tabelle 1 zeigt diese Unterschiedlichkeiten. So lag im Jahr 2016, um die Spannweiten aufzuzeigen, das BIP pro Kopf in Hamburg bei über 62 TSD Euro, in Mecklenburg-Vorpommern bei unter 26 TSD Euro. Das Wirtschaftswachstum schwankte zwischen 6% in Niedersachsen und minus 0,3% im Saarland und die Arbeitslosenquote betrug in Bayern 3,5%, in Bremen dagegen 10,5%.

³ Dass sich Beteiligungsquoten des Weiterbildungsatlas nicht mit denen dieser Studie decken, ist darauf zurückzuführen, dass unterschiedliche Altersgrenzen angelegt wurden.

Region	BIP pro Kopf in €	BIP-Veränderung gegenüber dem Vorjahr	Arbeitslosenquote in %
Deutschland	38.180	2,2	6,1
Baden-Württemberg	43.590	1,0	3,8
Bayern	44.875	2,5	3,5
Berlin	37.662	5,3	9,8
Brandenburg	27.526	1,8	8,0
Bremen	47.051	2,1	10,5
Hamburg	62.078	2,6	7,1
Hessen	44.085	2,5	5,3
Mecklenburg-Vorpommern	25.722	1,2	9,7
Niedersachsen	35.151	6,0	6,0
Nordrhein-Westfalen	37.151	1,1	7,7
Rheinland-Pfalz	34.502	1,1	5,1
Saarland	34.737	-0,3	7,2
Sachsen	29.012	1,8	7,5
Sachsen-Anhalt	26.674	1,8	9,6
Schleswig-Holstein	31.121	2,4	6,3
Thüringen	27.787	1,5	6,7

Tabelle 1: BIP pro Kopf, Wirtschaftswachstum und Arbeitslosenquote in Deutschland und in den Ländern im Jahr 2016 im Vergleich.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Für sich allein betrachtet sind die genannten Kennzahlen beziehungsweise deren unterschiedlichen Ausprägungen in den Ländern sicherlich allenfalls sehr begrenzt aussagekräftig. In Kombination mit anderen Parametern liefern Sie jedoch Interpretationszugänge und Erklärungsmuster.

Deutliche Zusammenhänge bestehen zwischen dem BIP pro Kopf und der Verteilung nach dem höchsten beruflichen Abschluss. In Deutschland verteilt sich die Bevölkerung über 15 Jahre auf die verschiedenen beruflichen Abschlussgruppen wie folgt: 47,2% der über 15-Jährigen besitzt eine Lehre oder duale Ausbildung, einen gleichwertigen Berufsfachschulabschluss, den Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung oder den Abschluss an einer einjährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe als höchsten beruflichen Abschluss. 7,8% besitzen einen Fachschulabschluss, wobei hierunter auch Meister-/Technikerausbildungen, Abschlüsse an einer zwei- oder dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschlüsse an einer Schule für Erzieher/-innen gefasst sind. Über einen Fachschulabschluss in der ehemaligen DDR verfügen 1,0%. 1,9% besitzen einen Bachelor. Auf die Abschlussgruppe Master, Diplom, Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse fallen 14,0% und 1,2% sind promoviert. Keinen Abschluss haben 26,0%, von denen sich gut ein Drittel noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung befinden (Statistisches Bundesamt, 2018b). Betrachtet man diese Daten auf Landesebene und stellt das Ergebnis der Wirtschaftskraft der Länder gemessen am BIP pro Kopf gegenüber, dann zeigen sich Korrelation zwischen der Höhe des BIP pro Kopf einerseits und den Anteilswerten von Personen mit einer dualen Ausbildung ($r = -0,80$), einem Bachelorabschluss ($r = 0,79$), einem Master/Diplom ($r = 0,62$) oder einer Promotion ($r =$

0,79).⁴ Im Grunde bedeutet dieses Ergebnis nichts anderes, als dass das Bildungsniveau bzw. ein hoher Anteil an Personen auf ISCED-Level 6 bis 8 mit der Wirtschaftskraft korreliert.

Eine weitere relevante Kenngröße ist das verfügbare Einkommen pro Einwohner, welches ebenfalls stark ungleich verteilt ist. So betrug dieses Einkommen 2016 in Mecklenburg-Vorpommern zum Beispiel nur 18.388 Euro, in Bayern dagegen 24.290 Euro. Insgesamt ist hier ein deutliches West-Ost-Gefälle, aber zugleich auch ein latentes Nord-Süd-Gefälle erkennbar. Weiterhin erkennt man – wenig überraschend – Parallelen zwischen den Werten zum BIP pro Kopf und den verfügbaren Nettoeinkommen (siehe Abbildung 1 und Abbildung 2).

Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner in den Bundesländern im Jahr 2016

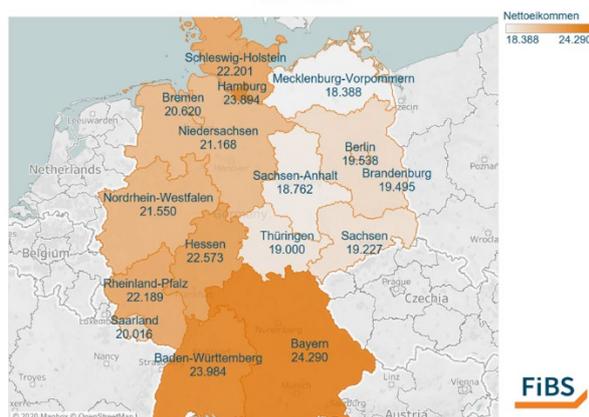


Abbildung 1: Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner in den Bundesländern im Jahr 2016

Bruttoinlandsprodukt pro Kopf im Jahr 2016

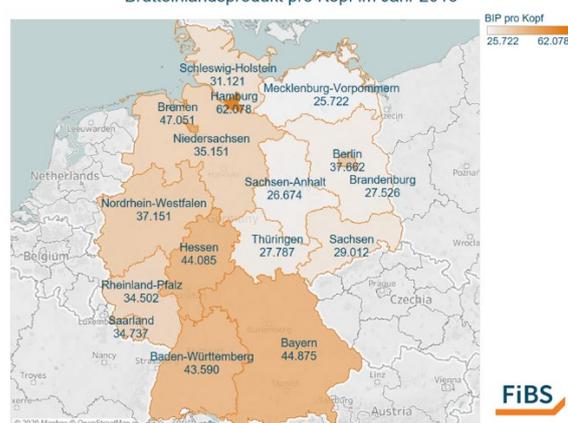


Abbildung 2: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf im Jahr 2016

3.2. Daten zur Weiterbildungsbeteiligung

Für das Jahr 2016 konnte unter der 25 bis 64-jährigen Bevölkerung den Daten des Mikrozensus zur Folge eine Weiterbildungsbeteiligung von 17,4% verzeichnet werden. Dies ist der höchste Stand seit 2011, allerdings betrug in den Jahren zuvor die Beteiligungsquote über 18%. Abgesehen vom Jahr 2006 mit der mit 15,8% geringsten Quote im Betrachtungszeitraum schwankte die Beteiligung zwischen 16,4% und 18,3%, also um weniger als zwei Prozentpunkte.

Auch hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich große Unterschiede in den Bundesländern. So lag die Beteiligungsquote in Baden-Württemberg 2016 bei 21,2%, im Saarland dagegen nur bei 12,8%. Diese Unterschiede sind auch im Zeitreihenvergleich zwischen 2006 und 2016 erkennbar. Abbildung 3 zeigt dabei neben der Spannweite zwischen den Ländern und den Verläufen innerhalb eines Landes auch einen Trendverlauf, indem die Beteiligungsquoten zwischen 2006 und 2008 zunahmen, dann etwa drei Jahre auf einem einheitlichen Niveau blieben, ab 2011 erkennbar sanken und ab 2014 wieder eine aufsteigende Tendenz vorwies. Dieser Trend verlief in den Ländern jedoch sehr unterschiedlich. In Sachsen oder Mecklenburg-Vorpommern ließ sich in den letzten Jahren beispielsweise ein deutlich stärkerer Zuwachs verzeichnen, während neben dem Saarland zum Beispiel auch in Berlin eine eher rückläufige Partizipation erkennbar ist.

⁴ Die Korrelationsrechnungen beziehen sich lediglich auf die 16 Bundesländer und damit auf eine sehr kleine Stichprobenzahl. Entsprechend können die Korrelationswerte nur mit größter Vorsicht interpretiert werden.

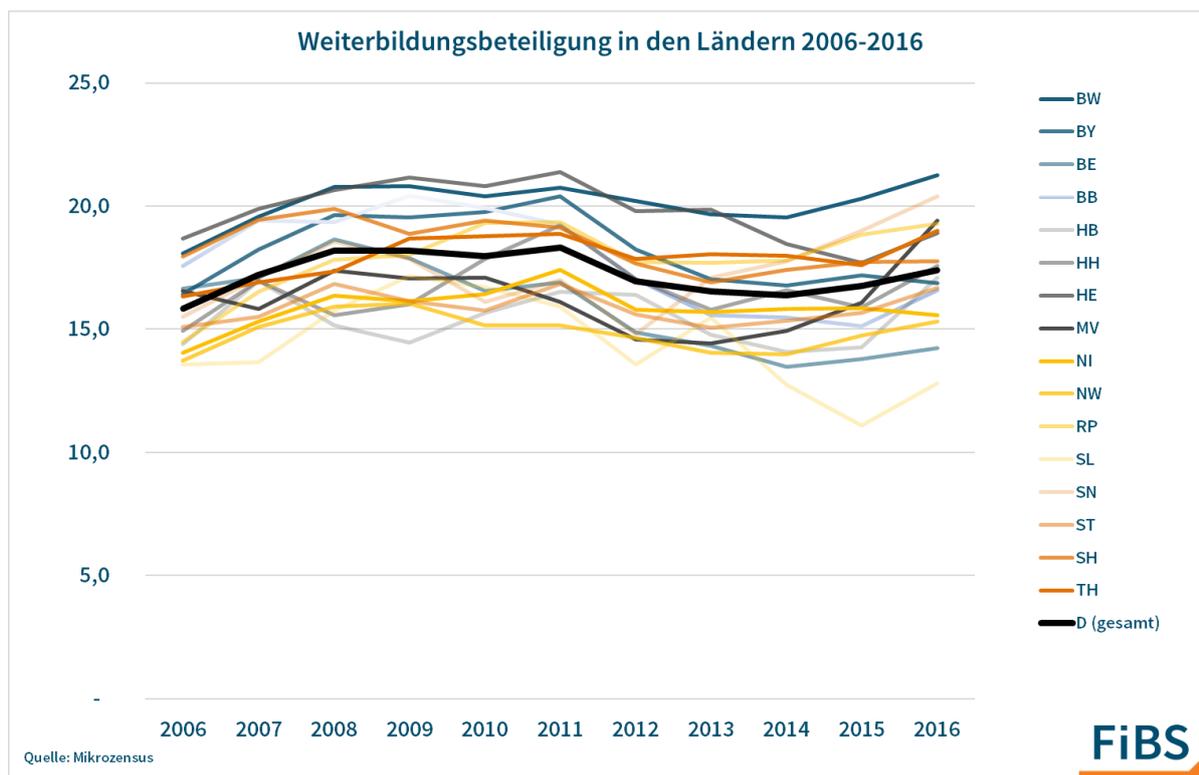


Abbildung 3: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligungsquote in den Ländern zw. 2006 und 2016. Abbildung aus Cordes/Dohmen (2019b).

Da insbesondere auch die Weiterbildungspartizipation von Frauen wirtschaftlich gesehen ein Wachstumsfaktor darstellt (Dohmen & Yelubayeva, 2019b), lohnt sich ein weiterer Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede. Hier zeigt sich, dass zunächst einmal Frauen und Männer über ganz Deutschland gesehen in ihren Bildungsaktivitäten scheinbar sehr nahe beieinander liegen. 2016 nahmen 17,6% der Männer und 17,2% der Frauen an Weiterbildung teil. Auf regionaler Ebene existieren jedoch diesbezüglich klar erkennbare Ergebniscluster: Während in allen drei Stadtstaaten und in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern die Beteiligung von Frauen über der der Männer liegt, ist es in allen westlichen Flächenländern umgekehrt.

Allerdings gibt die nachfolgende Grafik lediglich an, wie hoch die Anteile der Frauen und Männer sind, die im Jahr 2016 an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben. Eine andere Verteilung ergibt sich jedoch, wenn man den Umfang betrachtet, der ebenfalls im Zuge des Mikrozensus erfragt wird. Hier zeigt sich, dass Männer tendenziell eine höhere zeitliche Intensität in ihren Bildungsaktivitäten zeigen als Frauen:⁵ Deutschlandweit investierten von den an Weiterbildung partizipierenden Männern 37,1% bis zu 24 Zeitstunden in Weiterbildung, 46,2 % gaben an, zwischen 25 und 100 Stunden hierfür aufzubringen und bei 14,3% lag der Jahresumfang bei mehr als 100 Stunden. Bei den Frauen zeichnete sich dagegen ein etwas anderes Bild ab: Hier waren es 45,3% ein deutlich höherer Anteil als bei den Männern, deren Teilnahmeaktivität sich auf maximal 24 Stunden beschränkte. Bei 38,7% waren es zwischen 25 und 100 Stunden und bei 13,9% mehr als 100 Stunden. Im Ergebnis bedeutet dies: Die Beteiligungsquote zwischen Frauen und Männern ist zwar annähernd identisch, wenn jedoch an Weiterbildung teilgenommen wird, dann geschieht dies bei Männern in einem größeren zeitlichen Umfang als bei Frauen.

⁵ Es ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass die in Bezug zum zeitlichen Umfang genannten Daten sich auf das Jahr 2013 beziehen. Aktuellere Daten liegen lediglich für einige einzelne Länder vor.

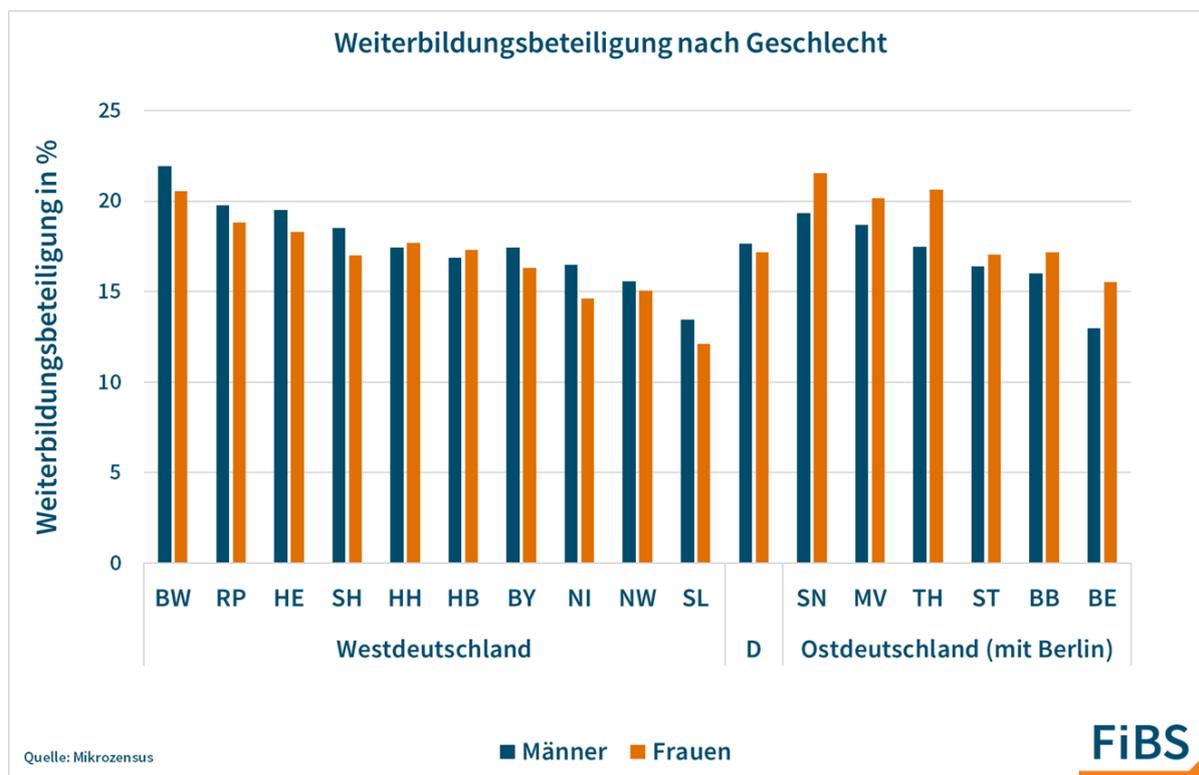


Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern in den Ländern 2016.

Für das Jahr 2015 liegen außerdem Daten hinsichtlich der Beteiligungsquoten in Abhängigkeit zum höchsten beruflichen Abschluss vor. Die Auswertung dieser Daten ergab die höchsten Beteiligungsquoten bei Personen mit einer abgeschlossenen Promotion. Mit 36,6% nahm mehr als jeder Dritte dieser Gruppe 2015 an einer Weiterbildung teil. Vergleichsweise hohe Teilnahmequoten von knapp einem Drittel zeigten sich auch bei Absolvent/innen einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (32,4%) sowie bei Erzieher/innen (31,0%). Erst danach Personen mit einem universitären Abschluss (25,1%), einem Fachhochschul- (23,4%) oder einem Verwaltungsfachhochschulabschluss (26,4%). Personen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung beziehungsweise einer gleichwertigen Fachschulausbildung nahmen zu 17,8% an Weiterbildung teil. Es erstaunt, dass ausgerechnet diese Fachkräftegruppe eine lediglich durchschnittliche Beteiligung vorweist, die gerade einmal um 0,4 Prozentpunkte über der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im Jahr 2016 insgesamt lag. Eher geringe Partizipationsquoten liegen bei Personen mit einer dualen Ausbildung (9,6%) oder mit einer Anlernausbildung bzw. einem beruflichen Praktikum (6,0%) vor. Letzteres untermauert die Feststellung, dass gerade Geringqualifizierten (nicht nur in Deutschland) deutlich weniger an Weiterbildung partizipieren als andere Gruppen (Kruppe & Baumann, 2019; Seyda, Wallossek, & Zibrowius, 2018; Martin & Rüber, 2016).

Auffällig ist, dass sich die Beteiligungsmuster von Personen mit einer Meister oder Techniker Ausbildung und Personen mit einer dualen Ausbildung ähneln. Abbildung 5 und Abbildung 6 zeigen, dass in Ländern mit einer eher hohen Beteiligung der Gruppe derjenigen mit einer dualen Ausbildung auch die Beteiligung der Meister/innen und Techniker/innen relativ hoch war. Zum Teil lässt sich dies sicherlich mit der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung in den Ländern insgesamt erklären. Ein weiterer möglicher Erklärungsansatz könnte jedoch in der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur liegen.

Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2016 von Personen mit einer dualen Ausbildung als höchsten beruflichen Abschluss

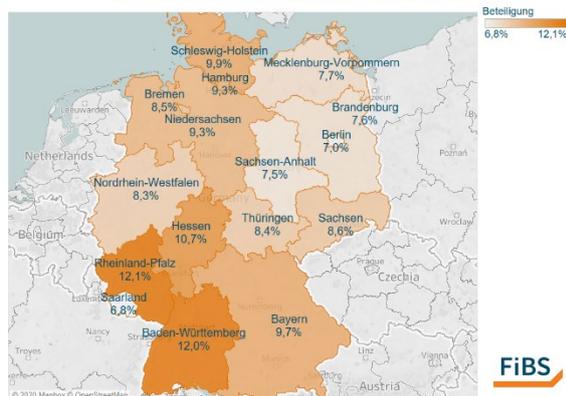


Abbildung 5: Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2016 von Personen mit einer dualen Ausbildung als höchsten beruflichen Abschluss

Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2016 von Personen mit einer Meister-/Technikerausbildung oder einem gleichwertigen Abschluss als höchsten beruflichen Abschluss

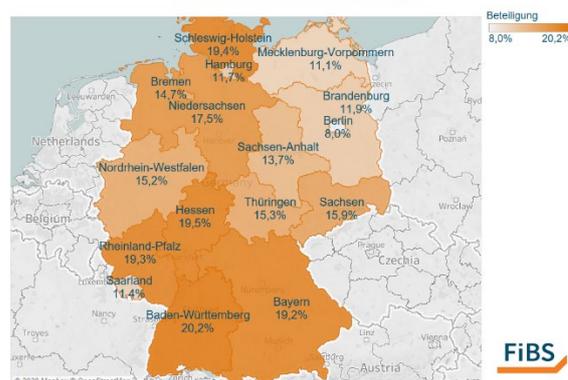


Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2016 von Personen mit einer Meister-/Technikerausbildung oder einem gleichwertigen Abschluss als höchsten beruflichen Abschluss

Insgesamt unterscheiden sich die auf Deutschland bezogenen Werte zur Weiterbildungsbeteiligung nach Berufsabschluss in den Bundesländern zum Teil beträchtlich. Interessant ist es, die Ergebnisse in Bezug zu den zuvor dargestellten Wirtschaftsparametern zu setzen. Hier ergab die Gegenüberstellung der Daten Korrelationen zum Anteil der Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe und zum verfügbaren Nettoeinkommen pro Einwohner.

So korrelieren die Beteiligungsquoten von Meister/innen und Techniker/innen sowie von Personen mit einer dualen Ausbildung oder einem gleichwertigen Abschluss positiv mit dem verfügbaren Einkommen: Je höher das Einkommen ist und je mehr finanzielle Mittel dementsprechend zur Verfügung stehen, umso eher nehmen Vertreter/innen dieser beiden Gruppen also an Bildungsmaßnahmen teil. Die Korrelationswerte betragen bei Meister/innen und Techniker/innen $r = 0,61$, bei Personen mit dualer Ausbildung $r = 0,74$. Abb. 7 im Vergleich zu Abb. 5 und Abb. 6 verdeutlicht dies. Allerdings ist ein derart deutlicher Zusammenhang nur für diese beiden Gruppen erkennbar. Die Zusammenhangsmaße zwischen Einkommen und der Partizipation aller anderen Gruppen liegt dagegen deutlich niedriger.⁶

Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner in den Bundesländern im Jahr 2016

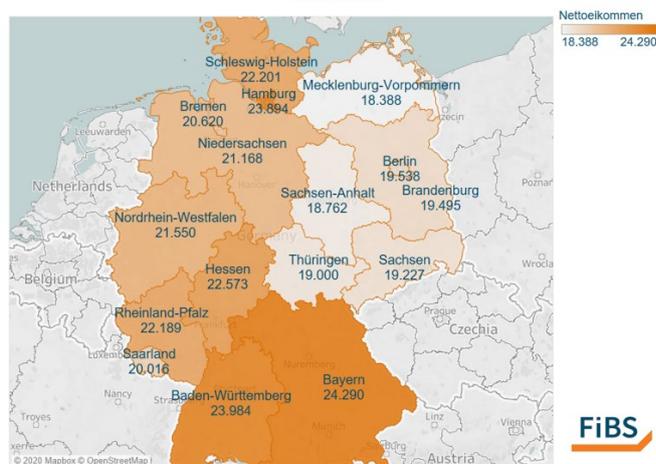


Abbildung 7: Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner in den Bundesländern im Jahr 2016

⁶ Eine Ausnahme bilden Absolvent/innen der Fachakademie Bayern mit einem rein rechnerischen Korrelationswert von 0,78. Allerdings liegen für diese Gruppe nur aus sehr wenigen Ländern Daten vor, so dass der Wert nicht interpretierbar ist.

Ein weiterer Zusammenhang wird zwischen Weiterbildung nach beruflichem Abschluss und Anteil der Erwerbstätigen am produzierenden Gewerbe deutlich. Hier betreffen die Zusammenhänge erneut die Gruppe der Meister/innen und Techniker/innen ($r = 0,62$), des Weiteren aber auch Absolvent/innen der Fachhochschulen ($r = 0,66$). Dies bedeutet demnach, dass dort, wo der Wirtschaftsbereich des produzierenden Gewerbes eine hohe Bedeutung für den Arbeitsmarkt besitzt, sich insbesondere Fachkräfte auf Meister-, Techniker- oder FH-Ebene im besonderen Maße weiterbilden. Dies ist zum Beispiel in Baden-Württemberg der Fall, indem nicht nur der Erwerbspersonenanteil in diesem Wirtschaftsbereich mit 30,7%, sondern auch die Weiterbildungsteilnahme von Meister/innen und Techniker/innen mit 20,2% bzw. die von FH-Absolvent/innen mit 28,6 höher als überall sonst ist. Umgekehrt sind die entsprechenden Erwerbstätigenanteile in den Stadtstaaten Berlin (9,4%) und Hamburg (12,3%) überaus gering. In diesen beiden Ländern lag 2016 die Beteiligung der Meister/innen und Techniker/innen zugleich mit 8% in Berlin und 11,7% in Hamburg sowie die Beteiligung der FH-Absolventen mit 16,8% (Berlin) und 18,4% (Hamburg) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

In einem weiteren Schritt wurde untersucht, inwieweit bestimmte Faktoren die Wahrscheinlichkeit für eine Teilnahme an Weiterbildung heben oder senken und inwieweit auch hier Unterschiedlichkeiten in den Ländern auszumachen sind. Dadurch sollte ermittelt werden, ob und in welchem Ausmaß Lernbarrieren regional unterschiedlich ausgeprägt sind. Kuwan und Seidel messen auf Basis der AES-Daten von 2012 vor allem fehlenden persönlichen oder beruflichen Bedarf, Zeitmangel und Kosten eine hohe Bedeutung als Weiterbildungsbarrieren zu (Kuwan & Seidel, 2013). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Bilger und Käpplinger (2017), die nach situativen, institutionellen, dispositionalen und sonstigen Gründen unterscheiden und diese für Teilnehmende, Nicht-Teilnehmende sowie für Personen mit nicht realisiertem (weiterem) Bildungswunsch und mit nicht gedecktem (weiterem) Bildungsbedarf untersuchen. Häufigste Gründe für eine Nicht-Teilnahme waren demnach mangelnde Zeitressourcen aufgrund beruflicher oder familiärer Verpflichtungen sowie Kostenfaktoren. Formen und Auswirkungen von Lernbarrieren wurden u.a. von Faulstich und Grell untersucht (2005). Die Autoren benennen zum einen Schranken, die auf Seite der Institutionen des Lehrens und Lernens gesetzt sind und zum Beispiel in der Erreichbarkeit von Lerndienstleistern, in Beschränkungen der Bildungsprogramme oder in der Terminierung der Angebote bestehen können. Zum anderen bestehen Hemmnisse, welche sich auf das soziale Milieu und auf individuelle Komponenten beziehen. Beispiele hierfür wären die soziale Herkunft, der Erwerbsstatus, die berufliche Stellung, Migrationserfahrungen, aber auch Geschlecht oder Alter. Hieran knüpft in der vorliegenden Untersuchung die Betrachtung der Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme an. Dabei wurden die Einflüsse folgender unabhängiger Variablen auf die abhängige Variable „Weiterbildungsbeteiligung“ betrachtet:

- Alter
- Migrationsstatus
- Bildungsniveau (ISCED 2011)
- Art des Arbeitsvertrages (befristet oder unbefristet)
- Vollzeit-/Teilzeittätigkeit
- Betriebsgröße
- Höhe des Einkommens
- Berufliche Stellung
- Geschlechts-(a)typische Berufe

Tabelle 2 gibt die Ergebnisse für Deutschland auf Basis der Auswertung des Mikrozensus 2016 wieder.

	Deutschland
Alter: 25-34 Jahr (Ref.)	
35-44 Jahr	1.01***
45-54 Jahr	0.91***
55-64 Jahr	0.69***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer mit eigener Migrationserfahrung	0.54***
Ausländer ohne eigene Migrationserfahrung	0.71***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.73***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.44***
ISCED 3	2.37***
ISCED 4	3.59***
ISCED 5	3.13***
ISCED 6	4.1***
ISCED 7	4.49***
ISCED 8	6.33***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1**
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.85***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.14***
50 und mehr Beschäftigte	1.29***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	1.05***
Mittelschicht	1.31***
Einkommensstark	1.43***
Einkommensreich	1.65***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter	2.09***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.94***
Vorarbeiter; Meister, Techniker	4.17***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.88***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere techn. Berufe	4.44***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.15***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.91***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.18***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.26***
Männer in typischer Beschäftigung	0.92***
Konstante	0.2***
N=	277270
Pseudo-R2	14,3
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 2: Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme

Die zentralen Ergebnisse sind dabei auf Bundesebene:

Alter: Das Alter besitzt nur einen geringen Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Erst ab der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen ist eine geringere Teilnahme anzunehmen.

Migrationsstatus: Gemessen an der Gruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme von Deutschen und Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung geringer, von Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung deutlich geringer.

Bildungsniveau: Mit steigendem Bildungsniveau erhöhen sich die Weiterbildungschancen.

Art des Arbeitsvertrages: Keine belegbare Auswirkungen auf die Weiterbildungsteilnahme hat der Umstand, ob Beschäftigte einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag besitzen.

Vollzeit-/Teilzeittätigkeit: Der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses unterschieden nach Vollzeit und Teilzeit besitzt einen leichten Einfluss indem, bei Teilzeitangestellten etwas eher von einer Weiterbildungsteilnahme auszugehen ist.

Betriebsgröße: Mit steigender Beschäftigungszahl im Unternehmen steigt die Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an einer Weiterbildung.

Höhe des Einkommens: Weiter oben wurde bereits auf den Zusammenhang von Weiterbildungsteilnahme von Personen mit Meister/innen / Techniker/innen-Abschluss oder FH-Absolvent/innen und dem verfügbaren Einkommen eingegangen. Tabelle 2 zeigt, dass auch insgesamt gesehen die Beteiligungswahrscheinlichkeiten mit sinkendem Einkommen abnehmen.

Berufliche Stellung: Mit Abstand die geringsten Weiterbildungsbeteiligungswahrscheinlichkeiten sind bei an- und ungelerten Beschäftigten wahrzunehmen. Deutlich besser sind die Partizipationschancen bei Personen in einfachen technischen Berufen, einfachen Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufen und – noch etwas besser – in höheren Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufen. Am höchsten ist die Wahrscheinlichkeit bei Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen sowie bei Personen in Verwaltungs- und Managementberufen. Für die erstgenannte Gruppe mag dieses Ergebnis auf den ersten Blick überraschen, wurde doch weiter oben für diejenigen mit einem Meister-/Techniker-Abschluss lediglich eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung festgestellt. Die Ursache für dieses widersprüchliche Ergebnis dürfte sein, dass die in Tabelle 2 genannte ESEC-Klassifikation der Berufe neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

Geschlechts-(a)typische Berufe: Ob Frauen und Männer in für ihr Geschlecht typischen oder untypischen Berufen arbeiten oder ob sie in geschlechtergemischten⁷ Berufen tätig sind, besitzt für die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, nur mäßigen Einfluss. Allerdings qualifizieren sich Männer eher dann weiter, wenn sie in einem für sie geschlechtsuntypischen Feld tätig sind, während sich Frauen eher in für ihr Geschlecht typischen Berufen weiterbilden.

Inwieweit die einzelnen Einflussfaktoren in den jeweiligen Bundesländern wirken, wird in Kapitel 4 beschrieben.

3.3. Daten zur öffentliche Förderung von Weiterbildung

Die Förderlandschaft ist in Deutschland enorm vielfältig, was nicht zuletzt der föderalen Zuständigkeiten geschuldet ist und was es „nahezu unmöglich (macht), sich einen abschließenden und vollständigen Überblick über die Finanzierung der Weiterbildung zu verschaffen“ (Dobischat, Münk, & Rosendahl, 2019, S. 14). Sie ist damit in vielerlei Hinsicht aber auch kleinteilig, indem viele regionale Instrumente oft sehr

⁷ Dies meint hier, dass bei den Beschäftigten weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt.

spezifisch zugeschnitten sind und damit (gewollt) punktuell wirken. Zu nennen ist beispielsweise die Förderung von Angehörigen der Heilberufe in Sachsen, das Programm „Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschifffahrt“ des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur oder die bayerische Bildungsförderrichtlinie (BiFöR) mit einem Schwerpunkt in der beruflichen Weiterbildung in der Land-, Haus- und Forstwirtschaft. Eine solch kleinteilige Ausrichtung ist keinesfalls negativ zu bewerten, zumal dadurch flexibel und passgenau diejenigen Bedarfslagen bedient werden, die sich aus regionalen, branchenbezogenen oder zielgruppenspezifischen Konstellationen ergeben. Die vorangegangenen Abschnitte verdeutlichen dies. Sie jedoch auf ihre Effekte hin zu untersuchen, würde sehr individuelle Analysen erfordern, die im Rahmen dieser Studie nicht realisierbar sind. Von Interesse sind an dieser Stelle daher in erster Linie die „großen“ Förderinstrumente des Bundes, die zugleich auch interregionale Vergleiche hinsichtlich ihrer Inanspruchnahme ermöglichen. Im Rahmen des übergeordneten Projekts VoREFFi, dem auch der vorliegende Beitrag zuzuordnen ist, wurde an anderer Stelle dieser Frage nachgegangen (Cordes & Dohmen, 2019b), so dass es an dieser Stelle ausreichend ist, die zentralen Ergebnisse nachzuzeichnen.

Öffentliche weiterbildungsbezogene Finanzierung umfasst zum einen Mittel, die Bildungsdienstleistern für deren Programme bzw. Angebote, Institutionen wie z.B. das Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB oder sonstigen Einrichtungen z.B. im Rahmen von Forschungsprojekten zufließen. Den wesentlich größeren Anteil an den Kostenbudgets öffentlicher Weiterbildungsfinanzierung dürften jedoch nachfrageorientierte Förderinstrumente einnehmen, die sich direkt an den/die meist individuelle/n, teilweise auch betriebliche/n Endabnehmer/in als Kund/in richten. Auf Bundesebene sind die zu nennenden Instrumente die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) durch die Bundesagenturen für Arbeit, die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz AFBG, je nach Verwertungskontext auch die Förderung nach dem BAföG sowie ferner die Bildungsprämie und die unterschiedlichen Stipendienprogramme. Zur Betrachtung des BAföG als ein Instrument der Weiterbildungsfinanzierung sind jedoch einige Abgrenzungen erforderlich: Das BAföG ist auf den Erwerb von schulischen oder Studienabschlüssen ausgerichtet und ist damit nicht als ein Instrument der Weiterbildungsfinanzierung gedacht. Dennoch ist es für Weiterbildungen dann nutzbar, wenn der schulischen Ausbildung oder dem Studium eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und eine Phase der Erwerbstätigkeit vorangingen. Im Bereich des Studiums, aber auch an einigen schulischen Ausbildungsstätten ist zahlenmäßig nicht fassbar, für wie viele Personen dies der Fall ist. Zumindest liefern aber die öffentlichen Statistiken entsprechende Daten zu den Teilnehmezahlen an denjenigen Fachschul- und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Für diese Besucher/innen kann ein Weiterbildungszweck angenommen werden, so dass sich im Folgenden die Verwendung des Begriffs „weiterbildungsbezogenes“ BAföG auf diese Gruppe bezieht.

Auf Landesebene sind als relevante nachfrageorientierte Programme vor allem die unterschiedlichen Gutscheinmodelle und Bildungsschecksysteme der Länder anzuführen. Im Grunde müssen auch die Bildungsfreistellungs- oder Bildungsurlaubsgesetze in diesem Zusammenhang genannt werden, indem diese Arbeitnehmer/innen eine bezahlte Freistellung von ihrer Arbeit für Bildungszwecke und damit die Reduktion indirekter Weiterbildungskosten (Müller & Wenzelmann, 2018) ermöglichen, die z.B. durch Verdienstaussfälle entstehen. Allerdings handelt es sich hier nicht wirklich um eine finanzielle Förderung seitens der öffentlichen Hand, da diese bei Individuen eingesparten indirekten Kosten auf der anderen Seite nicht bei den Ländern und Gemeinden, sondern bei den Arbeitgebern in Form von Lohnnebenkosten zu Buche schlagen.

Eine Vergleichbarkeit der Wirkeffekte⁸ dieser Instrumente ist für die FbW, das AFBG, das BAföG und die Bildungsprämie möglich. Für die Stipendienprogramme liegen keine Zahlen auf Landesebene vor. Die Landesprogramme selbst sind aufgrund ihrer unterschiedlichen Konzeptionen und Zielgruppen⁹, aber auch angesichts sehr differenter Datenlagen nicht miteinander vergleichbar.

Um eine Vergleichskennzahl zu erhalten, anhand der sich die unterschiedlichen Nutzungen in den Ländern gegenüberstellen lassen, wurden die Zahlen der einzelnen Inanspruchnahmen auf jeweils 100 Erwerbspersonen bezogen. Tabelle 3 spiegelt die Resultate wider:

	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	D (ges.)
FbW	0,69	0,78	2,48	1,37	2,10	1,47	0,86	1,73	1,15	1,19	0,87	1,21	1,41	1,69	1,18	1,21	1,12
AFBG	0,45	0,64	0,12	0,19	0,28	0,22	0,26	0,25	0,42	0,28	0,34	0,58	0,36	0,22	0,30	0,31	0,38
BAföG	0,09	0,22	0,24	0,10	0,23	0,25	0,18	0,20	0,19	0,20	0,14	0,06	0,35	0,33	0,33	0,30	0,20
Bildungsprämie	0,02	0,03	0,06	0,03	0,04	0,03	0,03	0,04	0,03	0,04	0,02	0,01	0,07	0,03	0,03	0,05	0,03
Gesamt	1,25	1,68	2,91	1,70	2,64	1,98	1,33	2,22	1,80	1,71	1,36	1,86	2,19	2,27	1,84	1,86	1,73

*Tabelle 3: Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016 pro Bundesland und Finanzierungsinstrument.
Quelle: Statistisches Bundesamt (2017; 2017a), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017), eigene Berechnungen.
Tabelle nach Cordes/Dohmen (2019b).*

Der vertikale Blick zeigt zunächst, dass das FbW-Programm zahlenmäßig die mit Abstand größte Reichweite aller vier Instrumente besitzt. Auf der anderen Seite besaß die Bildungsprämie 2016 nur eine untergeordnete Rolle, indem auf 100 Erwerbspersonen lediglich 0,03 Förderfälle kamen. Aufgrund dieser geringen Bedeutung wird die Bildungsprämie im Folgenden nicht weiter behandelt.

Die Nutzungszahlen der Instrumente gegenüberzustellen und auf dieser Basis die unterschiedlichen Reichweiten zu bewerten, ist angesichts der Unterschiedlichkeit der Instrumente nicht zulässig. Jedoch können die Nutzungszahlen jedes Instrumentes in den Ländern verglichen werden – dies ermöglicht der horizontale Blick. Hier sind regionale Differenzen sowohl in der Summe der nachgefragten Förderungen als auch hinsichtlich ihrer Relation zueinander erkennbar. Hier zeigen sich große Unterschiede: Der über alle Finanzierungsinstrumente aufsummierte Indikatorwert, der in Deutschland insgesamt bei 1,73 liegt, ist für Berlin mit 2,91 um 133% höher als derjenige für Baden-Württemberg (1,25). Beide Werte geben zugleich die Spannweite aller Länderwerte an. Sichtbar ist weiterhin auch eine heterogene Verteilung der Nutzung der Instrumente in den Ländern, insbesondere betreffend der beiden stärksten Instrumente FbW und AFBG. So lag der Anteil an FbW-Förderungen an allen über die vier genannten Instrumente erfolgten Förderungen in Bayern bei 47%, in Baden-Württemberg bei 55%, was angesichts der in diesen Ländern niedrigen Arbeitslosenquoten für 2016 von 3,5% bzw. 3,8% auch nicht verwundert. Zugleich sind in Bayern und Baden-Württemberg stattdessen mit 38% bzw. 36% überdurchschnittlich viele AFBG-Förderungen zu verzeichnen. Einen ähnlich hohen Anteil an AFBG-Förderungen besitzt ansonsten nur noch das Saarland mit 31%. In anderen Ländern, insbesondere in den Stadtstaaten, machten

⁸ Wirkeffekte beziehen sich in diesem Zusammenhang ausschließlich darauf, in welchem Umfang die Instrumente genutzt werden und damit zu einer Weiterbildungsteilnahme führen. Ausdrücklich damit nicht gemeint sind Wirkeffekte in Form von Lernerfolgen, tatsächlicher Kompetenzentwicklung oder aber Effekte mit Blick auf betriebliche oder sozioökonomische Folgeeffekte. Es sei an dieser Stelle allerdings auf den nachgewiesenen Zusammenhang hingewiesen, der zwischen Humankapitalbildung durch Weiterbildung einerseits und wirtschaftlichem Wachstum und Innovation andererseits besteht (Dohmen & Yelubayeva, 2019a; 2018; Barro, 2013).

⁹ Die meisten Bildungsscheck der Länder richten sich an Privatpersonen, allerdings gibt es auch Systeme oder Systemvarianten für Betriebe. So richtet sich z.B. der Bildungsscheck in Mecklenburg-Vorpommern an Unternehmen. Auch Nordrhein-Westfalen oder Sachsen bieten neben einem Bildungsscheck für Privatpersonen einen weiteren betrieblichen Zugang.

Förderungen nach der FbW dagegen einen deutlich höheren Anteil aus; in Berlin lag der Anteil bei 85% aller Förderfälle, in Bremen sind es 79%, in Hamburg 70%. Einen ähnlich hohen Stellenwert besitzt die FbW auch in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (beide 78%) sowie in Sachsen-Anhalt (72%). Der AFBG-Anteil in Bremen, Hamburg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt liegt dagegen zwischen 10% und 11%, in Berlin bei gerade einmal 4%.

Es liegt auf der Hand, dass es in denjenigen Ländern zu zahlreichen FbW-Förderungen kommt, in denen die Arbeitslosenquote relativ hoch ist. Für das Jahr 2016 verdeutlichen dies die Abbildung 8 und die Abbildung 9. Beide Abbildungen zeigen zugleich drei regionale Cluster: Die südlichen Länder Bayern und Baden-Württemberg mit geringen Arbeitslosenquoten und vergleichsweise wenigen FbW-Förderungen, die westlichen Bundesländer im mittleren Feld, wobei hier Nordrhein-Westfalen und Bremen etwas hervorstechen, sowie schließlich die ostdeutschen Bundesländern mit erhöhten Arbeitslosenquoten und quantitativ gesehen mehr geförderten FbW-Maßnahmen. Dieses Bild trifft auch zu, wenn die Betrachtung der FbW-Maßnahmen auf die Teilgruppe der abschlussorientierten Maßnahmen beschränkt wird (Abbildung 10). Im Jahr 2016 entfielen 26% aller FbW-Förderungen auf abschlussorientierte Maßnahmen.

Quasi komplementär hierzu sind die Nutzungszahlen des AFBG (Abb. 11). Dieses Instrument wird im südlichen Cluster besonders häufig, im östlichen Cluster deutlich seltener in Anspruch genommen.

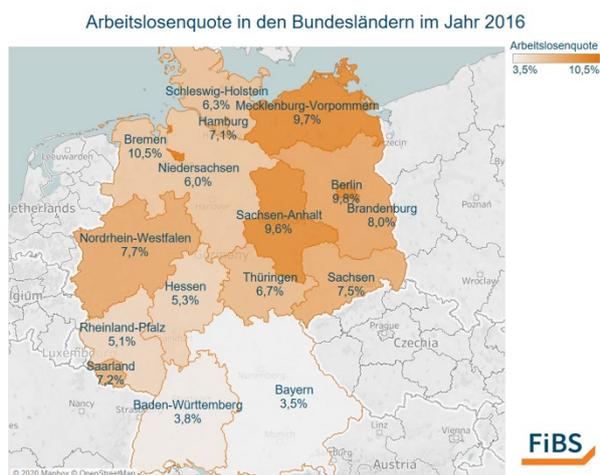


Abbildung 8: Arbeitslosenquote in den Bundesländern im Jahr 2016

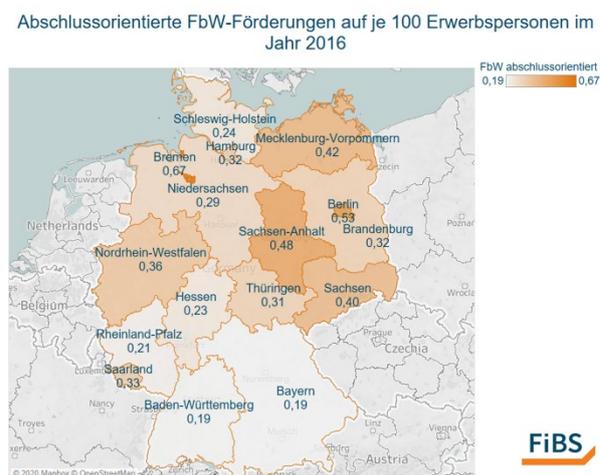


Abbildung 10: Abschlussorientierte FbW-Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016

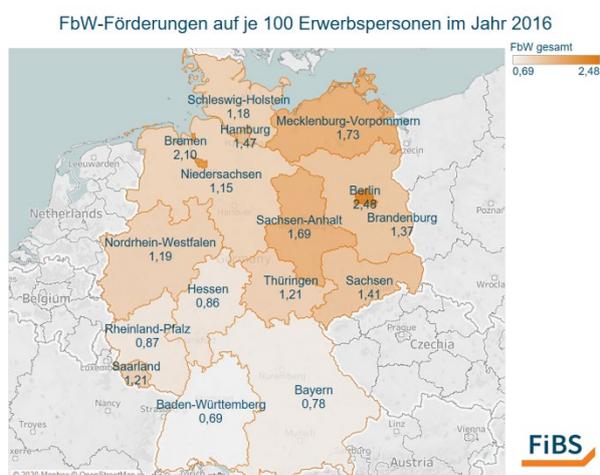


Abbildung 9: FbW-Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016

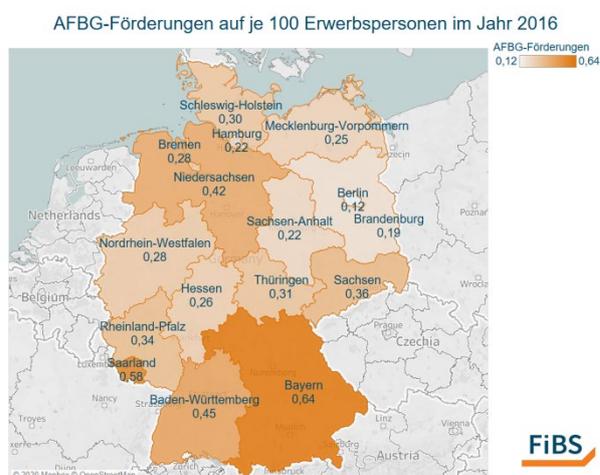


Abbildung 11: AFBG-Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen im Jahr 2016

Für das weiterbildungsbezogene BAföG ergaben sich keine auffälligen regionalen Zusammenhänge zwischen Förderintensität und Arbeitslosigkeit.

Neben der Wechselbeziehung zwischen Förderinstrumente und Arbeitslosigkeit ergab die Analyse der Daten eine zweite Interdependenz, und zwar zwischen den beiden Förderinstrumenten FbW und AFBG und dem Anteil Erwerbstätiger im Wirtschaftsbereich des produzierenden Gewerbes. Demnach korrelier ein hoher Anteil an Beschäftigten in diesem Sektor positiv mit der Nutzung des AFBG ($r = 0,79$) und negativ mit der Zahl der FbW-Förderungen ($r = - 0,73$).

4. Weiterbildungsteilnahme in den Ländern

4.1. Baden-Württemberg

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Baden-Württemberg		
Bevölkerungszahl	10.935.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	5.973.000	
Arbeitslosenquote	3,8%	
BIP pro Kopf	43.590 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,0% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	23.984 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Baden-W.	Deut schl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	35,6%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks-, Wohnungswesen	23,0%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	18,7%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	17,6%	22,0%
– Baugewerbe	4,7%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,5%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Baden-W.	Deut schl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	30,7%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks-, Wohnungswesen	16,1%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	23,5%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	24,0%	31,4%
– Baugewerbe	5,2%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,4%	1,4%
Altersstruktur	Baden-Württemberg	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,9%	16,3%
– 18-24 Jahre	8,5%	7,7%
– 25-34 Jahre	13,2%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,4%	35,5%
– 60-74 Jahre	15,3%	16,3%
– über 74 Jahre	10,6%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Baden-Württemberg	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	43,5%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	9,5%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	0,1%	1,0%
– Bachelor	2,5%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	14,4%	14,0%
– Promotion	1,3%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	9,7%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	18,2%	17,2%

¹ Personen ab 15 Jahre.

² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe

³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.

⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.

Tabelle 4: Struktur- und Wirtschaftsdaten Baden-Württemberg 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Baden-Württemberg zählt zu den wirtschaftsstärksten Bundesländern in Deutschland. Das BIP pro Kopf und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner lagen im Jahr 2016 mit 43.590 Euro bzw. 23.984 Euro deutlich über dem Bundesdurchschnitt (BIP pro Kopf: 38.180 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.919 Euro). Die Arbeitslosenquote lag im selben Jahr bei 3,8%. Das preisbereinigte Wirtschaftswachstum wies in diesem Jahr eine Veränderung 1,0% gegenüber dem Vorjahr vor, womit Baden-Württemberg 2016 unterhalb des Bundesdurchschnitts (2,2) lag.

In der Branchenstruktur Baden-Württembergs nimmt das produzierende Gewerbe eine besonders starke Rolle ein. Zählt man den Bausektor hinzu, so fielen 2016 über 40% der Bruttowertschöpfung und knapp 36% aller Erwerbstätigen auf diesen Bereich - mehr, als in allen anderen Bundesländern. Dieses starke Gewicht des produzierenden Gewerbes bringt weiterhin eine starke Exportorientierung der baden-württembergischen Wirtschaft mit sich. Branchenschwerpunkte liegen dabei vor allem auf Fahrzeugbau, Maschinenbau und Elektrotechnik (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2016). Auffällig ist weiterhin die hohe Innovationskraft des Landes: So besaß Baden-Württemberg im Jahr 2015 einen Anteil an 30,2% an den gesamten inländischen Patentanmeldungen (ebd.).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 18,4% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 15,1% und dem Baugewerbe mit 10,5%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2016 in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (13,1% aller Beschäftigten), Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (7,3%) sowie medizinische Gesundheitsberufe (6,8%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

In der Altersstruktur zeigt sich, dass in Baden-Württemberg die jüngeren Altersgruppen etwas stärker vertreten sind. Lag der Anteil der unter 35-Jährigen in Deutschland insgesamt bei 36,8%, betrug dieser in Baden-Württemberg im Jahr 2016 38,7%. Bei den 18 bis 25-Jährigen besaß Baden-Württemberg ein positives Wanderungssaldo von 26,9 auf je 1.000 Einwohner. Bei den unter 6-Jährigen waren es 13,7, bei den 6-18-Jährigen 13,2 und bei den 25-40-Jährigen 11,1. Was die Binnenwanderung betrifft, so lag diese mit -0,4 auf je 1.000 Einwohner leicht im negativen Bereich (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Der Anteil an Personen über 15 mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss lag in Baden-Württemberg bei 43,5% und damit unterhalb des Bundesdurchschnitts von 47,2%. Dagegen lag der Anteil von Personen mit einem akademischen Abschluss ebenso wie der von Personen ohne beruflichen Abschluss über dem Durchschnitt. Relativ deutlich über dem Schnitt war mit 9,8% der Anteil derjenigen mit einem Fachschulabschluss (einschließlich Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe oder Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen). Dies war nach Sachsen (11,2%) der höchste Wert überhaupt.

Weiterbildungsteilnahme

Insgesamt lag die Weiterbildungsbeteiligung der 25-64-Jährigen in Baden-Württemberg im Jahr 2016 bei 21,2%. Im Langzeitvergleich zwischen 2006 und 2016 zeigt sich dabei eine stabile Beteiligung, deren vorläufiger Höchststand 2016 erreicht wurde und deren Tiefststand 2006 bei 18,1% lag. Im Vergleich zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland lagen die Quoten in Baden-Württemberg damit beständig um 2 bis 3,5 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (Abbildung 12). Von 2014 bis 2016 hatte Baden-Württemberg von allen Bundesländern die höchste Beteiligungsquote.

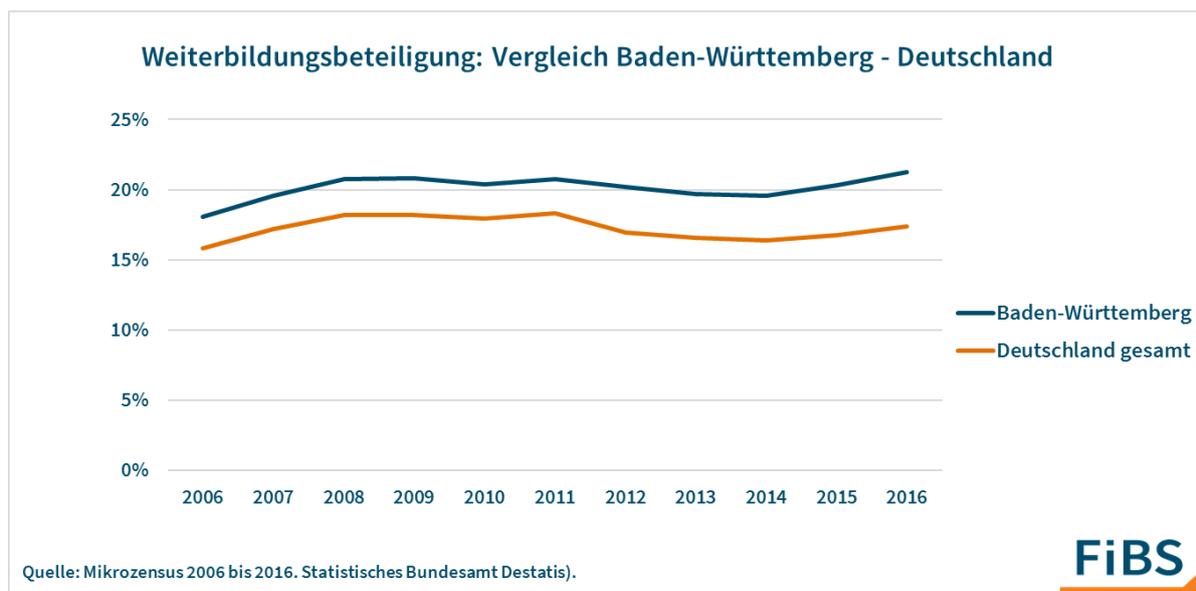


Abbildung 12: Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 20,5% und damit leicht unterhalb der Quote der Männer mit 21,9%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten. Von Interesse ist zudem, ob hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Beteiligung Unterschiede hinsichtlich des Umfangs existieren. Für Baden-Württemberg liegen in diesem Zusammenhang Daten für den Umfang aus dem Jahr 2016 vor (siehe Tabelle 5).

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	14,6 %	14,6 %	11,3 %	11,3 %
9 bis 24 Std.	34,0 %	48,6 %	29,6 %	40,9 %
25 bis 40 Std.	19,3 %	67,9 %	24,0 %	64,9 %
41 bis 100 Std.	18,8 %	86,7 %	22,0 %	86,9 %
101 bis 399 Std.	10,1 %	96,8 %	8,9 %	95,8 %
ab 400 Std.	3,2 %	100,0 %	4,2 %	100,0%

Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Baden-Württemberg 2016.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Die Tabelle zeigt indes, dass bei Frauen in fast der Hälfte der Fälle die Beteiligung maximal 24 Stunden betrug, während Männer tendenziell eher im Umfang von bis zu 100 Stunden teilnahmen. Die Partizipation mit mehr als 100 Stunden an Maßnahmen ist dabei für beide Geschlechter in etwa identisch, verteilt sich aber unterschiedlich: Auch hier dominiert bei Frauen die kürzere Variante mit 100- 399 Stunden stärker als bei Männern, während ein höherer Prozentsatz von Männern als von Frauen 400 und mehr Stunden Weiterbildungen besucht.

Insgesamt gesehen verteilen sich in Baden-Württemberg die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 66,1% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 20,6% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildung teil und 12,1% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Ergebnisse zeugen für Baden-Württemberg von einer Tendenz hin zu kleineren Fortbildungsumfängen. Kein anderes Bundesland weist zeitlich gesehen einen niedrigeren Anteil an Personen mit hohem Weiterbildungsumfang vor.

Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich für das Jahr 2015 eine erwartungsgemäß hohe Beteiligung von Personen mit Promotion (41,6%), aber auch von Personen mit einer Erzieherausbildung (35,7%) oder mit einem Abschluss einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (32,9%). Personen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. mit einem gleichwertigen Fachschulabschluss nehmen zu 20,2% an Weiterbildung teil, was für diese Gruppe der höchste Wert aller Bundesländer ist. Schwache Quoten zeigen sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 5,3%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (12%), obgleich der Wert für die letztgenannte Gruppe höher ist als in den meisten anderen Bundesländern.

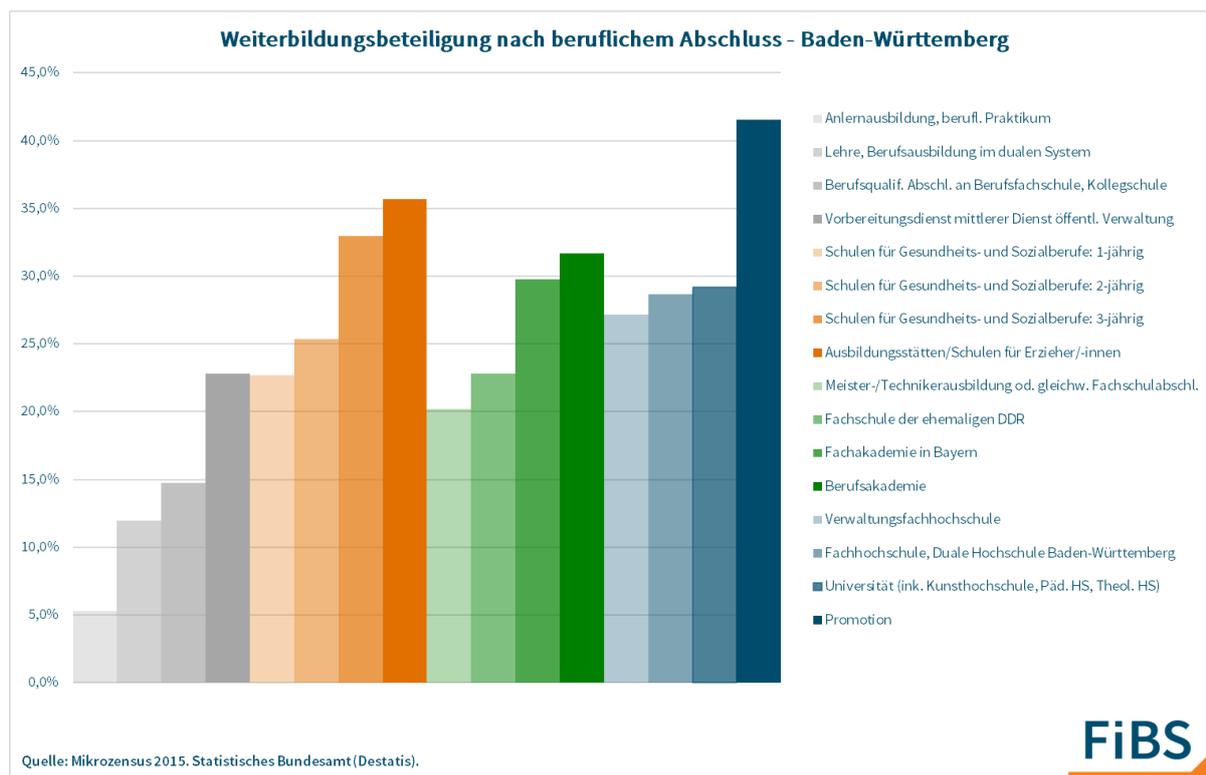


Abbildung 13: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Baden-Württemberg.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Baden-Württemberg: siehe Anhang, Tabelle 36). Für Baden-Württemberg lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: In Baden-Württemberg ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung unter den 35 bis 44-Jährigen am höchsten. Ab einem Alter von 45 Jahren sinkt die Teilnahmewahrscheinlichkeit.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund partizipieren Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung und Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigener Migrationserfahrung seltener an Weiterbildung. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung ist am geringsten.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. In Baden-Württemberg steigt die Wahrscheinlichkeit mit zunehmendem ISCED-Level stetig an.
- Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag besitzen in Baden-Württemberg eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als befristet Angestellte.

- Weiterhin besitzen Teilzeitbeschäftigte eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Ein weiterer Faktor ist die Betriebsgröße: Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher ist davon auszugehen, dass eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen wird.
- Auch das Einkommen spielt eine Rolle: Mit zunehmendem Einkommen steigt die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme. Die Gruppe der Einkommensreichen nehmen mit einer 70% höheren Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teil als die der Einkommensarmen.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations und bei Lower Supervisory/Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹⁰
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischen Berufen und Frauen in typischen Frauen-Berufen eher an Weiterbildung teil. Umgekehrt ist die Partizipation bei Frauen in frauenuntypischen Berufen und bei Männern in typischen Männerberufen unwahrscheinlicher.

Über die Selbsteinschätzung hinsichtlich des eigenen Weiterbildungsbedarfs gibt die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen - EWCS 2015 (Eurofound, 2020) Aufschluss: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 26,0% der Befragten an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 49,2% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 24,8% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Baden-Württemberg insgesamt 1,2 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind. Dies ist mit Abstand der geringste Wert in Deutschland (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 14 und Abbildung 15 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Von der Bundesagentur für Arbeit wurden 2016 in Baden-Württemberg 40.988 FbW-Maßnahmen gefördert, was eine Quote von 0,69 Förderfällen auf 100 Erwerbspersonen entspricht (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Zehn Jahre vorher, im Jahr 2006, waren noch 0,5 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen zu verzeichnen. In den folgenden Jahren stieg diese Zahl bis 2009 auf 1,2, danach fiel sie wieder ab und pendelte sich in den letzten Jahren bei 0,7 ein. Was die nach FbW geförderten abschlussbezogenen Maßnahmen angeht, so kommen seit 2010 auf 100 Erwerbspersonen etwa 0,2 Förderfälle.

¹⁰ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

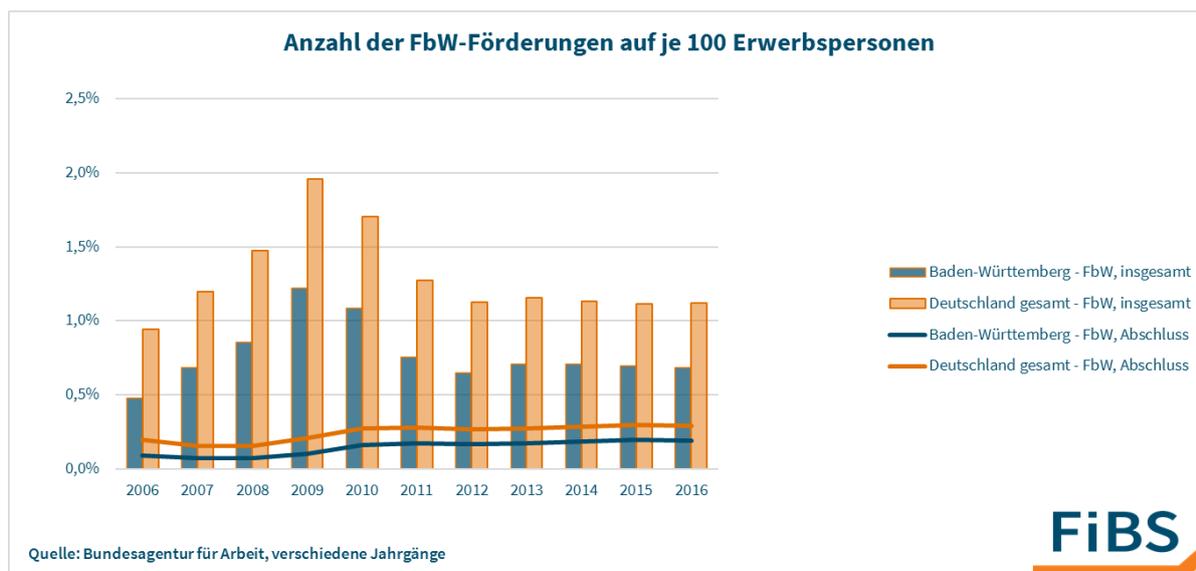


Abbildung 14: FbW-Förderungen in Baden-Württemberg zwischen 2006 und 2016.

Auch die Finanzierung einer Weiterbildung im Rahmen einer BAföG-Förderung ist in Baden-Württemberg weniger stark ausgeprägt als im übrigen Deutschland. 2016 sank der Wert erstmals unter 0,1 was bedeutet, dass weniger als einer von tausend Erwerbspersonen diese Förderung nutzte. In absoluten Zahlen waren dies 2016 insgesamt 5.350 Fachschul- und Fachoberschulbesucher/innen in Klassen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Voraussetzung.

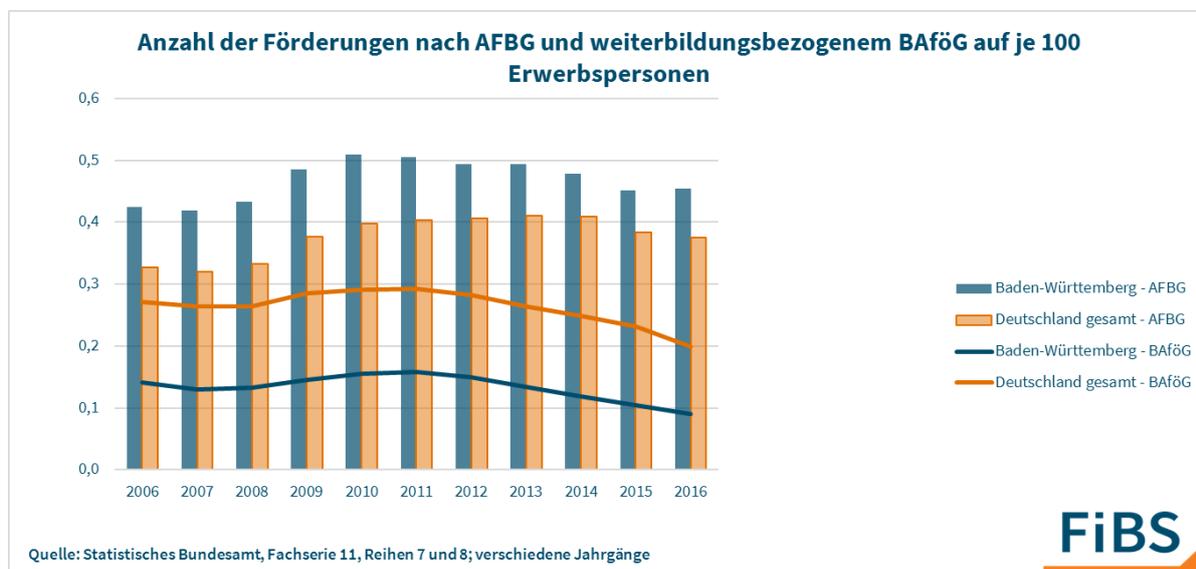


Abbildung 15: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Baden-Württemberg zwischen 2006 und 2016.

Ein ganz anderes Bild zeichnet sich jedoch bezüglich einer Förderung nach dem AFBG ab: Hier weist Baden-Württemberg deutlich überdurchschnittlich viele Förderungen vor. Auch wenn die Reichweiten des AFBG zwischen 2010 und 2015 gesunken sind, können für 2016 0,45 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen verzeichnet werden. Nach Bayern und dem Saarland ist dies der dritthöchste Wert.

Über ein eigenes Bildungschecksystem verfügt Baden-Württemberg nicht. Auch anderweitige zielgruppenoffene Landesinstrumente, die sich direkt an Nachfragende richten, existieren abgesehen vom Bildungsurlaub nicht. Allerdings ist auf angebotsorientierte Finanzierungen hinzuweisen,

insbesondere auf das Förderprogramm „Fachkurse“, welches Bildungsangebot für ältere Beschäftigte sowie für Geringqualifizierte und an- und ungelernete Mitarbeiter/innen in klein- und mittelständischen Unternehmen fördert.

Zu Nutzung des Bildungsurlaubs in Baden-Württemberg liegen keine Daten vor.

4.2. Bayern

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Bayern		
Bevölkerungszahl	12.892.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	7.069.000	
Arbeitslosenquote	3,5%	
BIP pro Kopf	44.875 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	2,5% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	24.290 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Bayern	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	29,3%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	26,1%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	20,2%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	18,6%	22,0%
– Baugewerbe	4,9%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,8%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Bayern	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	27,1%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	17,0%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	25,3%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	24,3%	31,4%
– Baugewerbe	5,7%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,6%	1,4%
Altersstruktur	Bayern	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,4%	16,3%
– 18-24 Jahre	8,2%	7,7%
– 25-34 Jahre	13,2%	12,8%
– 35-59 Jahre	36,1%	35,5%
– 60-74 Jahre	15,7%	16,3%
– über 74 Jahre	10,5%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss¹	Bayern	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	47,8%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	8,8%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	0,1%	1,0%
– Bachelor	1,7%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	14,1%	14,0%
– Promotion	1,3%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	8,6%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	16,2%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 6: Struktur- und Wirtschaftsdaten Bayern 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Neben Baden-Württemberg zählt auch Bayern zu den besonders wirtschaftsstarken Bundesländern. In Bayern lag das BIP pro Kopf im Jahr 2016 bei 44.875 Euro und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner bei 24.290 Euro und damit jeweils deutlich über dem Bundesdurchschnitt (BIP pro Kopf: 38.180 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.919 Euro). Damit ist Bayern unter den Flächenländern das Land mit der höchsten Wirtschaftskraft gemessen an diesen beiden Indikatoren. Die Arbeitslosenquote lag im selben Jahr bei 3,5%. Die Veränderung des Wirtschaftswachstums betrug 2016 preisbereinigt 2,5% gegenüber des Vorjahres (Deutschland: 2,2%). Die stärksten Wirtschaftsbereiche sind in Bayern das produzierende Gewerbe mit 29,3%, dicht gefolgt vom Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen mit 26,1%.

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 17,7% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 15,1% und dem Baugewerbe mit 10,5%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich 2016 nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (13,5% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (7,2%) sowie Verkaufsberufe (6,4%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

In der Altersstruktur entspricht Bayern weitgehend der Struktur in Deutschland insgesamt, wobei die erwerbsfähigen Jahrgänge im Alter von 18 bis 59 Jahren einen geringfügig höheren, die Gruppe der Personen ab 60 Jahre dagegen einen etwas geringeren Anteil einnehmen. Zugleich besaß Bayern im Jahr 2016 ein positives Wanderungssaldo von 96.066 Personen. Bei den 18 bis 25-Jährigen liegt dies bei von 28,5 auf je 1.000 Einwohner. Bei den unter 6-Jährigen sind es 12,3, bei den 6-18-Jährigen 10,5 und bei den 25-40-Jährigen 13,5. Was die Binnenwanderung betrifft, so lag diese in Bayern mit -0,1 auf je 1.000 Einwohner leicht im negativen Bereich (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Auch hinsichtlich der erworbenen beruflichen Abschlüsse repräsentiert Bayern das Bild Gesamtdeutschlands. Die höchsten Abweichungen betragen 2016 jeweils einem Prozentpunkt und betrafen die Gruppen „Fachschulabschluss“, hier lag die Zahl der Personen in Bayern etwas höher, und „ohne Abschluss nicht in schulischer oder beruflicher Ausbildung“, hier wiederum lag Bayern leicht unterhalb des Bundesdurchschnitts.

Weiterbildungsteilnahme

In Bayern lag die Weiterbildungsbeteiligung der 25-64-Jährigen im Jahr 2016 bei 16,9%. Im Langzeitvergleich zwischen 2006 und 2016 zeigt sich dabei bis 2011 ein sukzessives Ansteigen der Beteiligungskurve bis zwischenzeitlich über 20% und danach in den beiden Folgejahren ein Abflachen auf etwa 17%. Seitdem pendelt die Kurve um diesen Wert. Im Vergleich zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland lag die Weiterbildungsbeteiligung in Bayern lange Zeit leicht über dem Bundesdurchschnitt. 2011 betrug der Unterschied 2,1 Prozentpunkte. Mit dem Abflauen nach 2011 näherte sich Bayern den Werten Deutschlands jedoch wieder zunehmend an. 2016 lag die Beteiligungsquote in Bayern erstmals unterhalb der Bundeswerte.

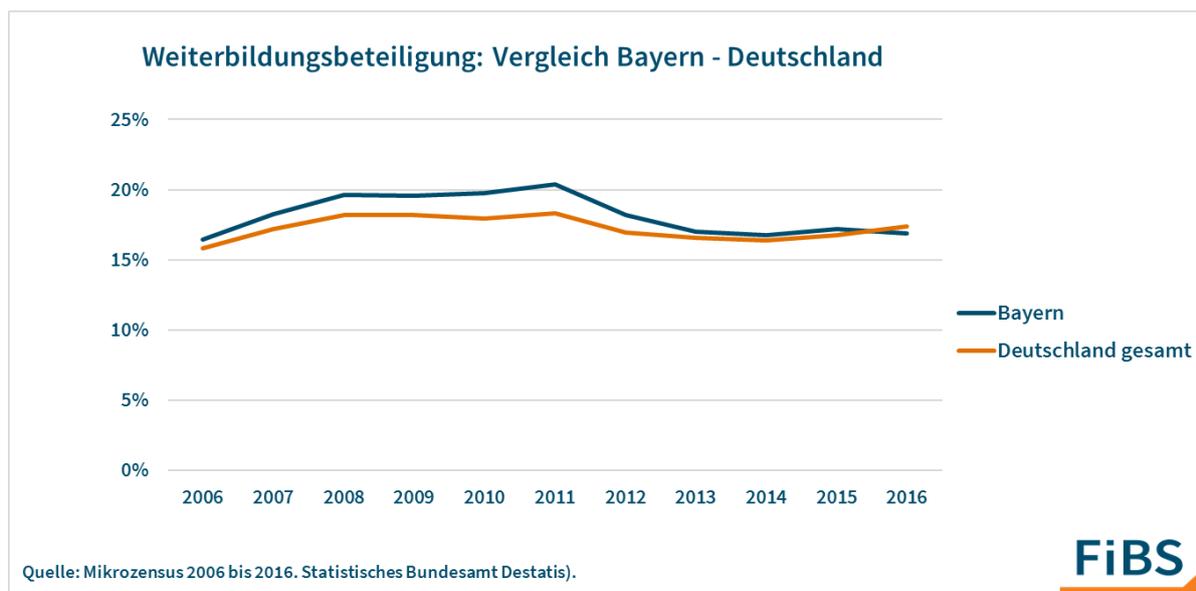


Abbildung 16: Weiterbildungsbeteiligung in Bayern und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 16,3% und damit leicht unterhalb der Quote der Männer mit 17,4%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten. Von Interesse ist zudem, ob hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Beteiligung Unterschiede hinsichtlich in Anspruch genommener Umfänge existieren. Daten zum Umfang liegen für Bayern aus dem Jahr 2014 vor (siehe Tabelle 7). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Bayern bei 16,8% (Frauen: 16,2%; Männer 17,4%).

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	12,8 %	12,8 %	9,1 %	9,1 %
9 bis 24 Std.	32,6 %	45,4 %	28,9 %	38,0 %
25 bis 40 Std.	22,0 %	67,3 %	25,6 %	63,6 %
41 bis 100 Std.	19,1 %	86,4 %	22,2 %	85,8 %
101 bis 399 Std.	10,0 %	96,4 %	10,5 %	96,3 %
ab 400 Std.	3,6 %	100,0 %	3,7%	100,0%

Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Bayern 2014. Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Die Tabelle zeigt, dass weiterbildende Frauen eher zu kürzeren zeitlichen Investitionen tendieren. Bei 45,4% der Frauen bezog sich die Teilnahme auf maximal 24 Unterrichtsstunden. Bei Männern waren dies mit 38,0% deutlich weniger. Die Anteile der Personen mit mehr als 100 Unterricht sind bei Männern und Frauen fast identisch.

Insgesamt gesehen verteilten sich im Jahr 2014 in Bayern die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 62,6% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 21,3% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildung teil und 13,8% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsmaßnahmen.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich für das Jahr 2015 eine erwartungsgemäß hohe Beteiligung von Personen mit Promotion (36,6%), aber auch von Personen mit einer Erzieherausbildung (30,3%) oder mit einem Abschluss einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (31,7%). Auch Personen mit einem Abschluss an einer bayerischen Fachakademie wiesen eine Beteiligung von über 30% vor. Schwache Quoten zeigen sich bei

Geringqualifizierten (Anlerausbildung, berufliches Praktikum: 7,3%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (9,7%).

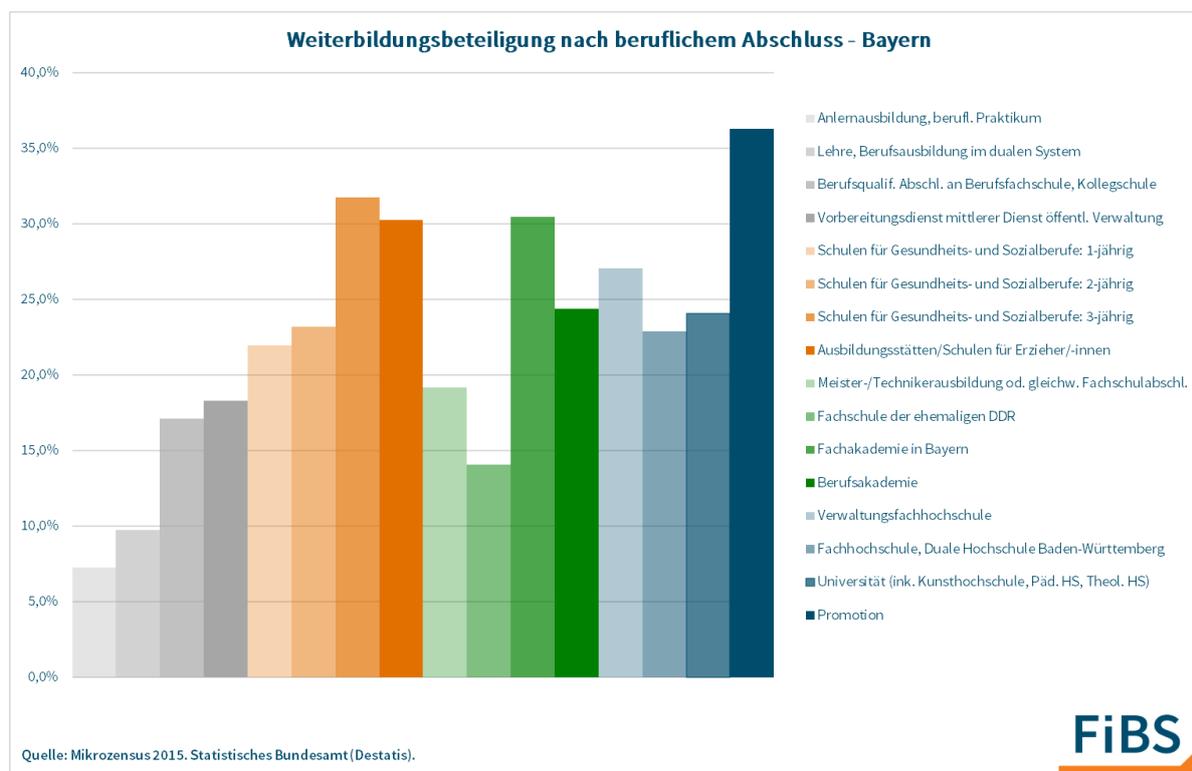


Abbildung 17: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Bayern.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Bayern: siehe Anhang, Tabelle 37). Für Bayern lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: In Bayern ist die Beteiligungschance bei den 25 bis 34-Jährigen und den 35 bis 44-Jährigen als etwa gleich zu bewerten. Ab einem Alter von 45 Jahren sinkt die Teilnahmewahrscheinlichkeit.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund sind die Partizipationswahrscheinlichkeiten von Deutschen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigener Migrationserfahrung geringer. Ihre Teilnahmewahrscheinlichkeit ist in etwa dreiviertel so hoch wie die derjenigen ohne Migrationshintergrund. Noch geringer ist der Wert für Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung. Nur halb so hoch wie für die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund und damit am geringsten ist die Wahrscheinlichkeit für Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. Allerdings besitzen in Bayern Personen auf dem Level ISCED 4 eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen auf ISCED-Level 5 oder 6.
- Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag besitzen in Bayern eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als unbefristet Angestellte.
- Weiterhin besitzen Teilzeitbeschäftigte eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.

- Auch das Einkommen spielt eine Rolle: Mit steigendem Einkommen steigt die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Einzige Ausnahme: In Bayern besitzen einkommensarme Gruppen eine höhere Beteiligungschance als einkommensschwache Gruppen.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations und bei Lower Supervisory/Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹¹
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischen Berufen und Frauen in typischen Frauen-Berufen eher an Weiterbildung teil. Umgekehrt ist die Partizipation bei Frauen in frauenuntypischer Beschäftigung und bei Männern in typischen Männerberufen unwahrscheinlicher.

Die Selbsteinschätzung hinsichtlich des eigenen Weiterbildungsbedarf fällt in Bayern sehr selbstbewusst aus: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben lediglich 13,1% der Befragten an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. Dagegen sagten 70,9%, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalltäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 16% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

In Bayern kamen 2016 auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 1,7 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind. Dieser Wert entspricht in etwa dem Wert für Deutschland (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 18 und Abbildung 19 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit wurden im Jahr 2016 insgesamt 55.309 FbW-Maßnahmen finanziert, was 0,78 Förderungen auf 100 Erwerbspersonen entspricht (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Für 2006 waren noch 0,87 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen zu verzeichnen. In den folgenden Jahren verdoppelte sich diese Zahl bis 2009 auf 1,61 und fiel anschließend bis 2012 auf 0,75. In den letzten Jahren pendelte der Wert bei etwa 0,8. Im Vergleich zu Deutschland liegt die FbW-Quote in Bayern beständig niedriger. Dies betrifft auch die abschlussbezogenen Maßnahmen, deren Förderanteil zwischen 0,08 (im Jahr 2008) und 0,1 Förderfälle (im Jahr 2015) auf 100 Erwerbspersonen liegt.

Eine Finanzierung der Weiterbildung durch eine BAföG- oder einer AFBG-Förderung ist dagegen in Bayern stärker ausgeprägt als im übrigen Deutschland. So bezogen im Jahr 2016 in Bayern 15.745

¹¹ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

Fach(ober)schulbesucher/innen in Klassen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Voraussetzung, BAföG (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,22 Fälle auf 100 Erwerbspersonen, was leicht über den Wert für Deutschland mit 0,20 liegt.

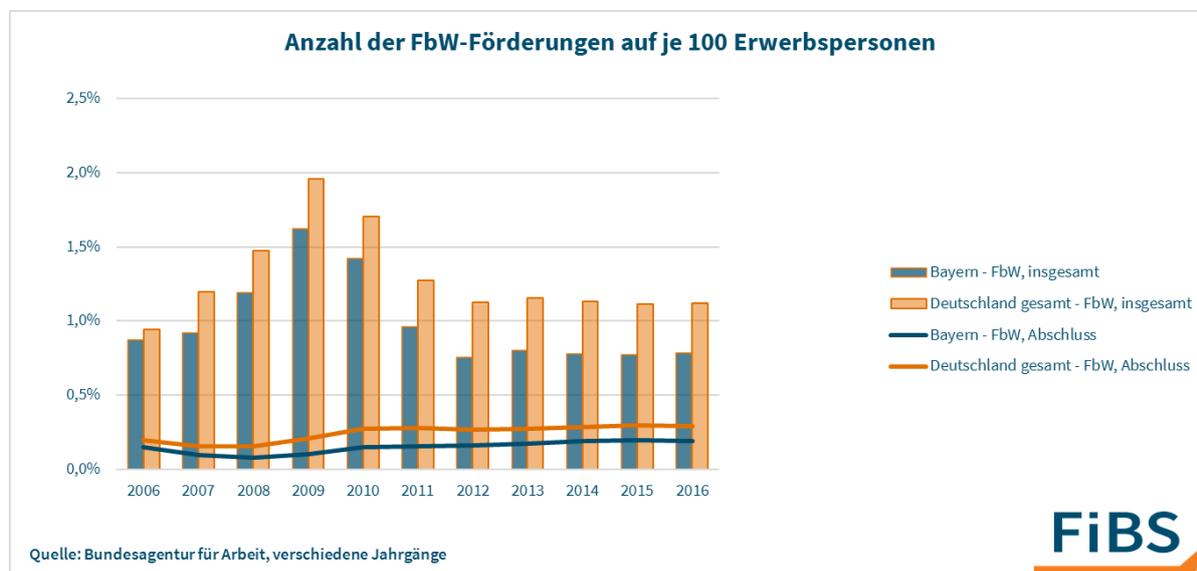


Abbildung 18: FbW-Förderungen in Bayern zwischen 2006 und 2016.

Weitaus deutlicher sind die Unterschiede jedoch bei den Bezugsquoten des AFBG: Lagen diese im Jahr 2016 in Deutschland bei 0,38 Förderungen auf 100 Erwerbspersonen, waren es in Bayern 0,64, was 45.528 Begünstigte entspricht (Statistisches Bundesamt, 2017). Dies ist der höchste Wert aller Bundesländer, und damit gehen mehr als ein Viertel aller bundesweiten AFBG-Förderungen nach Bayern.

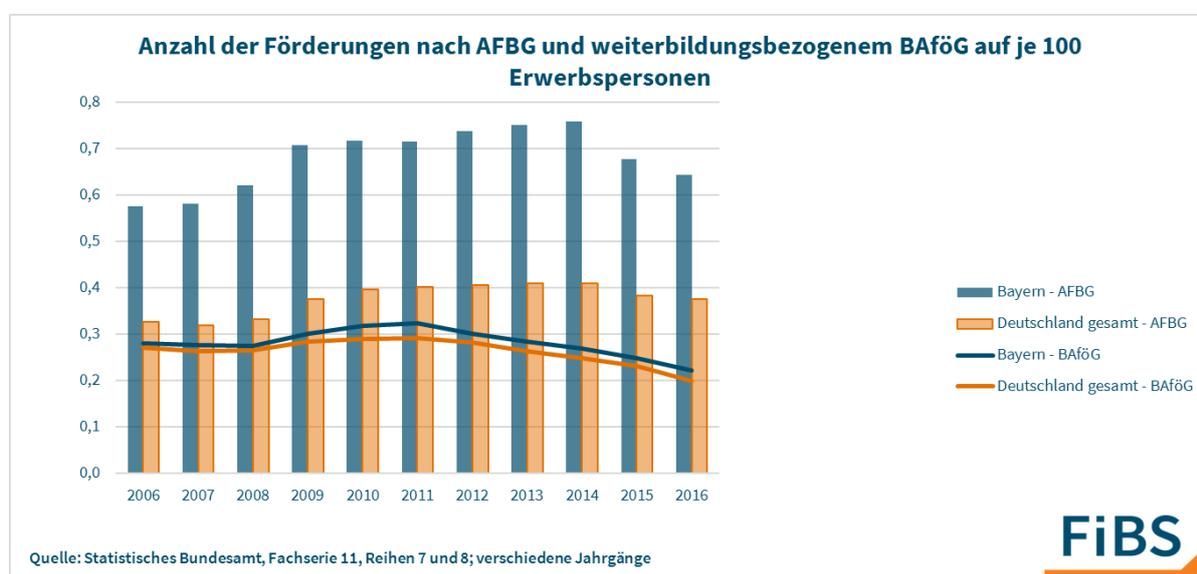


Abbildung 19: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Bayern zwischen 2006 und 2016.

Bayern besitzt kein eigenes Bildungschecksystem. Neben Sachsen ist Bayern überdies das einzige Bundesland ohne eigenem Bildungsurlaubsgesetz. Auch anderweitige zielgruppenübergreifende Landesinstrumente, die sich direkt an Nachfragende richten, existieren nicht. Die vom Land ausgehende Weiterbildungsförderung des Landes ist eher fokussiert ausgerichtet, zu erwähnen ist der in Bayern gewährte Meisterbonus oder das Programm BiFÖR, das sich an Beschäftigte der Land-, Haus- und Forstwirtschaft richtet.

4.3. Berlin

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Berlin		
Bevölkerungszahl	3.537.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	1.887.000	
Arbeitslosenquote	9,8%	
BIP pro Kopf	43.590 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	5,3%	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	19.538 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Berlin	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	11,6%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	30,6%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	22,5%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	31,5%	22,0%
– Baugewerbe	3,8%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,0%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Berlin	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	9,4%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	24,0%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	28,3%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	33,9%	31,4%
– Baugewerbe	4,5%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,0%	1,4%
Altersstruktur	Berlin	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,2%	16,3%
– 18-24 Jahre	7,2%	7,7%
– 25-34 Jahre	17,1%	12,8%
– 35-59 Jahre	34,9%	35,5%
– 60-74 Jahre	14,9%	16,3%
– über 74 Jahre	9,8%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Berlin	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	38,4%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	4,6%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	1,9%	1,0%
– Bachelor	3,6%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	23,3%	14,0%
– Promotion	2,1%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	8,8%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	17,1%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 8: Struktur- und Wirtschaftsdaten Berlin 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Die Veränderung des Wirtschaftswachstums gegenüber dem Vorjahr betrug in Berlin im Jahr 2016 preisbereinigt 5,3% - dieser Wert wurde nur von Niedersachsen mit 6,0% übertroffen. Zugleich betrug das BIP pro Kopf 37.662 Euro und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner 19.538 Euro. Beide Werte liegen unterhalb des Bundesdurchschnitts mit 38.180 Euro und 21.919 Euro. Die Arbeitslosenquote lag im selben Jahr bei 9,8% - dies ist nach Bremen (10,5%) der höchste Wert im gesamten Bundesgebiet.

Als einer der drei Stadtstaaten besitzt Berlin eine ausgeprägte Dienstleistungsstruktur. Als Wachstumsmotor gelten insbesondere Handel, Hotels und Gastronomiebetriebe sowie IT-Firmen (IHK Berlin, o.J.). Das produzierende Gewerbe besitzt dagegen einen Bruttowertschöpfungsanteil von gerade einmal 11,6% und einen Anteil an Berliner Erwerbstätigen von 9,4%, wohingegen die anteilmäßig höchsten Werte auf die Wirtschaftszweige „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 31,5% (Erwerbstätige: 33,9%), „Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen“ mit 30,6% (Erwerbstätige: 24,0%) und „Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation“ mit 22,5% (Erwerbstätige 28,3%) entfallen.

Laut Unternehmensregister machten 2016 freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen 21,1% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ mit 14,1% und dem Baugewerbe mit 8,1%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befinden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (15,9% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,4%) und Verkaufsberufe (6,8%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Bezüglich der Altersstruktur besitzt Berlin mit 17,1% den bundesweit höchsten Anteil an 25 bis 34-Jährigen, wohingegen der Anteil der über 60-Jährigen etwas unterhalb der Durchschnittswerte liegt. Berlin erweist sich dabei offensichtlich als Magnet für jüngere Personen: Für die 18 bis 25-Jährigen beträgt der Wanderungssaldo 99,4 Personen auf je 1.000 Einwohner. Für die 6-18-Jährigen liegt der Wert bei 18,7 und für die 25-40-Jährigen bei 26,4. Auch die Binnenwanderung liegt mit insgesamt 2,2 auf je 1.000 Einwohner im Plus, wobei wiederum die Gruppe der 18-25-Jährigen mit plus 38,2 heraussticht (Statistisches Bundesamt, 2018a). Dagegen liegen die Werte der Jüngeren mit minus 12,6 bei den unter 6-Jährigen und minus 4,6 bei den 6 bis 18-Jährigen sowie mit minus 3,7 bei den 40 bis 50-Jährigen deutlich im negativen Bereich, was auf eine Abwanderung von Familien ins Umland hindeuten könnte.

Eine Lehre oder eine Berufsausbildung im dualen System als höchsten beruflichen Abschluss besitzen nur 38,4% der Berliner. Im Gegenzug besitzen deutlich mehr Personen einen Hochschulabschluss: 29% verfügen über einen Bachelor, einen Master, ein Diplom oder eine Promotion, das ist deutlich mehr als im Vergleich zu Gesamtdeutschland (17,1%).

Weiterbildungsteilnahme

Seit 2009 liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Berlin unterhalb des Bundesdurchschnitts. Dabei wird der Abstand seit 2011 zunehmend größer. Nach einem Anstieg von 2006 bis 2008 fiel die Beteiligungsquote in den Folgejahren bis 2014 beständig ab. Erst seitdem ist wieder ein leichter Anstieg zu beobachten. Zuletzt lag die Beteiligung im Jahr 2016 bei 14,2% und damit nur knapp oberhalb des Tiefstandes von 2014 (13,5%). Berlin erzielte damit in diesem Jahr nach dem Saarland die geringste Teilnahmequote aller Bundesländer.

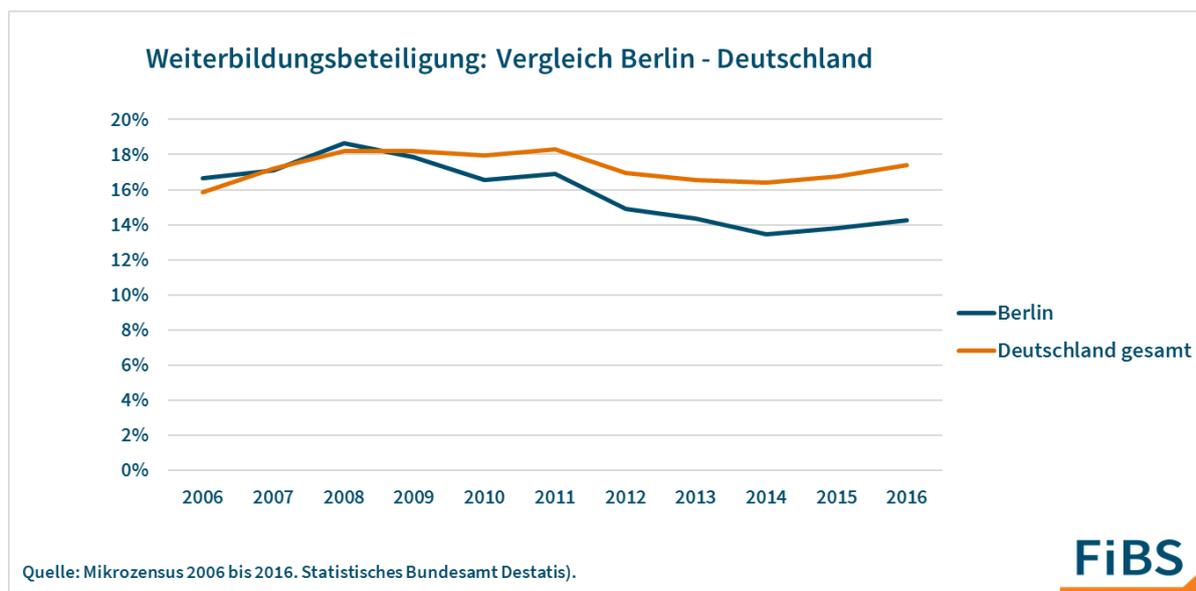


Abbildung 20: Weiterbildungsbeteiligung in Berlin und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Auffällig ist der sehr hohe Beteiligungsanteil von Frauen, deren Partizipationsquote zwischen 2006 und 2016 zwischen 2,5 (2016) und 4,5 Prozentpunkten (2013) über derjenigen der Männer lag. 2016 betrug die Beteiligungsquote bei Männern 13%, bei Frauen 15,5%. Eine höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen als von Männern ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten. Allerdings zeigt sich eine Verschiebung, wenn nach dem zeitlichen Umfang der Weiterbildung differenziert wird. Hierzu liegen differenzierte Daten für das Jahr 2013 vor. Daraus wird ersichtlich, dass Frauen tendenziell eher zu kürzeren Weiterbildungszeiten neigen als Männer (Tabelle 9). 36% Frauen investierten weniger als 24 Stunden in Weiterbildung, bei Männern sind dies nur knapp 29%. Dagegen gaben nur 41% der Frauen, aber 51% der Männern an zwischen 25 und 100 Stunden Veranstaltungen zu besuchen. Längere Weiterbildungszeiten über 100 Stunden wiederum werden eher von Frauen als von Männern angegeben. Immerhin 21,6% der Frauen, die an Weiterbildung teilgenommen haben, investierten mehr als 100 Stunden. Alle anderen Bundesländer außer Bremen liegen in dieser Hinsicht teils deutlich unter 20%.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	8,0%	8%	5,9%	5,9%
9 bis 24 Std.	28,4%	36,4%	22,9%	28,8%
25 bis 40 Std.	19,8%	56,2%	25,4%	54,2%
41 bis 100 Std.	21,6%	77,8%	25,4%	79,7%
101 bis 399 Std.	15,4%	93,2%	13,6%	93,2%
ab 400 Std.	6,2%	99,4%	5,9%	99,2%
k.A.	0,6%	100,0%	0,8%	100,0%

Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Berlin 2013.
Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilen sich in Berlin die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 55,3% auf Aktivitäten bis zu 40 Stunden, 23,2% nahmen zwischen 41 und 100 Unterrichtsstunden an Weiterbildung teil und 20,7% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsmaßnahmen. Letzteres ist der höchste Wert unter allen Bundesländern und kann vermutlich, wie unter „Öffentliche Förderung von Weiterbildung“

beschrieben, auf die hohe Beteiligung im Rahmen von FbW-Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zurückgeführt werden.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach beruflichem Bildungsniveau, so zeigt sich eine erwartungsgemäß hohe Beteiligung von Personen mit Promotion (30,0%), aber auch von Personen mit einem Abschluss einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (29,8%). Die höchste Weiterbildungsbeteiligung weisen in Berlin mit 34,3% jedoch Absolvent/innen einer Erzieher/innen-Schule vor.

Erstaunlich ist, dass alle anderen Abschlussgruppen hinter diesen drei Gruppen weit zurückbleiben. Dies betrifft auch Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Keine dieser Gruppen erzielt eine Beteiligungsquote von 20% oder darüber.

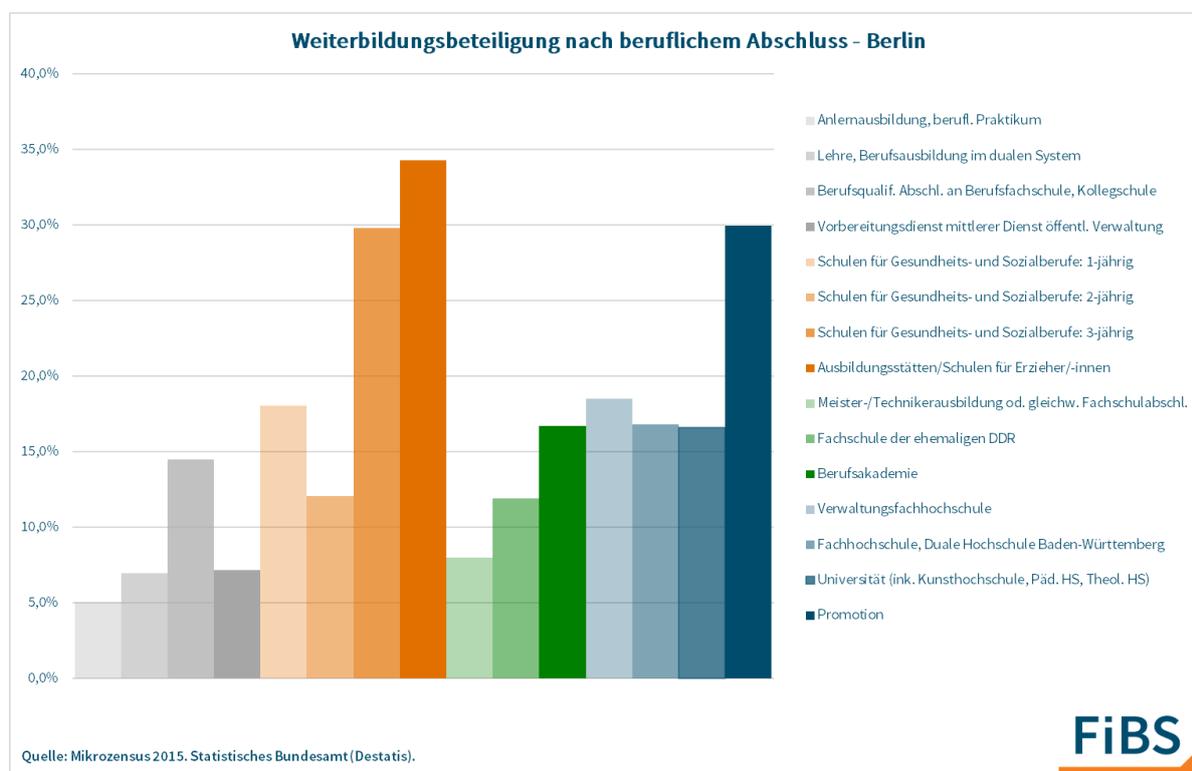


Abbildung 21: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Berlin.

Schwache Quoten zeigen sich in Berlin bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 5,1%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (7,0%). Bei Personen mit einem dualen Abschluss weist nur das Saarland (6,8%) schwächere Werte auf. Überraschend ist, dass 2015 auch die Beteiligung von Meistern und Technikern mit nur 8% einen äußerst geringen Wert aufweisen. Auch hier ist Berlin – mit großem Abstand vor Mecklenburg-Vorpommern mit 11,1% – das Schlusslicht im Ländervergleich.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Berlin: siehe Anhang, Tabelle 38). Für Berlin lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: In Berlin steigt die Wahrscheinlichkeit zur Weiterbildungspartizipation mit dem Alter: Gemessen an der Referenzgruppe der 25-34-Jährigen liegen die Werte für die beiden nachfolgenden Altersdekaden höher. Erst für die Gruppe der 55-64-Jährigen sinkt die Wahrscheinlichkeit wieder –

- allerdings auch hier nur sehr geringfügig. Ein ähnliches Ergebnis in der Altersverteilung liegt ansonsten nur im Saarland vor.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund partizipieren Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung seltener an Weiterbildung. Ihre Teilnahmewahrscheinlichkeit ist knapp Zweidrittel so hoch wie die derjenigen ohne Migrationshintergrund. Noch geringer, nämlich nur halb so hoch, ist die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung für Ausländer/innen mit und ohne eigene Migrationserfahrung.
 - Bildungsniveau: Tendenziell steigt die Chance einer Weiterbildungsteilnahme mit dem Bildungsniveau. Allerdings ist in Berlin die höchste Beteiligungswahrscheinlichkeit bei Personen auf ISCED-Level 5 zu beobachten.
 - Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag besitzen in Berlin eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als unbefristet Angestellte.
 - Weiterhin besitzen Teilzeitbeschäftigte eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
 - Ein weiterer Faktor ist die Betriebsgröße: Im Vergleich zur Referenzgruppe der Erwerbstätigen in Betrieben mit maximal 10 Beschäftigten nehmen Personen in Betrieben mit 11 bis 50 Beschäftigten mit einer geringeren, Personen in Betrieben ab 50 Beschäftigte dagegen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teil.
 - Auch das Einkommen spielt eine Rolle: Die Gruppe der Einkommensreichen nehmen mit einer doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teil als die der Einkommensarmen.
 - Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations und bei Lower Supervisory/Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹²
 - Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischen Berufen und Frauen in typischen Frauen-Berufen eher an Weiterbildung teil. Hinsichtlich der Partizipation bei Frauen in frauenuntypischer Beschäftigung und bei Männern in typischen Männerberufen entsprechen die Beteiligungschancen den Personen in geschlechtsgemischten Berufen.

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 29,8% der Befragten aus Berlin an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 49,1% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 21,1% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

¹² Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Berlin auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 2,8 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind – so viel, wie in keinem anderen Bundesland (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 22 und Abbildung 23 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Ganz besonders in Berlin geht der Großteil der Förderungen auf das FbW-Programm der Bundesagentur für Arbeit zurück. Über den gesamten Betrachtungszeitraum liegt die Förderdurchdringung in Berlin deutlich über der im Bundesgebiet. Dabei sind nach einem kräftigen Anstieg zwischen 2006 und 2010 die Förderanteile seit 2012 relativ konstant und liegen bezüglich aller FbW-Maßnahmen bei ca. 2,5 Fällen pro 100 Erwerbstätigen, bei Maßnahmen mit Abschluss bei 0,5 Fällen. Zum Vergleich: die Bundeswerte pendeln seit 2012 bei 1,1 bzw. für abschlussbezogene Maßnahmen bei 0,3 Förderfälle.

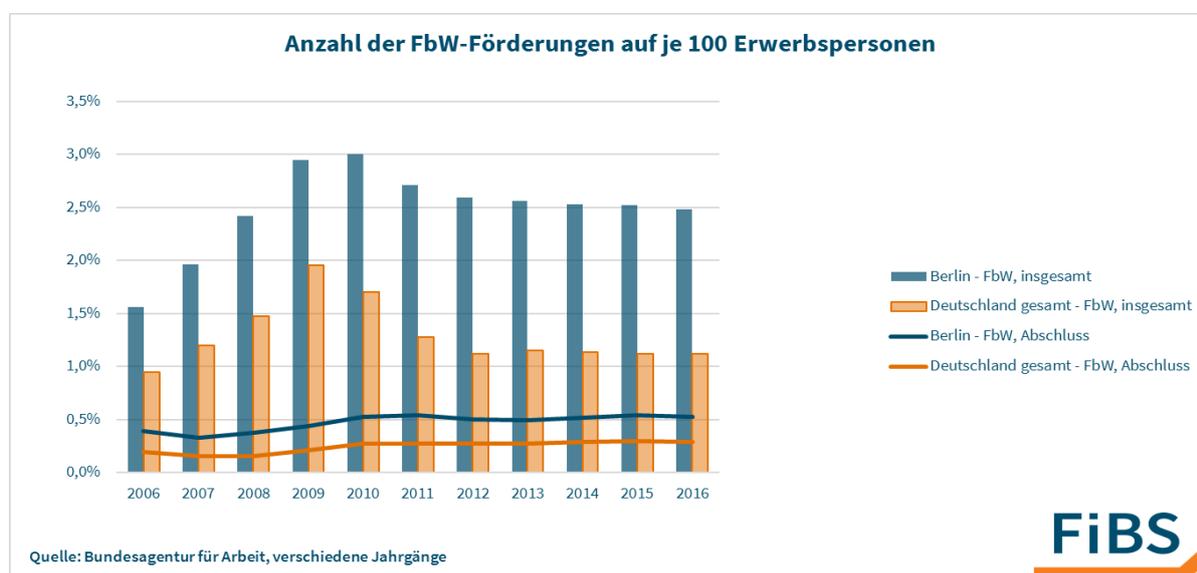


Abbildung 22: FbW-Förderungen in Berlin zwischen 2006 und 2016.

Auch das BAföG wird in Berlin überdurchschnittlich oft zu Weiterbildungszwecken eingesetzt. 2016 bezogen in Berlin 4.555 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, BAföG (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,24 Fälle auf 100 Erwerbspersonen, was leicht über den Wert für Deutschland mit 0,20 liegt. Allerdings ist die Förderzahl seit 2011 in Berlin drastisch zurückgegangen. In diesem Jahr bezogen noch 6.919 ein weiterbildungsbezogenes BAföG.

Ein umgekehrtes Verhältnis zeigt sich bei der Förderung nach AFBG, die in Berlin relativ gesehen einen deutlich geringeren Anteil an Erwerbspersonen erreicht, wie dies ansonsten im gesamten Bundesgebiet der Fall ist. Seit 2006 ist der Anteil der nach AFBG Geförderten in Berlin so gering wie in keinem anderen Bundesland, 2016 lag er bei 0,12 Förderungen auf 100 Erwerbspersonen. In Deutschland waren es im selben Jahr 0,38.

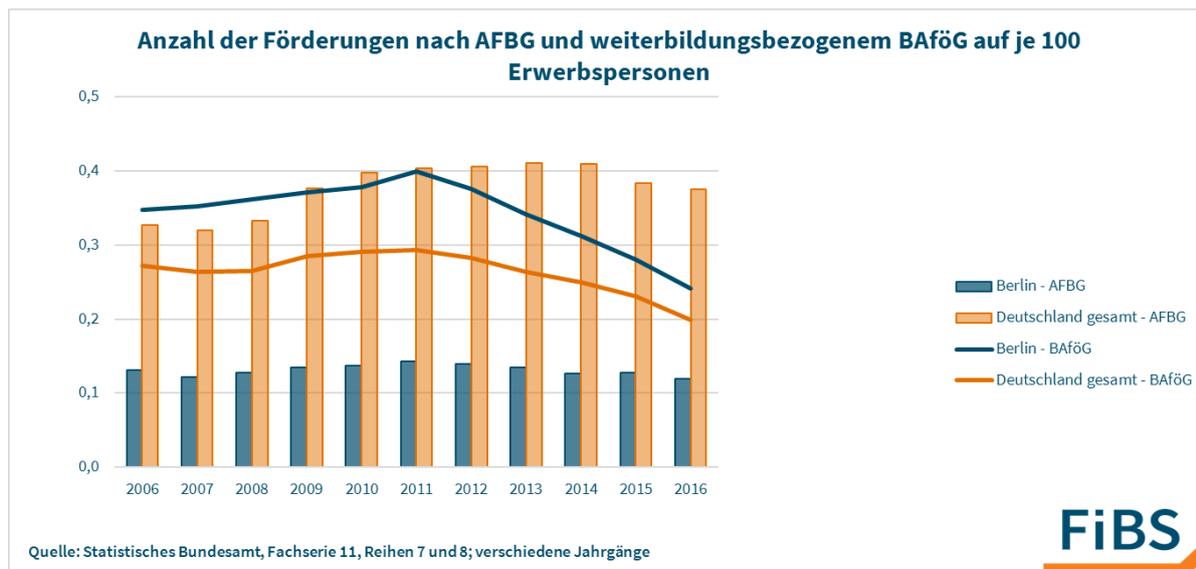


Abbildung 23: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Berlin zwischen 2006 und 2016.

Neben den Finanzierungsinstrumenten des Bundes besitzt Berlin noch ein Bildungsurlaubsgesetz. Weitere nachfrageorientierte Förderinstrumente für Privatpersonen bietet das Land Berlin nicht an.

Hinsichtlich des Bildungsurlaubs ist für Berlin eine vergleichsweise gute Datenlage verfügbar. Es existieren Daten zur Anzahl der Freistellungen seit 1991. Zwischen 2006 und 2016 wurde in Berlin 120.452mal vom Recht auf Bildungsurlaub Gebrauch gemacht. Dabei lässt sich ein positiver Trend ausmachen, indem sich die Nutzungszahl zwischen 2006 und 2013 von 7.052 auf 15.102 mehr als verdoppelt hat und sich seitdem in etwa auf diesem Niveau hält (SenIAS, 2018).

4.4. Brandenburg

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Brandenburg		
Bevölkerungszahl	2.495.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	1.311.000	
Arbeitslosenquote	8,0%	
BIP pro Kopf	27.526 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,8% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	19.495 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Brandenbg.	Deut schl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	20,2%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	24,7%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	19,5%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	27,1%	22,0%
– Baugewerbe	6,9%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,6%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Brandenbg.	Deut schl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	16,9%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	15,3%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	25,2%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	32,1%	31,4%
– Baugewerbe	7,9%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	2,6%	1,4%
Altersstruktur	Brandenburg	Deutschland
– unter 18 Jahre	15,3%	16,3%
– 18-24 Jahre	4,7%	7,7%
– 25-34 Jahre	11,1%	12,8%
– 35-59 Jahre	37,3%	35,5%
– 60-74 Jahre	18,6%	16,3%
– über 74 Jahre	12,9%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Brandenburg	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	54,6%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	8,3%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	5,3%	1,0%
– Bachelor	1,1%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	13,6%	14,0%
– Promotion	0,7%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	6,4%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	9,7%	17,2%

¹ Personen ab 15 Jahre.

² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe

³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.

⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.

Tabelle 10: Struktur- und Wirtschaftsdaten Brandenburg 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Im Jahr 2016 wies Brandenburg gegenüber dem Vorjahr ein preisbereinigtes Wirtschaftswachstum von 1,8% vor, was knapp unter dem Bundesdurchschnitt (2,2%) liegt. Das BIP pro Kopf und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner lagen dagegen im Jahr 2016 mit 27.526 Euro bzw. 19.495 Euro deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (BIP pro Kopf: 38.180 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.919 Euro). Die Arbeitslosenquote lag im selben Jahr bei 8%.

Dominanter Wirtschaftsbereich ist in Brandenburg „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 27,1% (Erwerbstätige: 32,1%). Brandenburg besitzt zudem ein ausgeprägtes Baugewerbe, welches nach Sachsen von allen Bundesländern die höchsten Anteilswerte mit 6,9% an der Bruttowertschöpfung aufweist. Gemessen an der Erwerbstätigenzahl ist Brandenburg mit 7,9% im Baugewerbe an erster Stelle.

In Brandenburg wurden neun besonders wachstumsstarke Branchencluster definiert, auf die sich die Wirtschaftsförderung in Brandenburg besonders konzentriert. Diese sind im Einzelnen: Energietechnik, Gesundheitswirtschaft, IKT/Medien- und Kreativwirtschaft, Verkehr/Mobilität/Logistik, Optik, Ernährungswirtschaft, Kunststoffe/Chemie, Metall und Tourismuswirtschaft (Wirtschaftsförderung Brandenburg, 2020).

Laut Unternehmensregister machte im Jahr 2016 das Baugewerbe 18,1% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ mit 17,9% und freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 12,3%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (10,4% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,1%) und Verkaufsberufe (7,2%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Hinsichtlich seiner Altersstruktur besitzt Brandenburg eine etwas „ältere“ Bevölkerung als der Bundesdurchschnitt. So lagen 2016 alle Altersgruppen unter 60 Jahre unter, die beiden Gruppen der über 60-Jährigen über dem Bundesdurchschnitt. Diese beiden Gruppen machen zusammen in Brandenburg 31,7% der Bevölkerung aus (gegenüber 27,6% in Deutschland). Zugleich besitzt Brandenburg Wanderungsbewegungen, die in Verbindung mit den Wanderungen in Berlin betrachtet werden müssen: Insgesamt lag 2016 der Wanderungssaldo in Brandenburg bei 8,4 Personen auf 1.000 Einwohner, wobei der positive Saldo bei den unter 6-Jährigen mit 33,5 auffällt. Auch in der Binnenwanderung ist der Wert mit 4,0 positiv, insbesondere bei den 6-18-Jährigen mit 18,1 und bei den 25-40-Jährigen 10,4. Dagegen liegt der Wert bei den 18-25-Jährigen mit 36,4 sehr deutlich im Minus (Statistisches Bundesamt, 2018a). Die Vermutung liegt nahe, dass ein Zuzug von Familien aus Berlin in das Brandenburger Umland mit einem Wegzug vor allem junger Menschen einhergeht.

Der Anteil an Personen über 15 Jahre mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss ist in Brandenburg mit 54,6% vergleichsweise hoch, dagegen liegt der Anteil derjenigen mit Bachelor, Master, Diplom oder Promotionsabschluss mit 15,4% unterhalb der Vergleichswerte in Deutschland mit 17,1%. Einen Fachabschluss in der ehemaligen DDR erwarben 5,3%. Ohne Berufsabschluss sind in Brandenburg lediglich 16,1% (in Deutschland sind dies 26,1%), von denen sich etwa zwei Fünftel in schulischer oder beruflicher Ausbildung befinden.

Weiterbildungsteilnahme

Von den 25-64-jährigen Erwerbspersonen in Brandenburg nahmen 2016 insgesamt 16,6% an einer Weiterbildung teil. Im Langzeitvergleich zwischen 2006 und 2016 zeigen sich in der Beteiligungsquote in Brandenburg große Schwankungen von mehr als 5 Prozentpunkten. Der Höchststand wurde 2009 mit 20,9% erreicht, der Tiefststand lag 2015 bei 15,1%. Diese beiden Pole markieren auch den Verlauf der Beteiligungskurve, die zwischen 2006 und 2009 zunächst anstieg, dann bis 2015 stetig, aber in einigen Jahren sprunghaft abfiel. Die zuletzt zu beobachtende Zunahme von 15,1% im Jahr 2015 auf 16,6% im Folgejahr war zugleich der deutlichste Anstieg seit 2007.

Im Vergleich zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland markiert das Jahr 2012 einen Wendepunkt: Vorher lag die Beteiligung teils deutlich mit mehr als zwei Prozentpunkten über den Quoten in Deutschland, seitdem liegt Brandenburg, wenn auch knapp, untern den Bundeswerten.

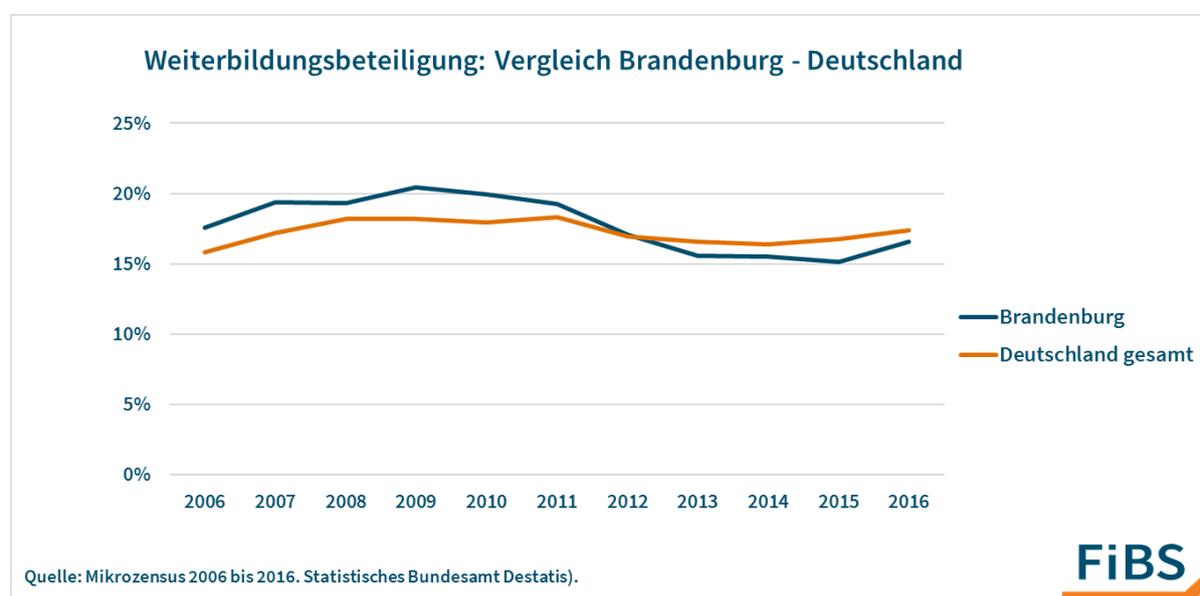


Abbildung 24: Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 17,2% und damit oberhalb der Quote der Männer mit 16,0%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs der in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 11). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Brandenburg bei 15,6% (Frauen: 16,5%; Männer 14,7%). Wie in fast allen anderen Bundesländern zeigten auch in Brandenburg Frauen im stärkeren Maße niedrigere Weiterbildungszeiten als Männer. Auffällig sind dabei jedoch zum einen die sehr geringen Unterschiede bei Umfängen zwischen 9 und 24 Stunden. Zum anderen ist der Anteil von Männern, die mehr als 100 Stunden investierten, ausgesprochen gering und liegt deutlich unter dem Vergleichswert der Frauen.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	15,8 %	15,8 %	11,4 %	11,4%
9 bis 24 Std.	30,7 %	46,5 %	30,5 %	41,9 %
25 bis 40 Std.	19,3 %	65,8 %	24,8 %	66,7 %
41 bis 100 Std.	15,8 %	81,6 %	20,0 %	86,7 %
101 bis 399 Std.	14,0%	95,6 %	8,6 %	95,2 %
ab 400 Std.	3,5 %	99,1 %	3,8 %	99,0 %
k.A.	0,9 %	100,0%	1,0 %	100,0%

Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Brandenburg 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2013 in Brandenburg die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 66,2% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 17,8% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 15,1% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich für das Jahr 2015, dass die Beteiligungsquote in Brandenburg bei Personen mit dem Abschluss „Vorbereitungsdienst mittlerer Dienst öffentliche Verwaltung“ mit 31,4% am höchsten war. Dies deckt sich letztlich mit der Bedeutung des öffentlichen Sektors als zentraler Wirtschaftsbereich mit den meisten Beschäftigten (s.o.), zumal auch die Beteiligungsquote von Personen mit einem Abschluss an einer Verwaltungsfachhochschule mit 26,5% relativ hoch ist. Hohe Beteiligungsquoten über 25% liegen außerdem bei Personen mit Promotion oder einem Berufsakademieabschluss (je 28,9%) sowie mit einem Abschluss einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (26,3%). Schwache Quoten zeigen sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 2,6%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (7,6%).

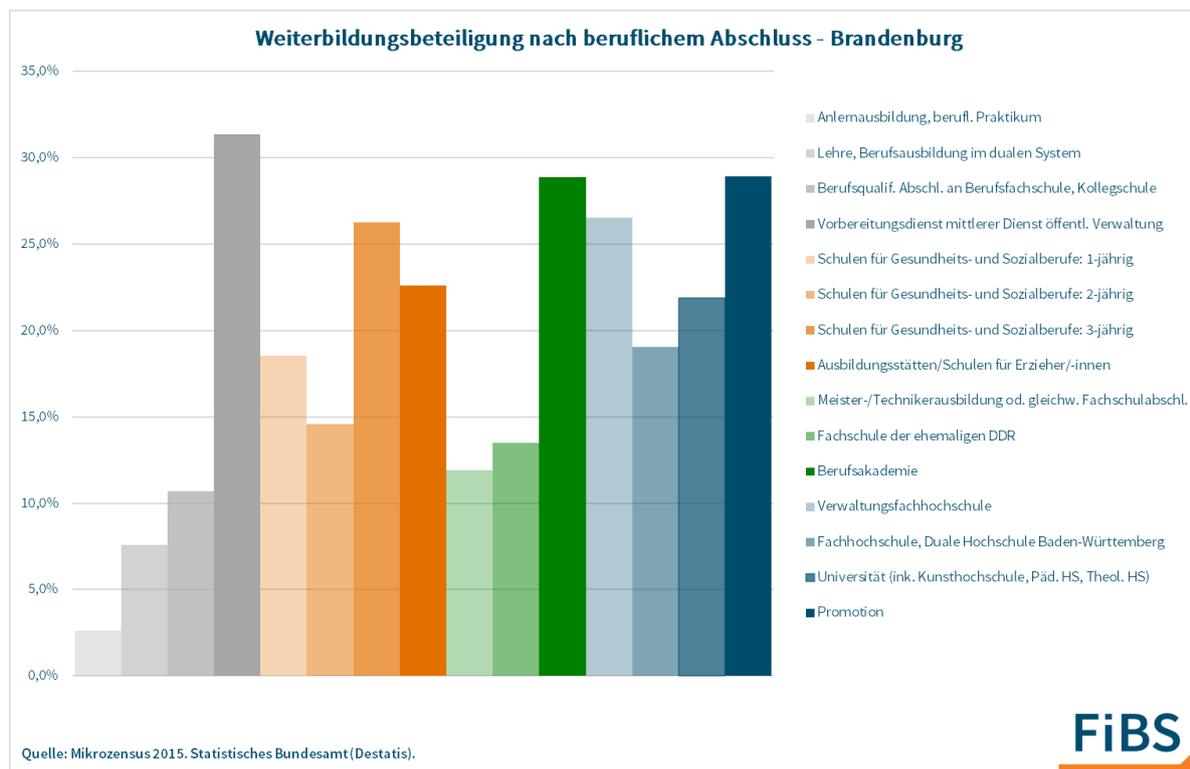


Abbildung 25: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Brandenburg.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Brandenburg: siehe Anhang, Tabelle 39). Für Brandenburg lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: In Brandenburg ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die beiden Altersgruppen 25 bis 34 Jahre und 35 bis 44-Jährigen annähernd gleich. Für die beiden Altersgruppen 45-54 Jahre und 55-64 Jahre sinkt sie zunehmend.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für Deutsche mit Migrationshintergrund deutlich höher. Dagegen liegt die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Ausländer/innen mit Migrationserfahrung um 75% niedriger als die der Referenzgruppe. Für Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung liegen keine signifikanten Werte vor.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. Allerdings besitzen in Brandenburg Personen auf dem Level ISCED 4 eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen auf ISCED-Level 5.
- Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag besitzen in Brandenburg einen höheren Erwartungswert hinsichtlich einer Weiterbildungsbeteiligung als befristet Angestellte.
- Weiterhin ist bei Teilzeitbeschäftigten eher eine Beteiligung zu vermuten als bei Vollzeitbeschäftigten.
- Ein weiterer Faktor ist die Betriebsgröße: Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Auch das Einkommen spielt eine Rolle: Mit steigendem Einkommen steigt die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Einzige Ausnahme: In Brandenburg besitzen einkommensarme Gruppen eine höhere Beteiligungschance als einkommensschwache Gruppen.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹³
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen-, noch der Männeranteil unter 15% liegt, ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Männern in männer-atypischer Beschäftigung fast doppelt so hoch. Bei Männern in typischen Männerberufen ist sie immer noch um 20%, bei Frauen in typischen Frauenberufen um 50% höher. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme bei Frauen in a-typischer Beschäftigung ist dagegen geringer als bei der Referenzgruppe.

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 43,7% der Befragten in Brandenburg an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 42,0% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 14,3% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

¹³ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Brandenburg auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 1,7 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 26 und Abbildung 27 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

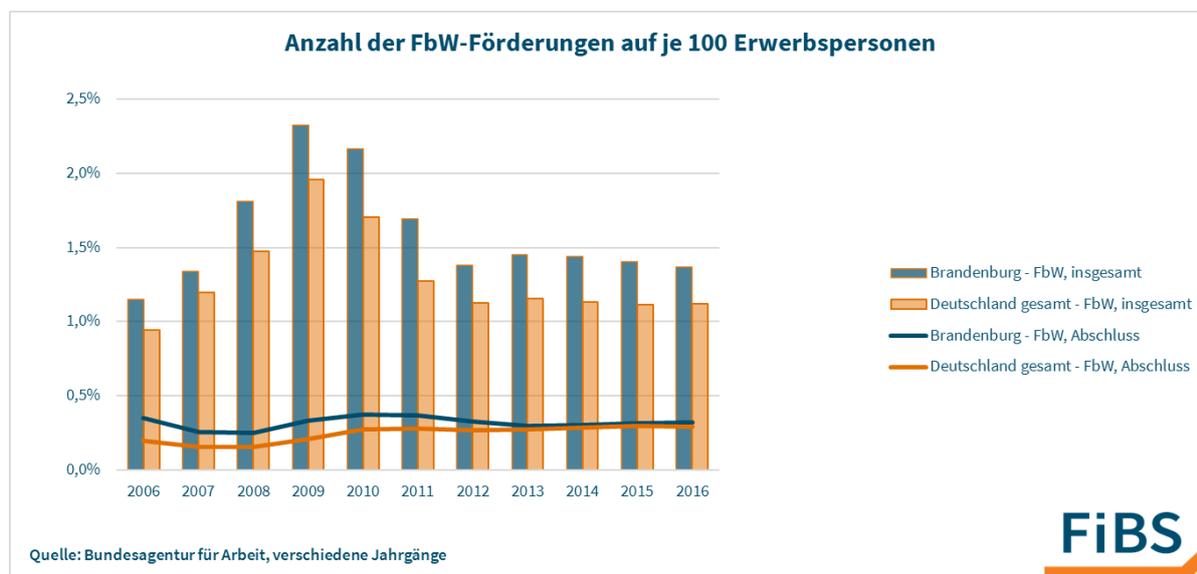


Abbildung 26: FbW-Förderungen in Brandenburg zwischen 2006 und 2016.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit wurden im Jahr 2016 insgesamt 17.949 Maßnahmen finanziert, von denen 4.185 zu abschlussorientierten Maßnahmen zählten (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Damit kommen in Brandenburg auf 100 Erwerbspersonen 1,37 FbW-Förderungen insgesamt und 0,32 abschlussorientierte FbW-Förderungen. Im Jahr 2006 waren noch 1,15 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen zu verzeichnen, in den folgenden Jahren stieg diese Zahl bis 2009 jedoch auf 2,32 an und fiel anschließend wieder bis 2012 auf 1,38 ab. In den letzten Jahren pendelte der Wert zwischen 1,37 und 1,45.

Im Vergleich zu Deutschland liegt die FbW-Quote in Brandenburg beständig höher. Dies betrifft auch die abschlussbezogenen Maßnahmen - wenngleich die Unterschiede in den letzten Jahren nur noch marginal sind - deren Förderanteil zwischen 0,25 (2008) und 0,38 Förderfälle (2010) auf 100 Erwerbspersonen liegt.

Eine Finanzierung der Weiterbildung durch eine BAföG- oder einer AFBG-Förderung ist dagegen in Brandenburg weniger stark ausgeprägt als im übrigen Deutschland. So bezogen im Jahr 2016 in Brandenburg nur knapp 1.200 Personen BAföG für eine Ausbildung an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,09 Fälle auf 100 Erwerbspersonen.

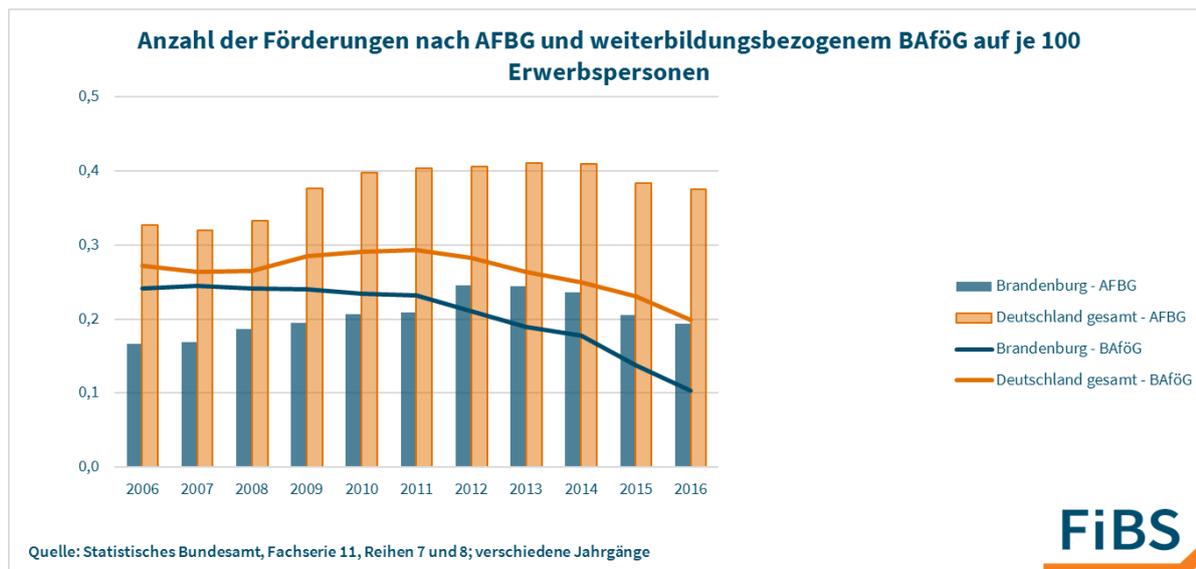


Abbildung 27: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Brandenburg zwischen 2006 und 2016.

Auch das AFBG wird in Brandenburg deutlich seltener in Anspruch genommen als in Deutschland insgesamt. Die Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen liegen im Betrachtungszeitraum zwischen 0,17 in den Jahren 2006 und 2007 und 0,24 in den Jahren 2012 bis 2014, was etwas mehr als halb so hoch ist wie der Wert für Deutschland. In absoluten Zahlen entspricht dies zwischen 2.330 (2006) und 3.211 (2012) AFBG-Förderungen im Jahr.

Neben den Finanzierungsinstrumenten des Bundes besitzt Brandenburg sowohl einen Bildungsscheck als auch ein Bildungsurlaubsgesetz.

Mit dem Brandenburger Bildungsscheck werden insbesondere berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Unternehmen mit einer Betriebsstätte in Brandenburg unterstützt. Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses von maximal 50% auf die entstehenden Weiterbildungskosten. Der Brandenburger Bildungsscheck wurde zwischen 2009 und 2016 rund 5.800-mal abgerufen. Höhepunkt waren in diesem Zusammenhang die Jahre 2012 und 2013 mit mehr als 1.000 Abrufen im Jahr. 2016 waren es allerdings nur noch 359.

Zur Nutzung des Bildungsurlaubs liegen keine Daten vor.

4.5. Bremen

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Bremen		
Bevölkerungszahl	747.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	346.000	
Arbeitslosenquote	10,5%	
BIP pro Kopf	47.051 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	2,1% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	20.620 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Bremen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	24,9%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	23,9%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	26,4%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	21,4%	22,0%
– Baugewerbe	3,4%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,0%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Bremen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	19,2%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	21,0%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	29,3%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	26,5%	31,4%
– Baugewerbe	3,9%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,1%	1,4%
Altersstruktur	Bremen	Deutschland
– unter 18 Jahre	14,5%	16,3%
– 18-24 Jahre	7,9%	7,7%
– 25-34 Jahre	13,2%	12,8%
– 35-59 Jahre	30,8%	35,5%
– 60-74 Jahre	14,4%	16,3%
– über 74 Jahre	19,2%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Bremen	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	41,6%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	5,7%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	/	1,0%
– Bachelor	2,2%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	15,3%	14,0%
– Promotion	1,4%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	10,5%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	20,9%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 12: Struktur- und Wirtschaftsdaten Bremen 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Bremen mit Bremerhaven bildet sowohl flächen-, als auch einwohnermäßig das kleinste Bundesland. Bremen selbst ist dabei die elftgrößte Stadt in Deutschland und zugleich die sechstgrößte deutsche Industriestadt. Das preisbereinigte Wirtschaftswachstum betrug im Jahr 2016 gegenüber dem Vorjahr 2,1%. Zugleich betrug das BIP pro Kopf 47.051 Euro, was über den Bundesdurchschnitt (38.180 Euro) liegt. Das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner lag bei 20.620 Euro, was wiederum unterhalb des Bundesdurchschnitts mit 21.919 Euro liegt. Die Arbeitslosenquote betrug 2016 10,5% - dies ist der höchste Wert im gesamten Bundesgebiet.

Was die Wirtschaftsbereiche angeht, so liegen die Anteile der vier großen Bereiche mit 26,4% für Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation, 24,9% für das produzierende Gewerbe, 23,9% für den Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleistungs- und Immobiliensektor sowie 21,4% auf öffentliche und sonstige Dienstleister, Gesundheit und Erziehung recht eng beieinander. Als zukunftssträchtige Branchenschwerpunkte gelten Windenergie, Automotive, Luft- und Raumfahrt sowie natürlich maritime Wirtschaft und Logistik (WFB Wirtschaftsförderung Bremen, 2020).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 18,5% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 16% und dem Gastgewerbe (7,9%). Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (12,1% aller Beschäftigten), Verkehr und Logistik (9,9%) sowie Maschinenbau und Fahrzeugtechnik (7,6%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Bremen verfügt über einen vergleichsweise hohen Prozentsatz an älteren Einwohner/innen. Die Gruppe der über 74-Jährigen machte 2016 einen Anteil von 19,2% an der Gesamtbevölkerung Bremens aus, was deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Die Altersgruppen der 18 bis 34-Jährigen sind im Vergleich zur Bundesrepublik etwas stärker vertreten, alle anderen Gruppen liegen um mehrere Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Allerdings ist ein positiver Wanderungssaldo von 12,6 auf 1.000 Einwohner zu verzeichnen, welches vor allem auf die Altersgruppen 18 bis 25 Jahre (72,9) und 6 bis 18 Jahre (28,2) fällt. In der Binnenwanderung zwischen den Bundesländern liegt der Saldo bei plus 1,4 mit einem hohen Zuzug an 18 bis 25-Jährigen (plus 34,2), aber bei minus 11,3 bei den unter 6-Jährigen (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Der Anteil an Personen über 15 mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss lag 2016 in Bremen bei 41,6% und damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 47,2%. Auch der Anteil derjenigen, die einen Fachschulabschluss besitzen war zu diesem Zeitpunkt mit 5,7% eher niedrig. Über einen Bachelor, einen Master, ein Diplom oder eine Promotion verfügten zusammen 18,9% - in Deutschland waren dies zur selben Zeit 17,1%. Auffällig hoch war in Bremen allerdings der Prozentsatz derjenigen Personen ohne beruflichen Abschluss, der bei 31,4% - das ist in Deutschland der Spitzenwert - lag. Nur Ein Drittel davon befand sich noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung.

Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsteilnahme der 25-64-Jährigen lag in Bremen im Jahr 2016 bei 17,1%. Im Langzeitvergleich zwischen 2006 und 2016 zeigt sich dabei eine Wellenbewegung, in der die höchsten Beteiligungen 2007 (17%), 2011 (16,5%) und eben 2016, die niedrigsten 2006, 2009 (je 14,4%) und 2014 (14,1%) erreicht wurden. Im Vergleich zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland lag die

Weiterbildungsbeteiligung in Bremen über den gesamten Betrachtungszeitraum unterhalb der Gesamtbeteiligung, erreichte aber in Spitzenzeiten das Bundesniveau.

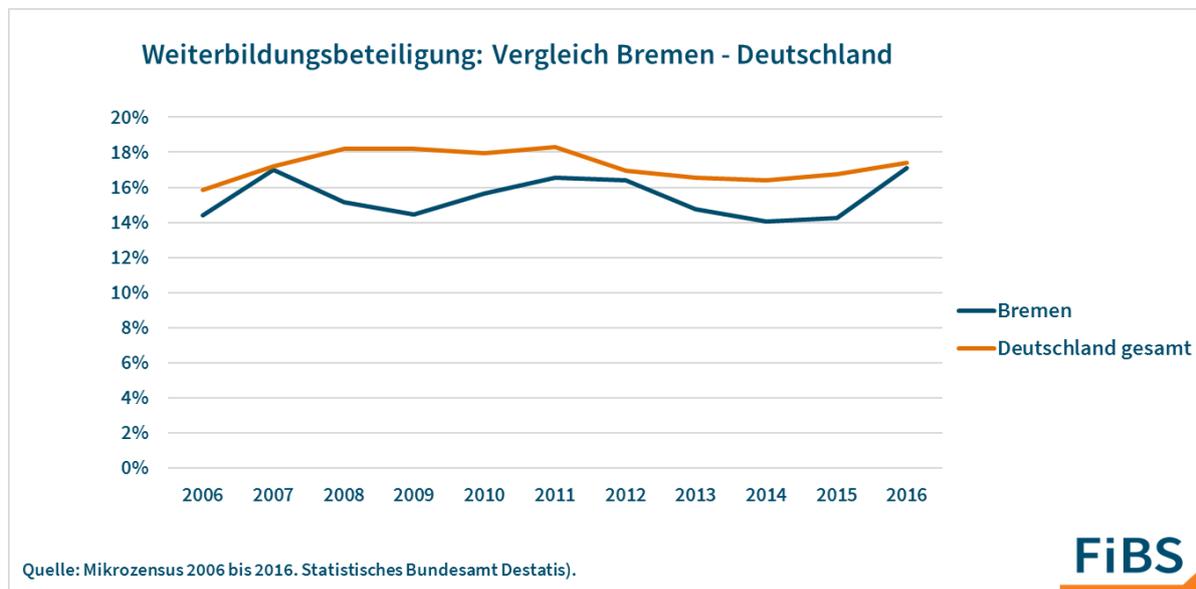


Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung in Bremen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 17,3% und damit leicht oberhalb der Quote der Männer mit 16,9%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs der in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 13). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Bremen bei 14,8% (Frauen: 15,1%; Männer 14,4%). Entgegen allen anderen Bundesländern ist in Bremen der Trend zu beobachten, dass Frauen eher höhere Weiterbildungszeiten besitzen als Männer. 23,1% aller an Weiterbildung teilnehmenden Frauen besuchten mehr als 100 Stunden Angebote. Bei den Männern waren dies nur 15,3%.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	7,7 %	7,7 %	11,5 %	11,5 %
9 bis 24 Std.	26,9 %	34,6 %	26,9 %	38,5 %
25 bis 40 Std.	19,2 %	53,8 %	19,2 %	57,7 %
41 bis 100 Std.	19,2 %	73,1 %	23,1 %	80,8 %
101 bis 399 Std.	15,4 %	88,5 %	11,5 %	92,3 %
ab 400 Std.	7,7 %	96,2 %	3,8 %	96,2 %
k.A.	3,8 %	100,0 %	3,8 %	100,0 %

Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Bremen 2013. Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2013 in Bremen die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 55,7% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 21,2% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 19,3% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich für das Jahr 2015, dass die Beteiligungsquote in Bremen bei Personen mit einem Abschluss an einer Verwaltungsfachhochschule mit 47,2% und mit einem Promotionsabschluss mit 44,8% am höchsten waren. Hohe Beteiligungsquoten über 25% lagen außerdem bei Personen mit einer Erzieherausbildung (30,2%) oder mit einem Abschluss einer zwei- (33,5%) oder dreijährigen (29,8%) Schule für Gesundheits- und Sozialberufe vor. Die geringste Beteiligung wies die Gruppe der Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss an Berufsfachschulen oder Kollegschulen mit nur 4,6% vor. Schwache Quoten zeigen sich weiterhin bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 9,8%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (8,5%).

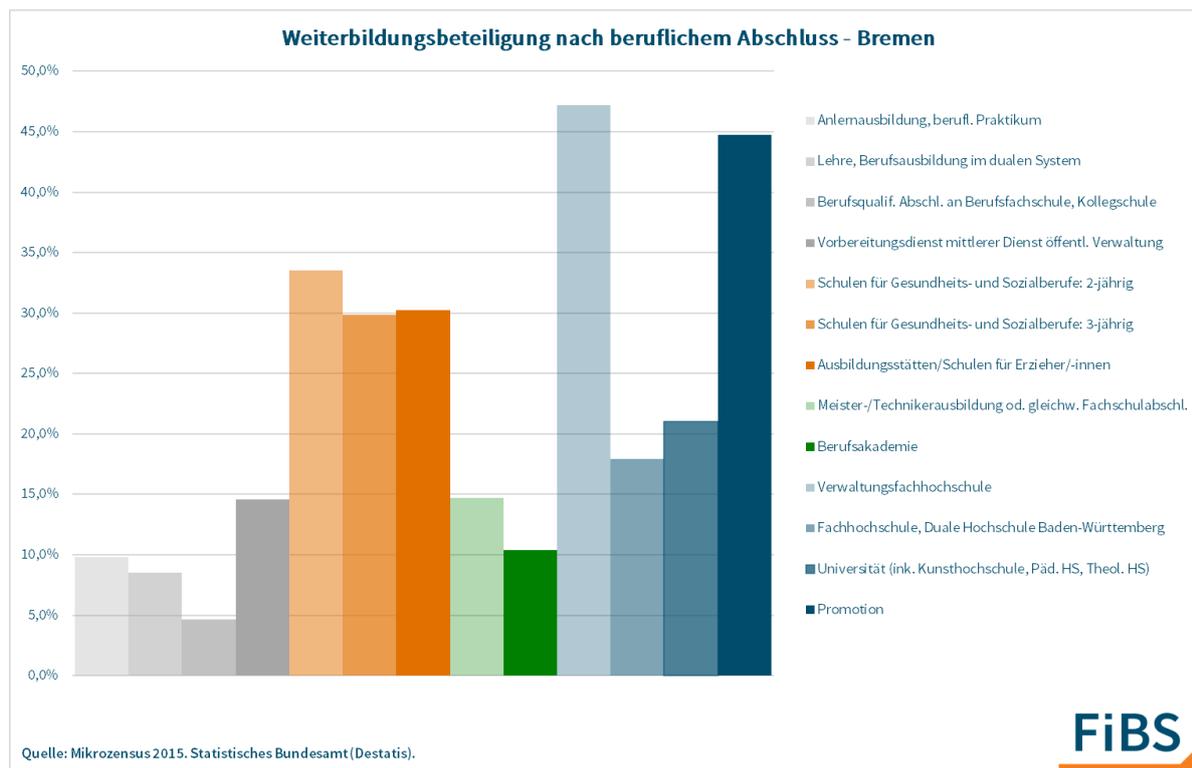


Abbildung 29: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Bremen.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Bremen: siehe Anhang, Tabelle 40). Für Bremen lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: In Bremen ist die Beteiligungschance bei den 25 bis 34-Jährigen am höchsten. Höhere Altersgruppen weisen niedrigere Wahrscheinlichkeiten vor.¹⁴
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund partizipieren Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung und Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung ist in Bremen am geringsten.

¹⁴ Die Wahrscheinlichkeit für die Gruppe der 45 bis 54-Jährigen entspricht der Referenzgruppe, allerdings ist der errechnete Wert nicht signifikant.

- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. Allerdings besitzen in Bremen Personen auf dem Level ISCED 5 eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen auf ISCED-Level 6 oder 7.
- Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag besitzen in Bremen eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als befristet Angestellte.
- Weiterhin besitzen Teilzeitbeschäftigte in Bremen eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Mit steigendem Einkommen steigt die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Gegenüber der Referenzgruppe der Einkommensarmen sind die Wahrscheinlichkeitswerte aller anderen Gruppe um ein Vielfaches höher.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernete Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations und bei Lower Supervisory/Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹⁵
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, weisen alle anderen Gruppen höhere Wahrscheinlichkeitswerte vor. Das bedeutet, dass in Bremen die Teilnahmewahrscheinlichkeit sowohl für Frauen als auch für Männer in geschlechtshomogenen Berufen niedriger ist. Eine um 37% höhere Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme haben dabei Männer in männer-typischen Berufen, eine 33% höhere Wahrscheinlichkeit besitzen Frauen in typischen Frauen-Berufen. Die anderen Werte liegen nur unerheblich über denen der Referenzgruppe.

Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 40% der Befragten in Bremen an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. Ebenfalls 40% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 20% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020). Allerdings liegen zu dieser Frage aus Bremen gerade einmal 35 Antworten vor, sodass die Aussagekraft an dieser Stelle begrenzt ist.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Bremen insgesamt 2,6 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind. Nach Berlin ist dies der höchste Wert aller Bundesländer (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 30 und Abbildung 31 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

¹⁵ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

Mehr als in allen anderen Bundesländern mit Ausnahme Berlins geht der Großteil der Förderungen auf das FbW-Programm der Bundesagentur für Arbeit zurück. Über den gesamten Betrachtungszeitraum liegt die Förderdurchdringung in Bremen deutlich über der im Bundesgebiet. Der Höhepunkt der Förderungen wurde in den Jahren 2009 und 2010 mit 9.810 bzw. 10.010 Förderungen erreicht. Umgerechnet auf 100 Einwohner sind dies 3,14 bzw. 3,13 Förderfälle. Deutlich über den Bundeswerten liegt auch der Anteil der abschlussbezogenen Maßnahmen, der seit 2009 zwischen 0,6 und 0,75 Förderfälle auf 100 Einwohner liegt. 2016 waren es 0,67 Förderfälle, in Deutschland waren es 0,29.

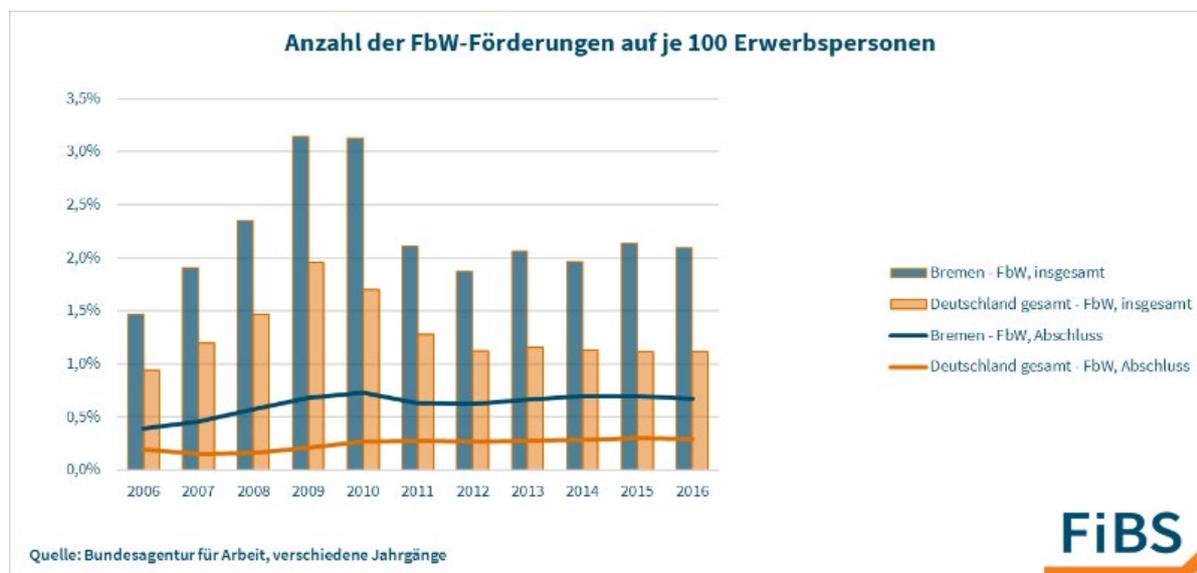


Abbildung 30: FbW-Förderungen in Bremen zwischen 2006 und 2016.

Das BAföG wird in Bremen ebenfalls relativ gesehen häufiger als in anderen Bundesländern zu Weiterbildungszwecken eingesetzt. Die Förderreichweite dieses Instrumentes lag in Bremen 2016 bei 0,23 Fälle auf 100 Erwerbspersonen. Im Bundesgebiet waren es 0,2 und damit etwas weniger. Wie in Deutschland insgesamt ist jedoch auch in Bremen seit 2009 ein rückläufiger Trend beim weiterbildungsbezogenen BAföG zu beobachten.

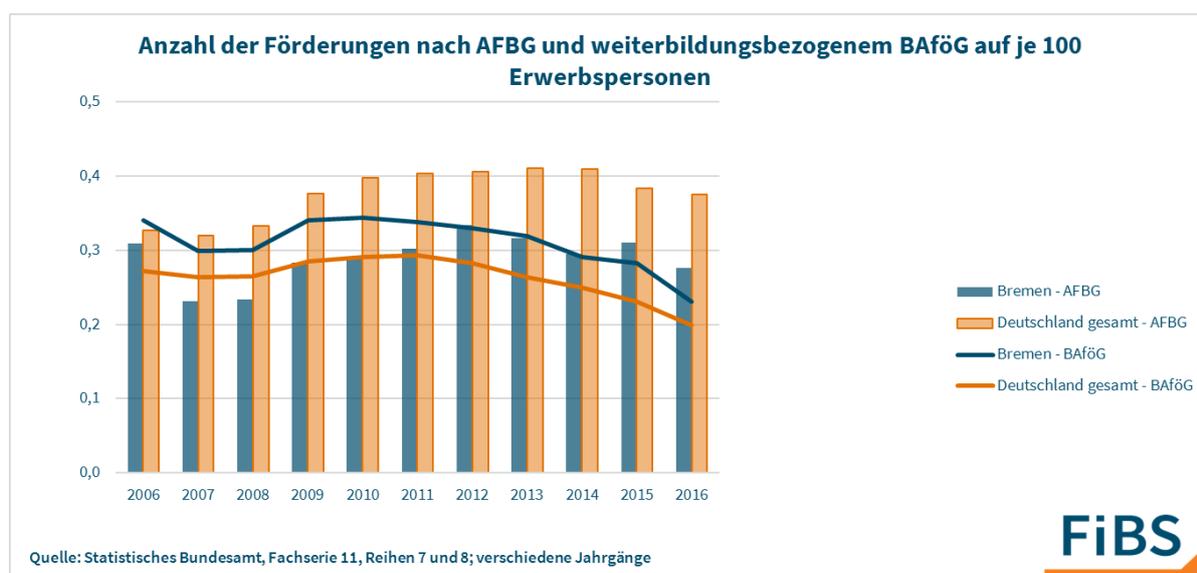


Abbildung 31: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Bremen zwischen 2006 und 2016.

Eine Förderung nach AFBG wird dagegen in Bremen von einem geringeren Anteil an Erwerbspersonen in Anspruch genommen. Hier liegt die Reichweite zwischen 0,23 und 0,33 Fälle auf 100 Erwerbspersonen. 2016 bezogen nur 954 Personen in Bremen AFBG, das entspricht relativ gesehen 0,28 Förderfälle. In Deutschland waren es im selben Jahr 0,38.

Neben den Finanzierungsinstrumenten des Bundes besitzt Bremen sowohl einen Bildungsscheck als auch ein Bildungsurlaubsgesetz.

Der Bremer Weiterbildungsscheck richtet sich dabei insbesondere an Beschäftigte ohne Ausbildung bzw. mit veralteten Berufsabschlüssen, an Personen ohne Ausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung, die einen Berufsabschluss nachträglich erwerben wollen, an Menschen im SGB-II Bezug, soweit diese nicht mit SGB II eigenen Mitteln gefördert werden sowie an Personen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.

Abrufungszahlen zum Bremer Weiterbildungsscheck und Daten zum Umfang der Nutzung des Bildungsurlaubs liegen nicht vor.

4.6. Hamburg

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Hamburg		
Bevölkerungszahl	1.810.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	979.000	
Arbeitslosenquote	7,1%	
BIP pro Kopf	62.078 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	2,6% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	23.894 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Hamburg	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	14,9%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	33,1%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	31,2%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	18,1%	22,0%
– Baugewerbe	2,6%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,1%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Hamburg	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	12,3%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	26,9%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	33,8%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	23,5%	31,4%
– Baugewerbe	3,4%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,1%	1,4%
Altersstruktur	Hamburg	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,4%	16,3%
– 18-24 Jahre	8,0%	7,7%
– 25-34 Jahre	16,4%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,7%	35,5%
– 60-74 Jahre	13,7%	16,3%
– über 74 Jahre	9,8%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Hamburg	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	40,3%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	4,0%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	/	1,0%
– Bachelor	3,6%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	20,5%	14,0%
– Promotion	2,1%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	9,0%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	17,8%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 14: Struktur- und Wirtschaftsdaten Hamburg 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Hamburg gilt als eine Metropolregion mit einer starken Wirtschaftskraft. Das BIP pro Kopf war 2016 mit über 62.000 Euro mit großem Abstand das Höchste in Deutschland. Das preisbereinigte Wachstum betrug im selben Jahr 2,6% des BIPs gegenüber dem Vorjahr. Auch was das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner betrifft, liegt Hamburg mit 23.894 Euro nur knapp hinter Bayern und Baden-Württemberg auf Rang drei. Die Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2016 7,1%.

Die Branchenschwerpunkte liegen in Hamburg in den beiden Bereichen „Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen“ mit 33,1% der Bruttowertschöpfung und einem Anteil von 26,9% der Erwerbstätigen, sowie „Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation“ mit 31,2% Wertschöpfung und 33,8% Erwerbstätigenanteil, wobei in diesem Zusammenhang vor allem der Hamburger Hafen als einer der weltgrößten Warenumsschlagplätze eine zentrale Rolle einnimmt. Ähnlich wie in Berlin nimmt auch in Hamburg das produzierende Gewerbe eine etwas geringere Bedeutung ein, wobei insbesondere die Grundstoffindustrie (z.B. Stahl oder Aluminium), Flugzeugbau (Airbus und Lufthansa) und Windenergie von hoher Relevanz sind (Handelskammer Hamburg, 2016).

Laut Unternehmensregister machten 2016 weiterhin freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen 22,4% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ (15,7%) und der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (6,7%). Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (16,2% aller Beschäftigten), Verkehr/Logistik (7,4%) und medizinische Gesundheitsberufe (7,1%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Hamburgs Altersstruktur entspricht in weiten Teilen der der Bundesrepublik, wobei jedoch die Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen etwas überrepräsentiert, die Gruppe der über 60-Jährigen dagegen leicht unterrepräsentiert ist. Der Blick auf die Wanderungsstatistik verrät, dass bezogen auf das Jahr 2016 Hamburg vor allem bei den 18 bis 25-Jährigen ein starkes Plus von 85 Personen auf 1.000 Einwohner insgesamt und 43,2 Personen in der Binnenwanderung verzeichnete. Dagegen lag der Saldo im Binnenbereich bei den unter 18-Jährigen und bei den über 40-Jährigen zwischen 3,3 und 19,9 – je nach Altersgruppe - im Minus. Ebenso wie im Falle Berlin/Brandenburg kann auch hier ein Wegzug von Familien in das Umland vermutet werden. Insgesamt betrug der Wanderungssaldo für Hamburg im Jahr 2016 plus 11,2 und in der Binnenwanderung minus 0,4 (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Der Anteil an Personen über 15 mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss liegt in Hamburg bei 40,3% und damit unterhalb des Bundesdurchschnitts von 47,2%. Dagegen liegt der Anteil von Personen mit einem Bachelor, einem Master, einem Diplom oder einer Promotion mit zusammen 26,2% deutlich über dem Gesamtwert für Deutschland (17,1%).

Weiterbildungsteilnahme

Von den 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen in Hamburg nahmen im Jahr 2016 insgesamt 17,6% an einer Weiterbildung teil. Zwischen 2006 und 2016 schwankte die Beteiligung beständig zwischen 15 und 19%. Entgegen den meisten anderen Bundesländern verzeichnete Hamburg in dieser Hinsicht ein deutliches Plus von 3,6 Prozentpunkten in den Jahren 2008 bis 2011, während über das gesamte Bundesgebiet gesehen die Werte stagnierten. Im Vergleich zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland decken sich

die Beteiligungswerte in Hamburg seit 2010 in etwa mit denen des Bundesgebiets. In den letzten Jahren lagen die Abweichungen unter einem Prozentpunkt.

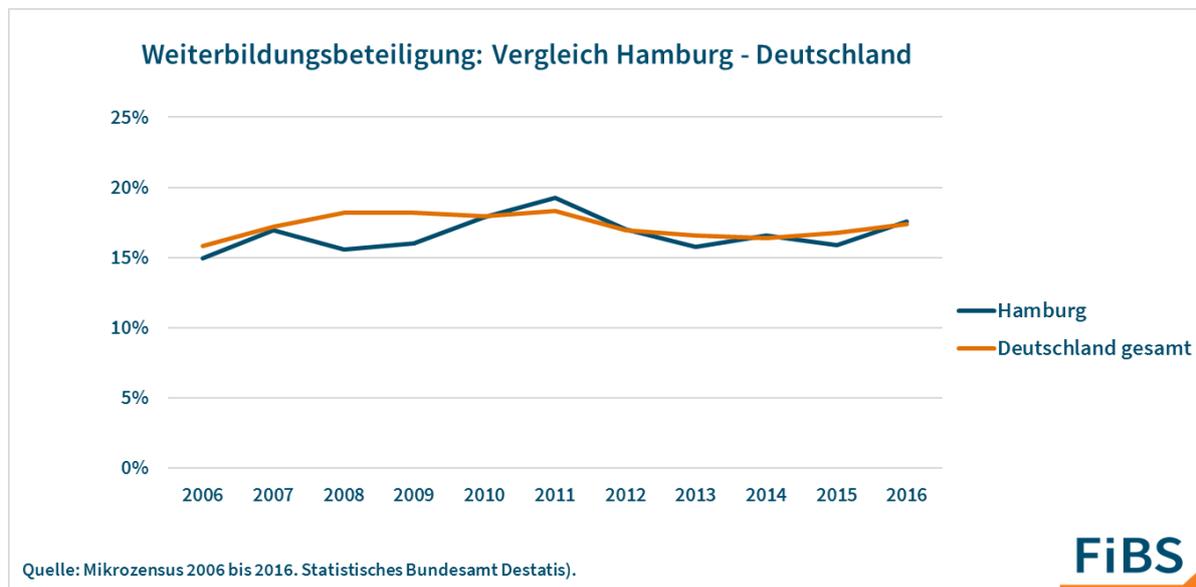


Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung in Hamburg und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 17,7% und damit geringfügig oberhalb der Quote der Männer mit 17,4%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs der in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen für Hamburg Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 15). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Hamburg bei 15,8% (Frauen: 16,0%; Männer 15,6%). Auch in Hamburg ist erkennbar, dass Frauen eher kürzere Weiterbildungszeiten vorweisen als Männer. Die Unterschiede waren 2016 in Hamburg jedoch vergleichsweise gering. Auf Weiterbildungsaktivitäten von 100 bis 399 Unterrichtseinheiten kann ebenfalls ein etwas größerer Anteil sich weiterbildender Frauen als weiterbildender Männer. Im Gegenzug investierten Männer eher entweder 25 bis 100 Stunden oder mehr als 400 Stunden in ihre Weiterbildung.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	7,3 %	7,3 %	5,0 %	5,0 %
9 bis 24 Std.	25,6 %	32,9 %	23,8 %	28,8 %
25 bis 40 Std.	22,0 %	54,9 %	26,3 %	55,0 %
41 bis 100 Std.	19,5 %	74,4 %	21,3 %	76,3 %
101 bis 399 Std.	14,6 %	89,0 %	11,3 %	87,5 %
ab 400 Std.	4,9 %	93,9 %	6,3 %	93,8 %
k.A.	6,1 %	100,0 %	6,2 %	100,0 %

Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Hamburg 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2013 in Hamburg die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 55,0% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 20,4% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 18,6% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich für das Jahr 2015, dass die Beteiligungsquote in Hamburg bei Personen mit einem Abschluss einer zwei- (39,0%) oder dreijährigen (35,5%) Schule für Gesundheits- und Sozialberufe oder mit einer Erzieherausbildung (36,7%) am höchsten war. Hohe Beteiligungsquoten wiesen außerdem noch Personen mit Promotion (31,9%) vor. Schwache Quoten zeigen sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 6,6%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (9,3%).

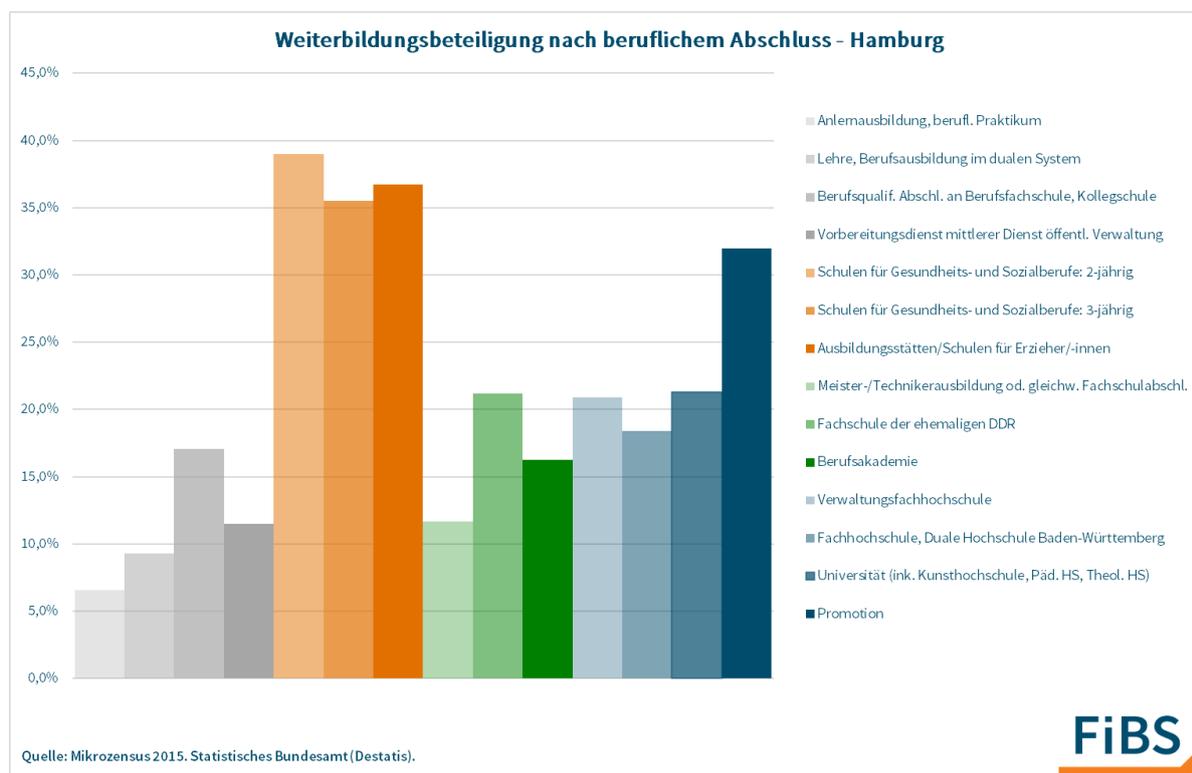


Abbildung 33: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Hamburg.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Hamburg: siehe Anhang, Tabelle 41). Für Hamburg lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: Die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die drei Altersgruppen 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre und 45-54 Jahre ist in Hamburg annähernd gleich. Für die Gruppe der 55 bis 64-Jährigen ist die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme um 30% geringer.
- Migrationshintergrund: Die Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund weist die höchste Teilnahmewahrscheinlichkeit. Es folgen Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung. Geringer ist die Wahrscheinlichkeit für Ausländer/innen mit, besonders aber ohne eigene Migrationserfahrung.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme, die für die Hamburger Bevölkerung vor allem zwischen ISCED 0/1 bis ISCED 4 rapide ansteigt.

- Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag besitzen in Hamburg eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als befristet Angestellte.
- Weiterhin besitzen Teilzeitbeschäftigte eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Mit steigendem Einkommen steigt tendenziell die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Allerdings besitzen in Hamburg einkommensarme Gruppen eine höhere Beteiligungschance als einkommensschwache Gruppen und die Teilnahmewahrscheinlichkeit der Mittelschicht ist marginal höher als die der Einkommensstarken.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹⁶
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischer Beschäftigung und Frauen in typischer Beschäftigung eher an Weiterbildung teil. Umgekehrt ist die Partizipation bei Männern in typischen Männerberufen und mehr noch bei Frauen in frauenuntypischen Berufen unwahrscheinlicher.

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 77% der Befragten in Hamburg an, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 23% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen für eine. Die dritte Antwortoption, dass für die Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen benötigt werden, wurde von keinem der Hamburger Befragten gewählt (Eurofound, 2020). Hinsichtlich der Bewältigung der Aufgaben im aktuellen Tätigkeitsbereich wird demzufolge nur ein geringer Weiterbildungsbedarf seitens der Beschäftigten selbst wahrgenommen.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Hamburg insgesamt 1,9 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 34 und Abbildung 35 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Durch die Bundesagentur für Arbeit wurden in Hamburg im Jahr 2016 im Rahmen des FbW-Programms 1,47 Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen gewährt, was insgesamt 14.397 Förderungen entspricht. Von diesen waren 3.139 abschlussorientiert. Die Zahl der abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen stieg von 2006 bis 2010 um mehr als das Fünffache von 691 auf 3.519 Förderungen an und bewegt sich seitdem

¹⁶ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

in der Spannweite zwischen 2.900 und 3.200 Förderungen jährlich, was relativ gesehen 0,32 bis 0,35 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen ausmacht. Insgesamt liegen die FbW-Förderungen in Hamburg relativ gesehen damit seit 2007 über den Vergleichswerten aus Deutschland.

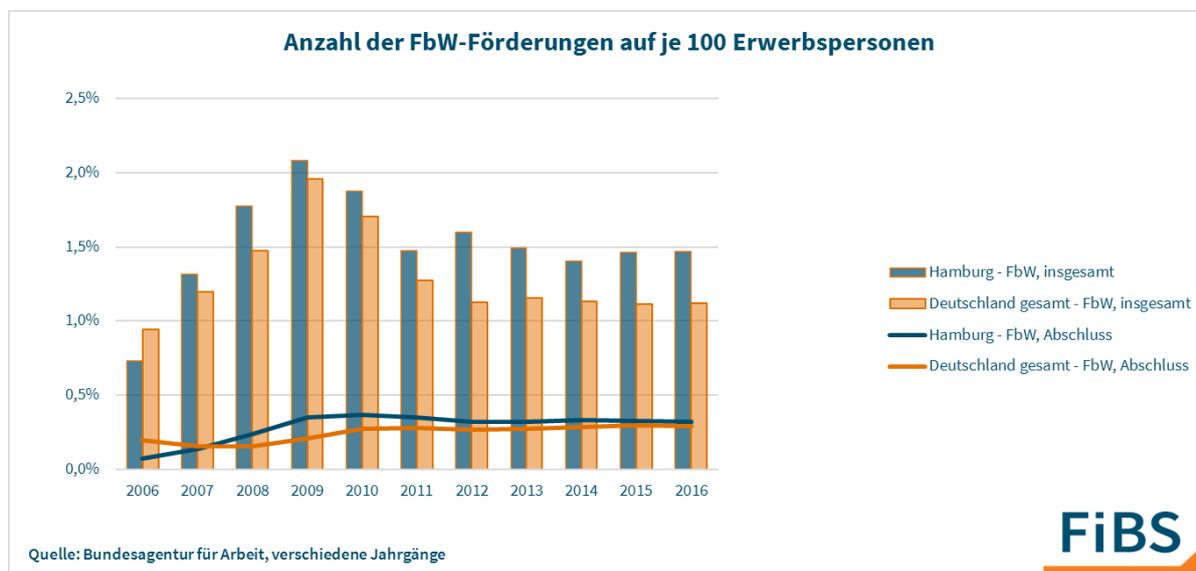


Abbildung 34: FbW-Förderungen in Hamburg zwischen 2006 und 2016.

Während auf Bundesebene die Zahl der BAföG-Empfänger auch für den Bereich des weiterbildungsbezogenen BAföG in den letzten Jahren stetig zurückging, ist für Hamburg hier lange Zeit eine gegenläufige Tendenz erkennbar. Bis 2012 stiegen die Zahlen kontinuierlich an, blieben mehrere Jahre in etwa auf dem gleichen Niveau und fielen erst in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums wieder etwas ab. 2016 lag die Förderreichweite bei 0,25 Fällen auf 100 Erwerbspersonen, was absolut gesehen 2.445 BAföG-Empfänger/innen aus dem Kreis der Besucher/innen von Fach(ober)schulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Voraussetzung entspricht.

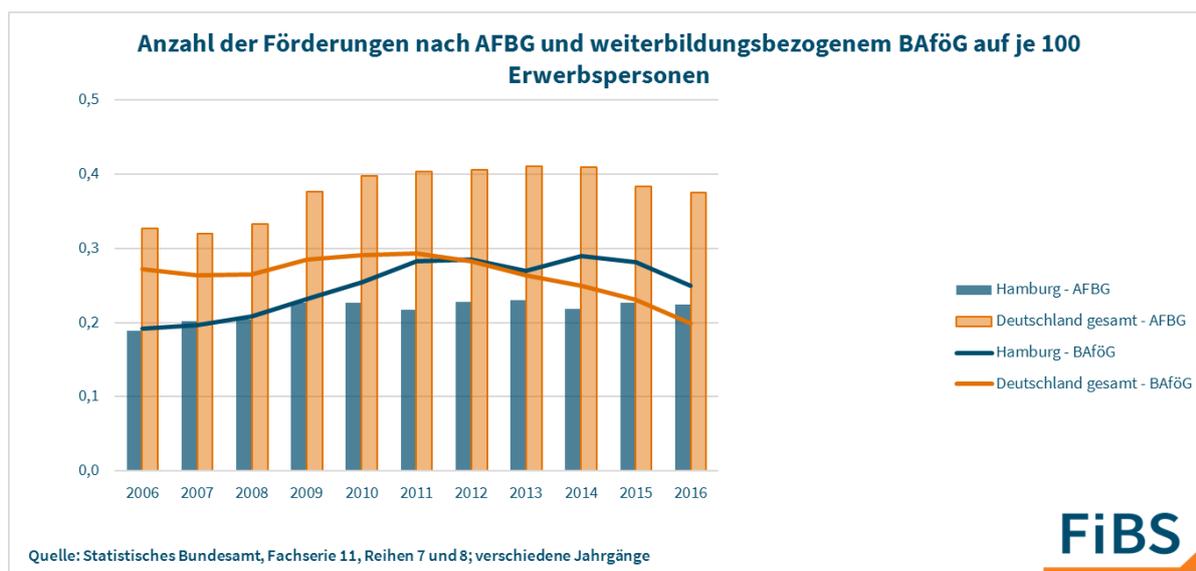


Abbildung 35: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Hamburg zwischen 2006 und 2016.

Im Gegensatz zur FbW und zum BAföG wird das AFBG in Hamburg weniger stark in Anspruch genommen. Hier liegt die Fördereichweite deutlich unterhalb des Bundeswertes und betrug 2016 nur 0,22 Fälle auf 100 Erwerbspersonen. Auch sind die Schwankungen zwischen den Jahren wesentlich weniger stark ausgeprägt, als dies in Deutschland insgesamt der Fall ist.

Als Förderinstrumente des Landes verfügt Hamburg mit dem Hamburger Weiterbildungsbonus über ein eignes Gutscheinsystem, welches zwischenzeitlich höhere Abrufzahlen vorweisen konnte als das AFBG oder das weiterbildungsbezogene BAföG. Zwischen 2010 und 2016 wurden insgesamt fast 12.500 Weiterbildungsboni vergeben (zwei P Plan:Personal gGmbH, 2018).

Weiterhin ist das Stipendienprogramm „Förderung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen und von Fachkräftepotenzialen in der Berufsausbildung“ zu nennen. Mit diesem Programm werden u.a. Ausgleichsmaßnahmen wie z.B. Anpassungslehrgänge oder der Erwerb eines Sprachzertifikats gefördert.

Ferner existiert mit dem Programm „IMPULS-Programm zur Qualifizierung“ ein Programm, welches konkret auf die Bereiche Bau, Energieversorgung und erneuerbare Energien abzielt. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang die Rolle der Windenergie als eine wichtige Branche im produzierenden Gewerbe Hamburgs. Bei diesem Programm handelt es sich allerdings um ein angebotsorientiertes Instrument, indem nicht Einzelpersonen, sondern Weiterbildungseinrichtungen antragsberechtigt sind.

Wie die meisten Länder besitzt auch Hamburg ein Bildungsurlaubsgesetz. Zur Nutzung des Bildungsurlaubs in Hamburg liegen jedoch keine weiteren Daten vor.

4.7. Hessen

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Hessen		
Bevölkerungszahl	6.213.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	3.248.000	
Arbeitslosenquote	5,3%	
BIP pro Kopf	44.085 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	2,6% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	22.573 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Hessen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	21,7%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	31,3%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	23,1%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	19,5%	22,0%
– Baugewerbe	4,0%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,3%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Hessen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	19,6%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	22,1%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	27,5%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	25,5%	31,4%
– Baugewerbe	4,9%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,4%	1,4%
Altersstruktur	Hessen	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,7%	16,3%
– 18-24 Jahre	8,0%	7,7%
– 25-34 Jahre	12,9%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,9%	35,5%
– 60-74 Jahre	15,9%	16,3%
– über 74 Jahre	10,6%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Hessen	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	43,9%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	7,5%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	0,1%	1,0%
– Bachelor	2,2%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	15,6%	14,0%
– Promotion	1,3%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	10,0%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	18,3%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 16: Struktur- und Wirtschaftsdaten Hessen 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Hessens Wirtschaftsstruktur wird vor allem durch den Großraum Frankfurt geprägt. Daneben spielt der Tourismus in weiten Teilen Hessens wie z.B. dem Odenwald oder der Rhön eine Rolle. Zudem besitzt Hessen mit Marburg, Gießen, Frankfurt und Kassel einige traditionelle Universitätsstandorte.

Das BIP pro Kopf und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner lagen in Hessen im Jahr 2016 mit 44.085 Euro bzw. 22.573 Euro über dem Bundesdurchschnitt (BIP pro Kopf: 38.180 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.9190 Euro). Die Arbeitslosenquote lag im selben Jahr bei 5,3%, das hessische Wirtschaftswachstum preisbereinigt bei 2,6% gegenüber dem Vorjahr.

Angesichts der herausragenden Rolle des Finanzstandorts Frankfurt überrascht es nicht, dass der Wirtschaftsbereich „Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen“ mit 31,3% den höchsten Anteil an der Bruttowertschöpfung Hessens einnimmt. Allerdings arbeiteten 2016 in diesem Bereich nur 22,1% der Erwerbstätigen.

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ je 17,5% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 16,3% und dem Baugewerbe mit 10,4%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (14,5% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe und (7,1%) Verkehr/Logistik (7,0%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Die Altersstruktur Hessens entspricht der Deutschlands. Keine der Altersgruppen wich 2016 um mehr als 0,7 Prozentpunkte von den Bundeswerten ab. Im Wanderungssaldo verzeichnet Hessen ein leichtes Plus von 6,8 Personen auf 1.000 Einwohner insgesamt und ein Minus von 0,8 im Binnenbereich. In der Binnenwanderung schwankten die Werte über alle Altersgruppen um null. Im gesamten Wanderungssaldo ist der größte Zuwachs bei den Altersgruppen 18 bis 25 Jahre (31,6), 6 bis 18 Jahre (16,9) und unter 6 Jahre (15,8) zu beobachten (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Der Anteil an Personen über 15 mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss liegt in Baden-Württemberg bei 43,9% und damit etwas unterhalb des Bundesdurchschnitts von 47,2%. Zugleich liegt der Anteil der Personen mit einem Master oder Diplom mit 15,6% leicht oberhalb des Wertes für Deutschland. Alle anderen Abschlussgruppen entsprechen weitgehend den Werten der Bundesrepublik.

Weiterbildungsteilnahme

Hessen kann traditionell hohe Weiterbildungsquoten vorweisen. Von 2006 bis 2007 und 2009 bis 2011 lag die Beteiligung der 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen in Hessen relativ gesehen höher als überall sonst in Deutschland. 2016 lag die Weiterbildungsbeteiligung in Hessen bei 18,9%. In den Vorjahren sank sie (im Gegensatz zur Entwicklung in Gesamtdeutschland) von 21,4% (2011) auf 17,7% (2015) ab, bevor 2016 wieder ein Zuwachs verbucht werden konnte.

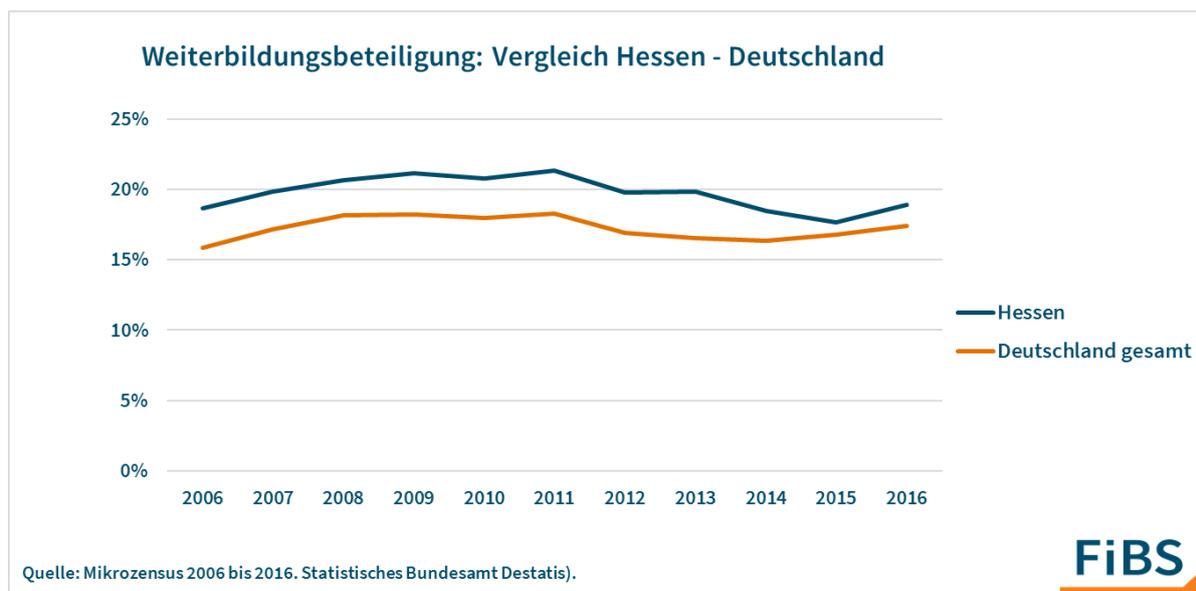


Abbildung 36: Weiterbildungsbeteiligung in Hessen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag in Hessen 2016 bei 18,3% und damit leicht unterhalb der Quote der Männer mit 19,5%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten.

Hinsichtlich des Gesamtumfangs der in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (Tabelle 17). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Hessen bei 19,9% (Frauen: 19,0%; Männer 20,7%). Wie in fast allen anderen Bundesländern zeigten auch in Hessen Frauen im stärkeren Maße niedrigere Weiterbildungszeiten als Männer: 44,9% der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen besuchten im Jahr 2013 maximal 24 Stunden Weiterbildungen, bei den Männern waren es nur 37,2%. Im Gegenzug investierten 13,3% der Frauen, aber 15,2% der Männer mehr als 100 Stunden in Weiterbildungsmaßnahmen.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	12,1 %	12,1 %	8,9 %	8,9 %
9 bis 24 Std.	32,8 %	44,9 %	28,4 %	37,2 %
25 bis 40 Std.	21,4 %	66,3 %	23,5 %	60,8 %
41 bis 100 Std.	18,3 %	84,5 %	22,3 %	83,1 %
101 bis 399 Std.	10,2 %	94,7 %	11,5 %	94,6 %
ab 400 Std.	3,1 %	97,8 %	3,7 %	98,3 %
k.A.	2,2 %	100,0 %	1,7 %	100,0 %

Tabelle 17: zeigten auch in Brandenburg Frauen im stärkeren Maße niedrigere Weiterbildungszeiten als Männer, Hessen 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich in Hessen die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 63,4% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 20,4% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 14,3% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigen sich in Hessen für das Jahr 2015 hohe Beteiligungsquoten bei Personen mit einem Promotionsabschluss, einem

Abschluss einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (beide je 31,4%) oder mit einer Erzieherausbildung (30,1%). Die höchste Quote wiesen mit 31,9% Personen vor, die einen bayerischen Fachakademieabschluss besitzen, aber 2015 in Hessen wohnhaft waren. Schwache Quoten zeigen sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 7,4%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (10,7%), obgleich die Werte für beide Gruppen höher sind als in den meisten anderen Bundesländern.

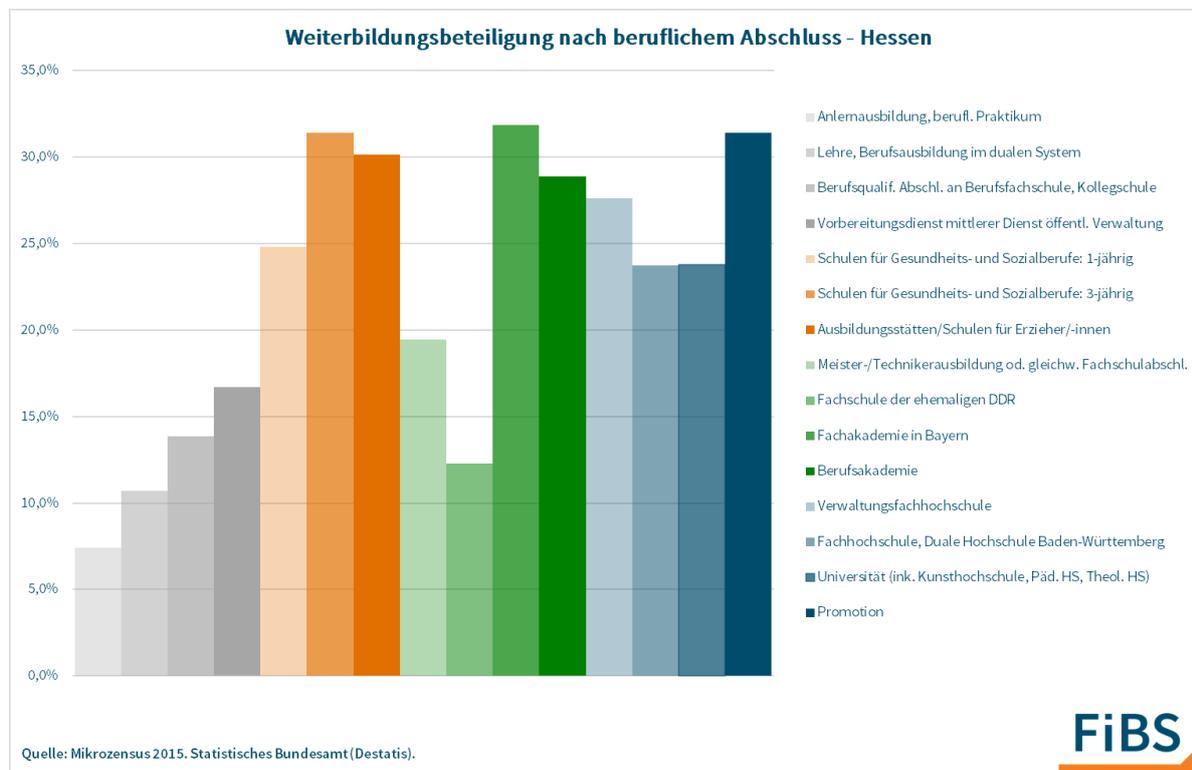


Abbildung 37: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Hessen.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Hessen: siehe Anhang, Tabelle 42). Für Hessen lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: Die Partizipationswahrscheinlichkeit an Weiterbildung unter den 25 bis 34-Jährigen und den 35 bis 44-Jährigen ist in Hessen in etwa gleich, die der 45 bis 54-Jährigen geringfügig niedriger. Für Erwerbstätige über 55 Jahre besteht eine um knapp 30% geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme für Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung um knapp 30% niedriger. Nur halb so hoch ist sie für Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigener Migrationserfahrung und Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung ist.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. Personen auf dem Level ISCED 3 und 4 besitzen in Hessen eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen auf ISCED-Level 5.
- Eine Befristung des Arbeitsvertrages wirkt sich in Hessen nicht auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus.

- Teilzeitbeschäftigte besitzen in Hessen eine etwas geringfügig Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Das Einkommen spielt in Hessen nur eine geringe Rolle: Zwar ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit der Gruppe der Einkommensreichen höher, die der Einkommensschwachen niedriger als die der anderen Gruppen, die Unterschiede liegen aber bezogen auf die Referenzgruppe der Einkommensarmen nur bei 19% bzw. 27%. Die Wahrscheinlichkeiten der anderen drei Gruppen der Einkommensarmen, der Mittelschicht und der Einkommensstarken liegen annähernd gleichauf.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernete Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salariat Occupations und bei Lower Supervisory / Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹⁷
- Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-a-typischen Berufen und Frauen in typischen Frauen-Berufen eher an Weiterbildung teil. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme bei Frauen in frauenuntypischen Berufen und bei Männern in typischen Männerberufen entspricht annähernd der Referenzgruppe und ist mit 2% bzw. 9% nur geringfügig niedriger.

In der Selbsteinschätzung gaben auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, 27,4% der hessischen Befragten an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 63,2% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 9,4% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020). Gerade der letzte Wert ist überraschend niedrig. In Deutschland wählten 23,8% diese Antwortmöglichkeit.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Hessen auf 100 Erwerbspersonen 1,3 Förderfälle, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind. Nach Baden-Württemberg ist dies der niedrigste Wert aller Bundesländer (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 38 und Abbildung 39 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit fielen 2016 in Hessen auf 100 Erwerbspersonen 0,86 Förderfälle. In absoluten Zahlen sind dies 27.798 geförderte Maßnahmen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Bei 7.598 dieser Förderungen handelt es sich um abschlussbezogene Maßnahmen, was umgerechnet 0,23 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen entspricht.

¹⁷ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

Über den Betrachtungszeitraum gesehen verläuft die Beteiligungskurve in Hessen parallel zu der Deutschlands, allerdings eben mit geringeren Werten. Erst in den letzten Jahren näherten sich beide Kurven etwas an. Auch die Entwicklung bei der Zahl der abschlussbezogenen Maßnahmen ist mit der Deutschlands, wiederum auf etwas geringerem Niveau identisch. Es ist anzumerken, dass in der Relation der Anteil der abschlussbezogenen Maßnahmen an allen FbW-Maßnahmen in Hessen etwas höher ist als in Deutschland insgesamt.

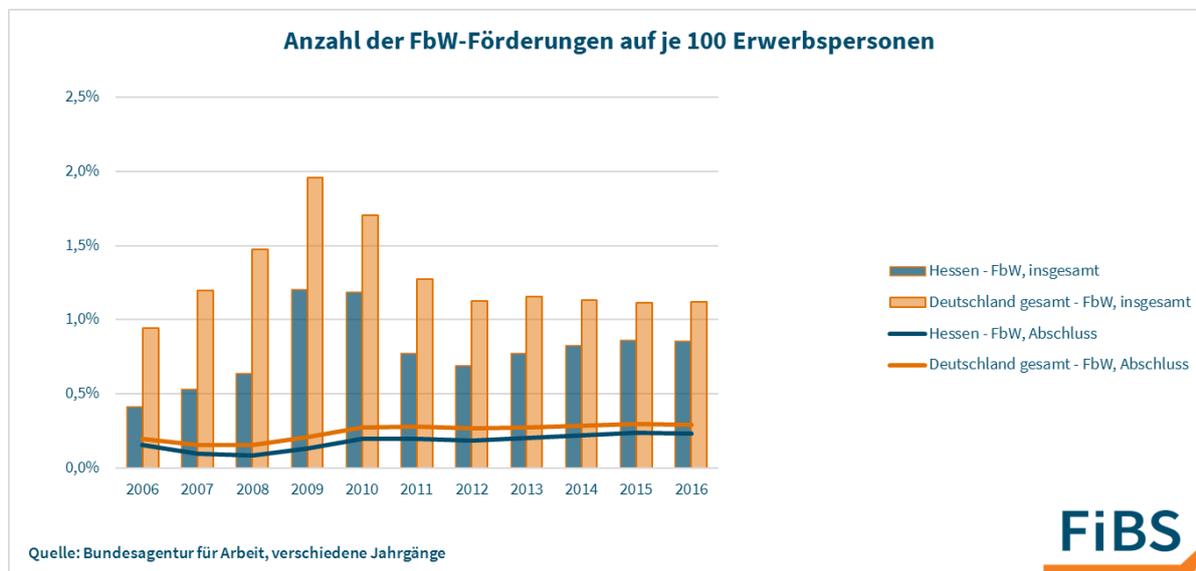


Abbildung 38: FbW-Förderungen in Hessen zwischen 2006 und 2016.

Über das BAföG wurden im Jahr 2016 in Hessen rund 7.600 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, gefördert (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,23 Fälle auf 100 Erwerbspersonen, was leicht unter den Wert für Deutschland mit 0,20 liegt. Da der in den letzten Jahren des Betrachtungszeitraums beobachtbare Rückgang der Zahl der BAföG-Beziehenden in Hessen weniger stark ausgeprägt war als im übrigen Deutschland, haben sich die Kurven in den letzten Jahren einander angenähert.

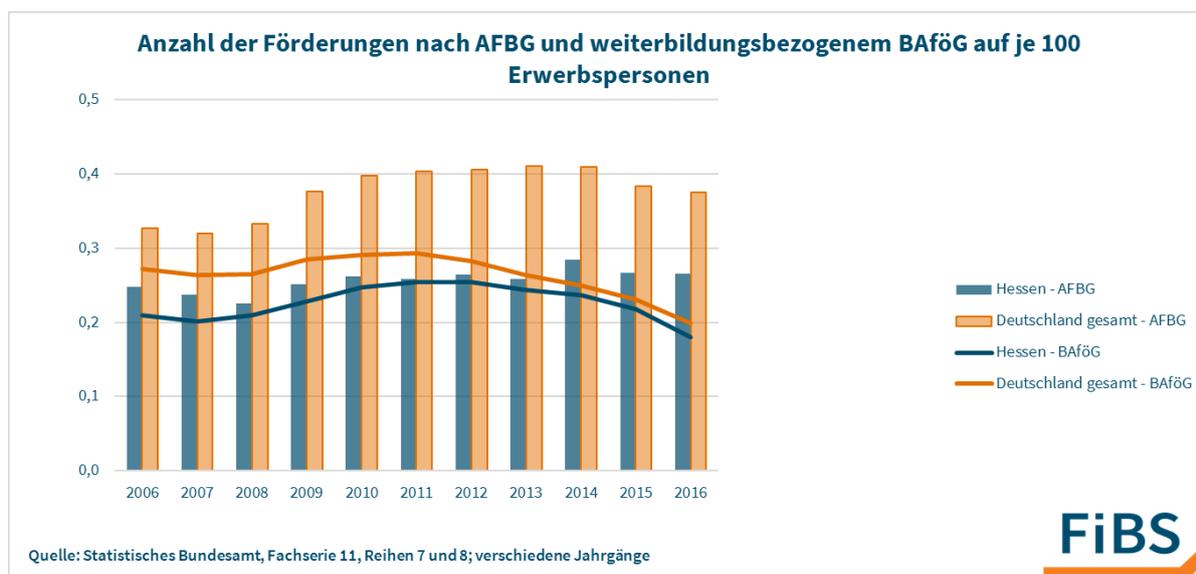


Abbildung 39: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Hessen zwischen 2006 und 2016.

Das AFBG wird in Hessen deutlich seltener in Anspruch genommen als in Deutschland insgesamt. Die Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen lagen im Betrachtungszeitraum beständig zwischen 0,23 in den Jahren 2006 und 2016 und 0,28, während die Werte in Deutschland im gleichen Zeitraum zwischen 0,32 und 0,41 lagen. 2016 erhielten in Hessen 8.602 Personen eine Förderung nach AFBG (Statistisches Bundesamt, 2017).

Neben den Finanzierungsinstrumenten des Bundes besitzt Hessen mehrere nachfrageorientierte eigene Instrumente, u.a. den Qualifizierungsscheck Hessen, das Programm „Aufstiegsprämie“ sowie ein Bildungsurlaubsgesetz.

Was den Qualifizierungsscheck angeht, ist darauf hinzuweisen, dass das Förderinstrument sowohl im Berichtszeitraum 2008 bis Juni 2015 als auch ab Juli 2015 „Qualifizierungsscheck“ heißt, dabei aber die Ansätze sehr unterschiedlich sind und sich nicht unmittelbar miteinander vergleichen lassen. Der erste Qualifizierungsscheck war im Rahmen des Programms „Qualifizierung von Beschäftigten in KMU 2010“ angesiedelt. Ziel war es insbesondere, den Anteil beruflicher Weiterbildung bei der Zielgruppe der über 45-Jährigen und bei Beschäftigten, die über keinen anerkannten Abschluss in der von Ihnen ausgeübten Tätigkeit verfügen, zu erhöhen. Das Instrument wurde 2014 eingestellt. Insgesamt wurden knapp 20.000 Qualifizierungsschecks bei einer durchschnittlichen Förderhöhe von 318 Euro ausgefertigt. Damit waren in diesem Zeitraum immerhin bis zu 0,15 Förderfälle (2013) auf 100 Erwerbspersonen zu verzeichnen.

Der zweite Qualifizierungsscheck war in das „Operationelle Programm für Investitionen und Wachstum und Beschäftigung in Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds 2014 bis 2020“ eingebunden. Schwerpunkte bildeten dabei die abschlussbezogene Nachqualifizierung von Beschäftigten einerseits und die Fachkräfteabdeckung, vor allem von KMU, andererseits. Zwischen Mitte 2015 und Ende 2017 wurden 430 Schecks ausgegeben. Durchschnittliche Förderhöhe war 1.350 Euro.

Seit 2018 existiert in Hessen außerdem eine „Aufstiegsprämie“ für erfolgreich abgelegte Prüfungen nach BBiG bzw. HwO als Handwerks-, Industrie- oder Fachmeister bzw. Meister aus dem landwirtschaftlichen Bereich.

Bezüglich der Nutzung des Bildungsurlaubs liegen Daten bis 2014 vor. In diesem Zeitraum wurde die Option einer Bildungsfreistellung in Hessen mehr als 93.000 mal in Anspruch genommen (Hessisches Sozialministerium, 2017; 2012; 2007).

4.8. Mecklenburg-Vorpommern

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Mecklenburg-Vorpommern		
Bevölkerungszahl	1.611.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	811.000	
Arbeitslosenquote	9,7%	
BIP pro Kopf	25.722 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,2% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	18.388 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Meckl.-Vorp.	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	15,6%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	22,8%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	18,9%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	34,2%	22,0%
– Baugewerbe	6,4%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	2,2%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Meckl.-Vorp.	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	14,1%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	14,9%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	26,2%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	34,5%	31,4%
– Baugewerbe	7,4%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	2,9%	1,4%
Altersstruktur	Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland
– unter 18 Jahre	14,9%	16,3%
– 18-24 Jahre	5,1%	7,7%
– 25-34 Jahre	12,3%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,8%	35,5%
– 60-74 Jahre	19,0%	16,3%
– über 74 Jahre	12,9%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	54,5%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	7,4%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	6,5%	1,0%
– Bachelor	1,0%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	11,5%	14,0%
– Promotion	0,9%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	5,9%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	10,9%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 18: Struktur- und Wirtschaftsdaten Mecklenburg-Vorpommern 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Mit einem BIP pro Kopf von 25.722, einem verfügbaren Nettoeinkommen von 18.388 Euro und einer Arbeitslosenquote von 9,7% zählt Mecklenburg-Vorpommern zu den wirtschaftlich gesehen eher schwächeren Ländern Deutschlands. Im Vergleich der Bundesländer untereinander liegt Mecklenburg-Vorpommern damit sowohl was das BIP pro Kopf als auch das verfügbare Nettoeinkommen betrifft auf den letzten Rang. Die Arbeitslosenquote liegt lediglich in den Stadtstaaten Berlin und Bremen höher.

Der am stärksten ausgeprägte Wirtschaftsbereich ist in Mecklenburg-Vorpommern „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 34,2% der Bruttowertschöpfung und 34,5% der Erwerbstätigen. Der Landwirtschaftssektor besitzt 2,2% und beschäftigt 2,9% der Erwerbstätigen, wodurch Mecklenburg-Vorpommern im primären Sektor auf Basis dieser Werte die Spitzenposition Deutschlands übernimmt. Besonders wichtige Branchen sind neben der Landwirtschaft vor allem auch die Ernährungsindustrie, Tourismus, erneuerbare Energien und die maritime Wirtschaft (Staatskanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommern, o.J.).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 17% aller eingetragenen Unternehmen aus, dicht gefolgt vom Baugewerbe mit 16,9%. Freiberufliche, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen besaßen einen Unternehmensanteil von 10,4%, das Gastgewerbe von 10,3%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (9,8% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (9,1%) und Verkaufsberufe (7,4%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

In der Altersstruktur wies Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2016 einen höheren Anteil an über 60-Jährigen und weniger unter 25-Jährige auf, als dies in Deutschland der Fall ist. Der Wanderungssaldo lag insgesamt gesehen bei einem leichten Plus von 6,8 Personen auf 1.000 Einwohner. In der Binnenwanderung ist ein Minus von 2,6 zu verzeichnen. Auffällig ist dabei, dass die Werte für alle Altersgruppen ab 40 Jahren zunehmen, eine deutliche Abwanderung dagegen bei den 18 bis 25-Jährigen und 25 bis 40-Jährigen zu beobachten ist. Das Minus beträgt hier 26,7 bzw. 9,6 Personen auf 1.000 Einwohner (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Der Anteil an Personen über 15 mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss lag in Mecklenburg-Vorpommern mit 54,4% deutlich oberhalb des Bundesdurchschnitts von 47,2%. Dagegen verfügen nur 13,4% über einen Bachelor-, Master-, Diplom- oder Promotionsabschluss. Relativ gesehen haben weniger Personen keinen Abschluss als in Deutschland: 5,9% befanden sich 2016 noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung, 10,9% besitzen keinen Abschluss und sind zugleich nicht (mehr) in Ausbildung.

Weiterbildungsteilnahme

Von den 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern nahmen im Jahr 2016 insgesamt 19,4% an einer Weiterbildung teil. Nach Baden-Württemberg und Sachsen ist dies der dritthöchste Wert aller Bundesländer. Beachtlich ist dies insofern, als dass die Beteiligung 2015 noch bei 16,1% lag, demnach ein Zuwachs von 3,3 Prozentpunkten innerhalb eines Jahres verbucht werden konnte. Im Langzeitvergleich zeigte sich bis 2015 eine Schwankung in der Beteiligungsquote zwischen 14,4% (2013) und 17,4% (2008). Im Vergleich zur Beteiligung der Erwerbstätigen in Gesamtdeutschland lag die Beteiligung in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2007 und 2015 unterhalb des Bundesniveaus. Dies änderte sich mit dem drastischen Anstieg 2016.

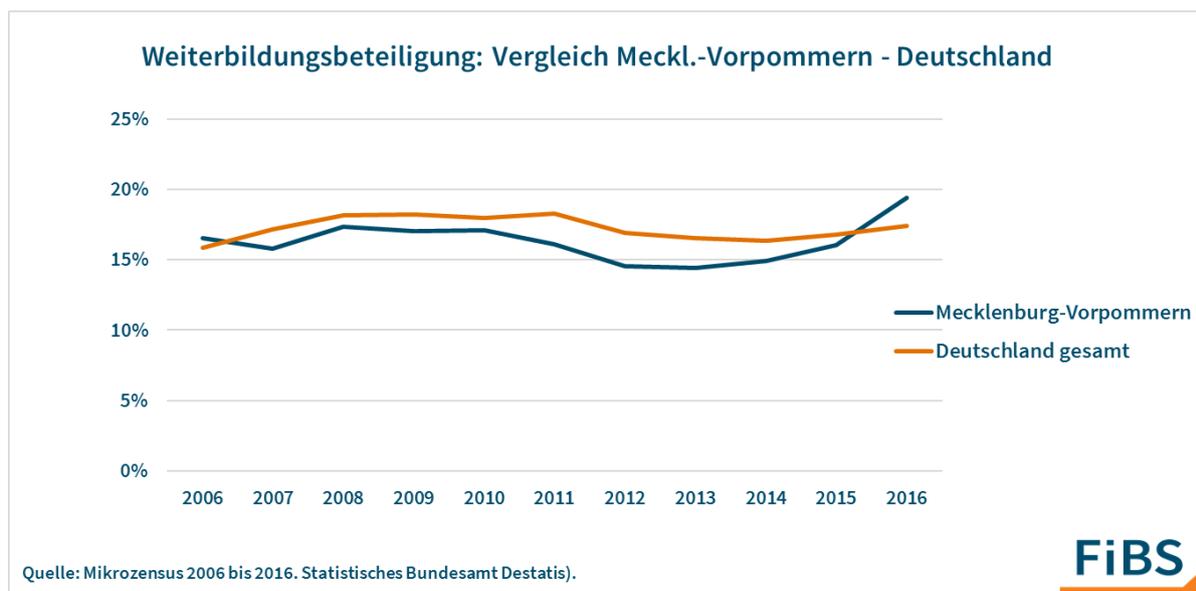


Abbildung 40: Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 20,1% und damit oberhalb der Quote der Männer mit 18,7%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs der insgesamt Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 19). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern bei 14,4% (Frauen: 15,4%; Männer 13,5%). Wie in fast allen anderen Bundesländern besaßen auch in Mecklenburg-Vorpommern Frauen geringere Weiterbildungszeiten als Männer. So nahmen in Mecklenburg-Vorpommern mehr als einem Drittel der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen, aber weniger als einem Viertel der Männer wahrgenommen werden insgesamt zwischen 9 und 24 Stunden an Maßnahmen teil. Im Gegenzug besuchten 13,5% der Frauen, aber 15,9% der Männer mehr als 100 Stunden Angebote.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	11,9 %	11,9 %	11,1 %	11,1 %
9 bis 24 Std.	35,8 %	47,7 %	23,8 %	34,9 %
25 bis 40 Std.	19,4 %	67,2 %	27,0 %	61,9 %
41 bis 100 Std.	16,4 %	83,6 %	17,5 %	79,4 %
101 bis 399 Std.	9,0 %	92,5 %	11,1 %	90,5 %
ab 400 Std.	4,5 %	97,0 %	4,8 %	95,2 %
k.A.	3,0 %	100,0%	4,8 %	100,0%

Tabelle 19: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Mecklenburg-Vorpommern 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2016 in Mecklenburg-Vorpommern die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 64,6% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 16,9% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildung teil und 14,6% besuchten mehr als 100 Stunden weiterbildende Angebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so stechen in Mecklenburg-Vorpommern Personen mit einem Abschluss an einer Berufsakademie (43,0%), einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (42,9%) oder einem Promotionsabschluss (40,8%) mit einer besonders regen Beteiligung hervor. Hohe Partizipationsquoten wiesen außerdem Absolvent/innen einer Verwaltungsfachhochschule (34%), einer Ausbildungsstätte für Erzieher/innen (30,9%) und einer einjährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (30,7%). Schwache Quoten zeigen sich vor allem bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (7,7%). Zu Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum) liegen keine belastbaren Daten vor. Es ist anzumerken, dass sich die Daten auf das Jahr 2015 beziehen, es im Folgejahr aber wie beschrieben zu einem massiven Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern kam.

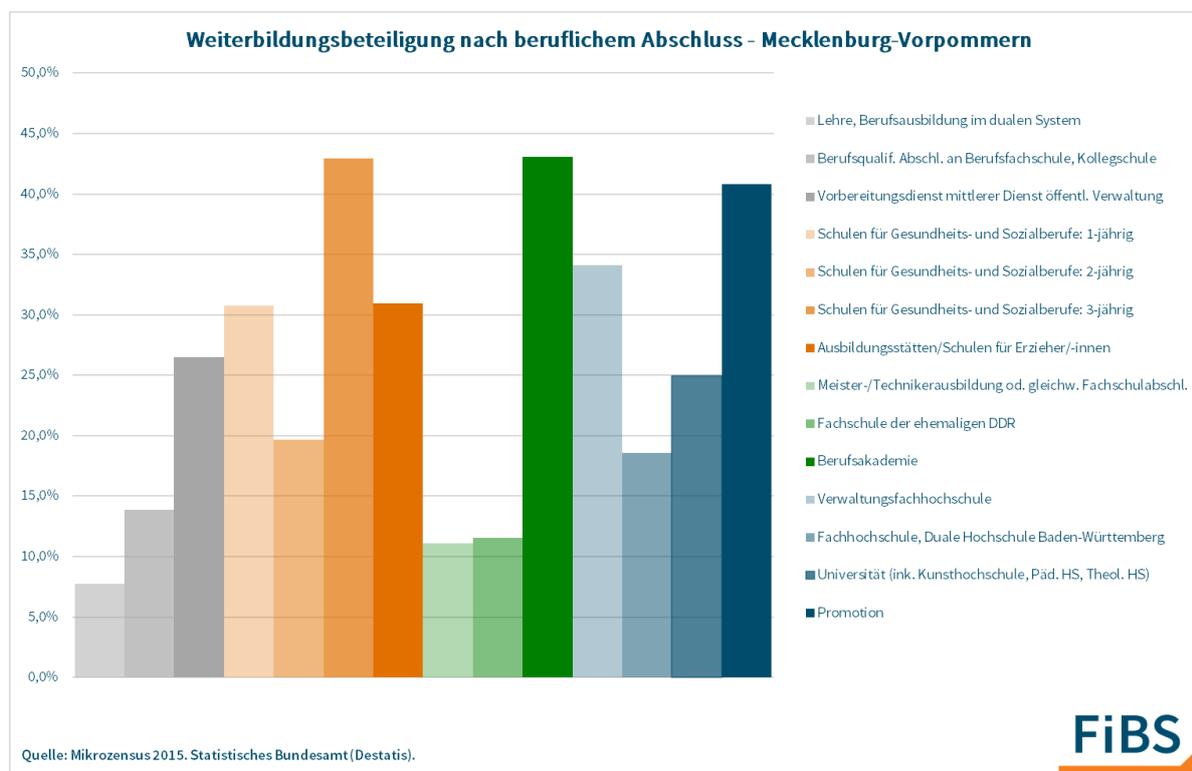


Abbildung 41: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Mecklenburg-Vorpommern

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Mecklenburg-Vorpommern: siehe Anhang, Tabelle 43). Für Mecklenburg-Vorpommern lassen sich folgende Aussagen treffen:

- **Alter:** In Mecklenburg-Vorpommern ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit unter den 35 bis 44-Jährigen etwas höher als in den Vergleichsgruppen. Der Unterschied zwischen der Referenzgruppe der 25-34-Jährigen und der Gruppe der 45-54-Jährigen liegt bei unter 10 Prozent, für alle drei Gruppen gilt jedoch, dass diese in der Teilnahmewahrscheinlichkeit vergleichsweise eng beieinander liegen. Eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit zur Weiterbildungsbeteiligung besteht in Mecklenburg-Vorpommern erst für Personen ab 55 Jahren.
- **Migrationshintergrund:** Gemessen an der Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für Deutsche mit Migrationshintergrund

- und Ausländer/innen mit Migrationserfahrung deutlich niedriger als die der Referenzgruppe. Für Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung liegen keine signifikanten Werte vor.
- Bildungsniveau: Da die für Mecklenburg-Vorpommern ermittelten Ergebnisse nicht signifikant sind, lassen sich keine gesicherten Aussagen zu diesem Punkt abgeben.
 - Eine Befristung des Arbeitsvertrages wirkt sich in Mecklenburg-Vorpommern kaum auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus. Der Unterschied in den Wahrscheinlichkeitswerten liegt bei nur 8%
 - Teilzeitbeschäftigte besitzen eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
 - Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
 - Einkommensarme besitzen eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme. Die Werte aller anderen Gruppen liegen in Mecklenburg-Vorpommern hier um ein Mehrfaches höher.
 - Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher Salaried Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Großbetrieben (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹⁸
 - Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für Männer in männer-a-typischer Beschäftigung und Frauen in typischen Frauen-Berufen deutlich höher. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme bei Frauen in frauenuntypischen Berufen und bei Männern in typischen Männerberufen entspricht annähernd der Referenzgruppe und ist mit 8% bzw. 6% nur geringfügig niedriger.

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 50,7% der Befragten in Mecklenburg-Vorpommern an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 36,6% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalltäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 12,7% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020). Die Ergebnisse zeugen davon, dass aus Sicht der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern ein hoher Weiterbildungsbedarf besteht.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Mecklenburg-Vorpommern auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 2,2 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 42 und Abbildung 43 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

¹⁸ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

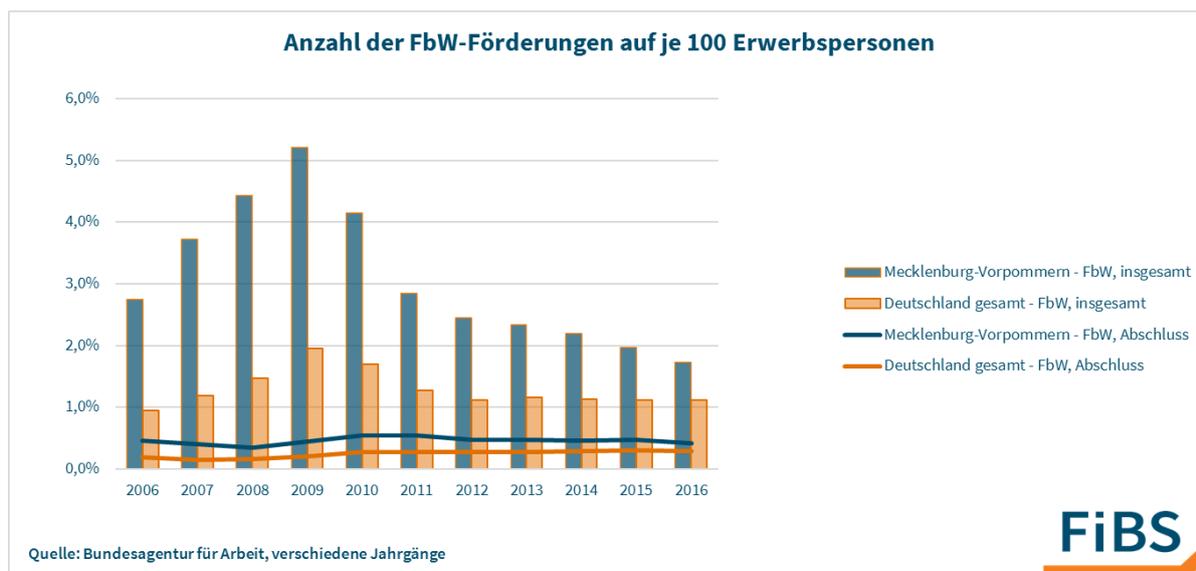


Abbildung 42: FbW-Förderungen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2006 und 2016.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Arbeitsagenturen wurden im Jahr 2009, also noch während der Finanzkrise, noch 5,21 Förderungen auf 100 Erwerbspersonen ausgesprochen, was bedeutet, dass in diesem Jahr in etwa jede 19. Erwerbsperson über FbW gefördert wurde. In den folgenden Jahren sank diese Zahl deutlich auf zuletzt 1,73. Im Vergleich zu Deutschland liegt die FbW-Quote in Mecklenburg-Vorpommern beständig höher, im Krisenjahr 2009 lag sie mehr als Zweieinhalbmal so hoch. Auch bei den abschlussbezogenen Maßnahmen liegt die Förderquote in Mecklenburg-Vorpommern oberhalb der in Deutschland. 2016 lag sie bei 0,42 Fällen auf 100 Erwerbspersonen. Knapp ein Viertel aller FbW-Maßnahmen waren 2016 abschlussbezogen, 2009 waren es noch weniger als 10 %.

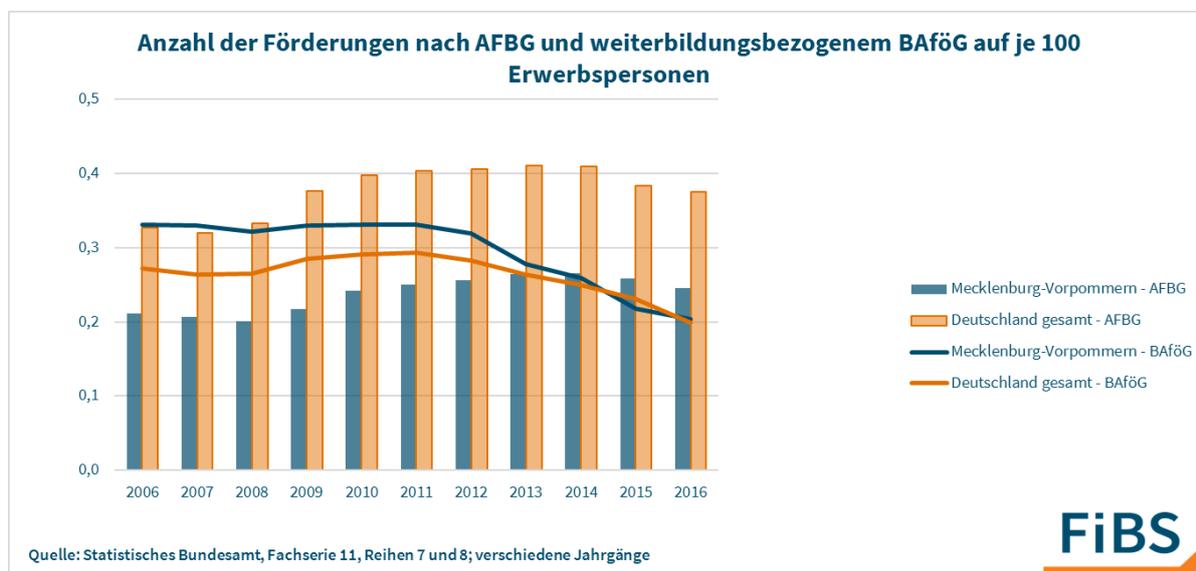


Abbildung 43: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2006 und 2016.

Über das BAföG wurden im Jahr 2016 in Mecklenburg-Vorpommern rund 1.651 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung

voraussetzte, gefördert (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,2 Fälle auf 100 Erwerbspersonen, was dem Wert für Deutschland entspricht. In Mecklenburg-Vorpommern ist dabei der in den letzten Jahren beobachtbare Rückgang der Zahl der BAföG-Beziehenden deutlicher ausgeprägt als im übrigen Deutschland. 2006 bezogen noch über 3.000 Teilnehmende aus dem betreffenden Personenkreis BAföG, also fast doppelt so viele wie zehn Jahre später.

Auch das AFBG wird in Mecklenburg-Vorpommern deutlich seltener in Anspruch genommen als in Deutschland insgesamt. Die Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen liegen im Betrachtungszeitraum zwischen 0,2 (2008) und 0,27 (2014). In absoluten Zahlen entspricht dies zwischen 1.819 (2008) und 2.187 (2013) AFBG-Förderungen im Jahr.

Neben den Finanzierungsinstrumenten des Bundes setzt Mecklenburg-Vorpommern diverse eigene Landesinstrumente ein, u.a. einen Bildungsscheck, ein Prämienprogramm und ein Bildungsurlaubsgesetz.

Beim Bildungsscheck Mecklenburg-Vorpommern handelt es sich zwar um ein nachfrageorientiertes Instrument, das sich jedoch nicht an Einzelpersonen, sondern an betriebliche Nachfrager richtet. Zwischen 2008 und 2015 wurden insgesamt 10.477 Bildungsschecks ausgegeben.

Des Weiteren besitzt Mecklenburg-Vorpommern mit dem Programm „Meister-extra“ ein Prämienprogramm für besonders erfolgreiche Absolvent/innen der Prüfungen zum/r Handwerksmeister/innen oder zum/r Industriemeister/innen. Die Höhe des Zuschusses beträgt 2.000 Euro. Anspruchsberechtigt sind Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, über die die weitere Prämienvergabe administriert wird.

Zur Nutzung des Bildungsurlaubs liegen keine Daten vor.

4.9. Niedersachsen

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Niedersachsen		
Bevölkerungszahl	7.946.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	4.064.000	
Arbeitslosenquote	6,0%	
BIP pro Kopf	35.151 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	6,0% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	21.168 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Nieders.	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	28,5%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	23,4%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	18,1%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	23,3%	22,0%
– Baugewerbe	5,1%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,6%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Nieders.	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	23,4%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	15,9%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	24,4%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	28,7%	31,4%
– Baugewerbe	6,3%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,3%	1,4%
Altersstruktur	Niedersachsen	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,7%	16,3%
– 18-24 Jahre	8,1%	7,7%
– 25-34 Jahre	11,8%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,4%	35,5%
– 60-74 Jahre	16,5%	16,3%
– über 74 Jahre	11,4%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Niedersachsen	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	50,8%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	6,6%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	0,1%	1,0%
– Bachelor	1,4%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	11,6%	14,0%
– Promotion	0,8%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	9,2%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	18,1%	17,2%

¹ Personen ab 15 Jahre.

² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe

³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.

⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.

Tabelle 20: Struktur- und Wirtschaftsdaten Niedersachsen 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019)

Insgesamt ist Niedersachsen wirtschaftlich gesehen im Mittelfeld der Bundesländer einzuordnen: Das BIP pro Kopf liegt bei 35.151 Euro, das verfügbare Nettoeinkommen bei 21.168 Euro und die Arbeitslosenquote erreichte 2016 6,0%. Alle drei Werte liegen nah an den Werten für Gesamtdeutschland mit 38.180 Euro BIP pro Kopf, 21.919 Euro verfügbares Einkommen und einer Arbeitslosenquote von 6.1%. Im Jahr 2016 erreichte Niedersachsen eine außerordentlich hohe preisbereinigte Veränderung des Wirtschaftswachstums von 6,0% gegenüber dem Vorjahr.

Stärkster Wirtschaftszweig war 2016 mit 28,4% das produzierende Gewerbe, in dem auch 23,4% der Beschäftigten tätig sind. Ursächlich ist dabei vor allem die Autoindustrie, die etwa ein Drittel der Gesamtproduktion im verarbeitenden Gewerbe auf sich verbucht. Weitere wichtige Industriezweige sind Ernährungsgewerbe und Tabakherstellung, Metallherstellung und -verarbeitung und der Maschinenbau (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2017). Die meisten Beschäftigten befinden sich allerdings in den Wirtschaftsbereichen „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 28,7% und „Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation“ mit 24,4%.

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 19,6% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 13,3 % und dem Baugewerbe mit 11,2%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (11,5% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,0%) und Verkaufsberufe (7,2%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Die Altersstruktur Niedersachsens entsprach 2016 der Deutschlands. Keine Altersgruppe weicht um mehr als ein Prozentpunkt von den Bundeswerten ab. Im Wanderungssaldo verzeichnete Niedersachsen ein leichtes Plus von 5,0 Personen auf 1.000 Einwohner insgesamt und 0,2 im Binnenbereich. In der Binnenwanderung ist allerdings ein Weggang der 18 bis 25-Jährigen erkennbar, hier beträgt der Saldo minus 8,1. Alle anderen Altersgruppen lagen sowohl was die Binnenwanderung als auch was die Landesgrenzen übergreifende Wanderung anbelangt im Plus (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Wie die Altersstruktur, so ist auch die Verteilung nach beruflichen Abschlüssen für Deutschland repräsentativ. Der Anteil an Personen mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss ist mit 50,8% in Niedersachsen etwas höher, der Anteil an Personen mit Master- oder Diplomabschluss dagegen etwas niedriger.

Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsquote aller 25-64-Jährigen lag in Niedersachsen im Jahr 2016 bei 15,6%. Zwischen 2006 und 2016 schwankte die Beteiligung beständig zwischen 14 und 17,4%. Verglichen mit der Partizipationsrate in Deutschland lag die Partizipation in Niedersachsen über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg unterhalb der Gesamtbeteiligung in Deutschland. Beide Beteiligungskurven verlaufen weitgehend parallel zueinander, allerdings ist in Niedersachsen entgegen dem sonstigen Trend zuletzt ein leichter Rückgang in der Teilnahme zu beobachten.

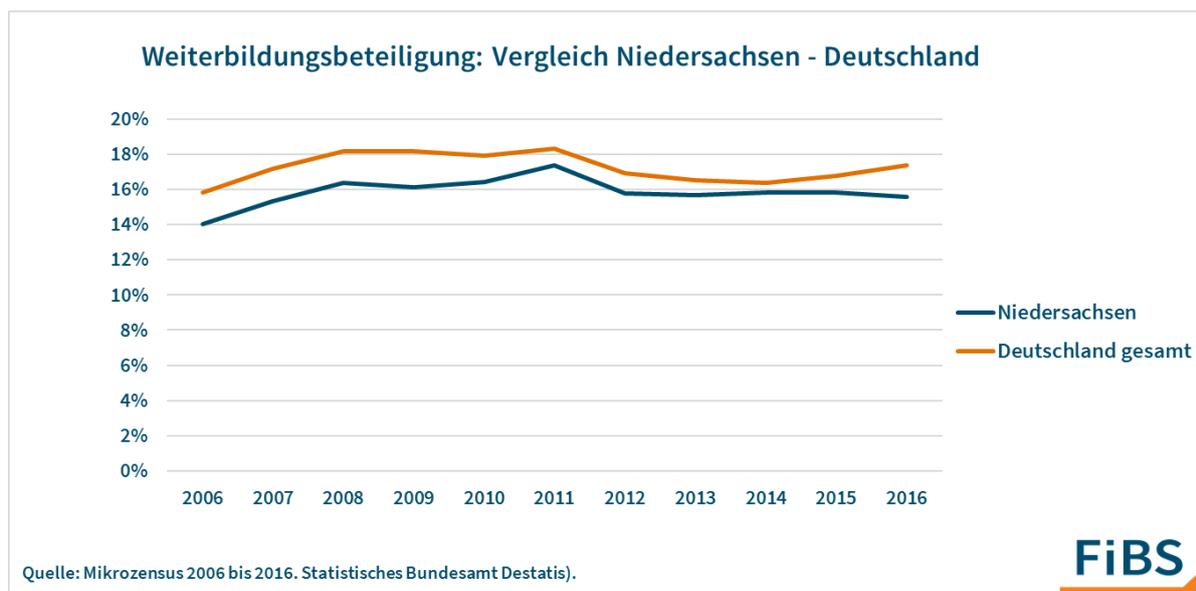


Abbildung 44: Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 in Niedersachsen bei 14,6% und damit unterhalb der Quote der Männer mit 16,5%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten.

Hinsichtlich des Gesamtumfangs der in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 21). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Niedersachsen bei 15,7% (Frauen: 15,1%; Männer 16,3%). Auch in Niedersachsen wiesen Frauen geringere Weiterbildungszeiten auf als Männer. 46,4% der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen besuchten 24 Stunden Angebote, bei den Männern waren es nur 35,2%. Im Gegenzug besuchten 12,8% der Frauen und 13,9% der Männer mehr als 100 Stunden Maßnahmen.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	12,9 %	12,9 %	9,2 %	9,2 %
9 bis 24 Std.	33,5 %	46,4 %	25,9 %	35,2 %
25 bis 40 Std.	18,8 %	65,2 %	26,5 %	61,7 %
41 bis 100 Std.	19,7 %	85,0 %	22,2 %	83,9 %
101 bis 399 Std.	10,0 %	95,0 %	10,7 %	94,5 %
ab 400 Std.	2,8 %	97,8 %	3,2 %	97,7 %
k.A.	2,2 %	100,0%	2,3 %	100,0%

Tabelle 21: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Niedersachsen 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich im Jahr 2013 in Niedersachsen die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 63,4% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 21% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Angeboten teil und 13,4% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigen sich in Niedersachsen für das Jahr 2015 die höchsten Beteiligungsquoten bei Personen mit einem Promotionsabschluss (35,7%) und bei Personen, die einen bayerischen Fachakademieabschluss

besitzen, aber 2013 in Niedersachsen wohnhaft waren (33,3%). Hohe Quoten um 30% wiesen zudem Absolvent/innen einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (30,8%), einer Berufsakademie (29,6%) oder einer Schule für Erzieher/innen (29%) vor. Schwache Quoten zeigten sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 3,3%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (9,3%).

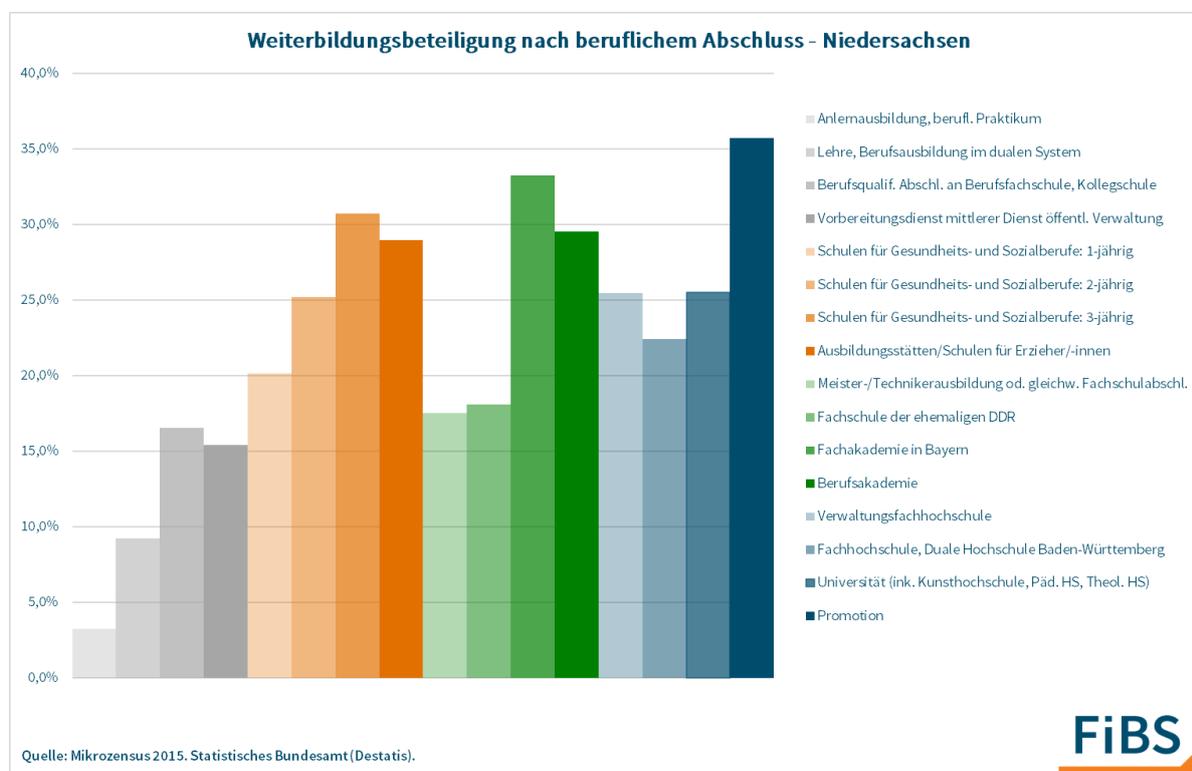


Abbildung 45: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Niedersachsen.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Niedersachsen: siehe Anhang, Tabelle 44). Für Niedersachsen lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: Die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die drei Altersgruppen 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre und 45-54 Jahre ist in Niedersachsen ungefähr identisch. Für die Gruppe der 55-64-Jährigen ist die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme um 25% geringer.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme für Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung niedriger. Nur etwa Zweidrittel so hoch ist sie für Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung und für Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme. Personen auf dem Level ISCED 5 besitzen in Niedersachsen allerdings eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen auf ISCED-Level 3 oder 4.
- Eine Befristung des Arbeitsvertrages wirkt sich in Niedersachsen nicht nennenswert auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus.
- Teilzeitbeschäftigte besitzen in Niedersachsen eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.

- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Mit steigendem Einkommen steigt auch die Teilnahmewahrscheinlichkeit.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations und bei Lower Supervisory / Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.¹⁹
- Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischen Berufen und Frauen in typischen Frauen-Berufen eher an Weiterbildung teil. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme bei Frauen in frauenuntypischen Berufen und bei Männern in typischen Männerberufen entspricht annähernd der Referenzgruppe und ist mit 3% bzw. 5% nur geringfügig niedriger.

Von den niedersächsischen Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 26,7% der Befragten in Niedersachsen an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 58,3% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 15,0% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Niedersachsen insgesamt 1,8 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAFöG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 46 und Abbildung 47 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Durch die Bundesagentur für Arbeit wurden in Niedersachsen im Jahr 2016 im Rahmen des FbW-Programms 1,15 Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen gewährt. Seit 2009, damals waren es 2,79, ist diese Zahl stetig abnehmend. Die Zahl der abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen lag über den Betrachtungszeitraum hinweg zwischen 0,23 und 0,30 Förderungen auf 100 Erwerbspersonen. Verglichen mit dem Bundesgebiet lag Niedersachsen hinsichtlich der FbW-Förderung zunächst deutlich über dem Niveau in Deutschland, näherte sich aber nach der Finanzkrise mehr und mehr den auf Gesamtdeutschland bezogenen Werten an. Was die abschlussbezogenen Maßnahmen betrifft, so sind die relativen Förderzahlen in Niedersachsen weitgehend deckungsgleich zu denen in Deutschland.

¹⁹ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

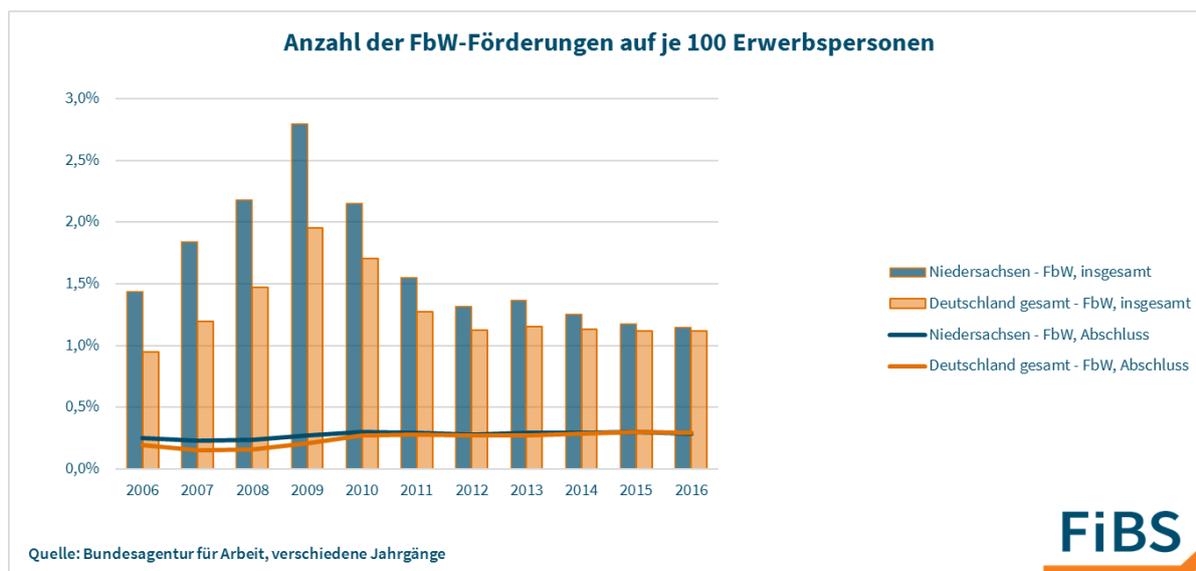


Abbildung 46: FbW-Förderungen in Niedersachsen zwischen 2006 und 2016.

Im Jahr 2016 bezogen in Niedersachsen 7.771 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, BAföG (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,19. Die Zahlen sind seit 2011 rückläufig. Niedersachsen liegt über den gesamten Betrachtungszeitraum, was die Nutzung des weiterbildungsbezogenen BAföG betrifft, in etwa auf Bundesniveau.

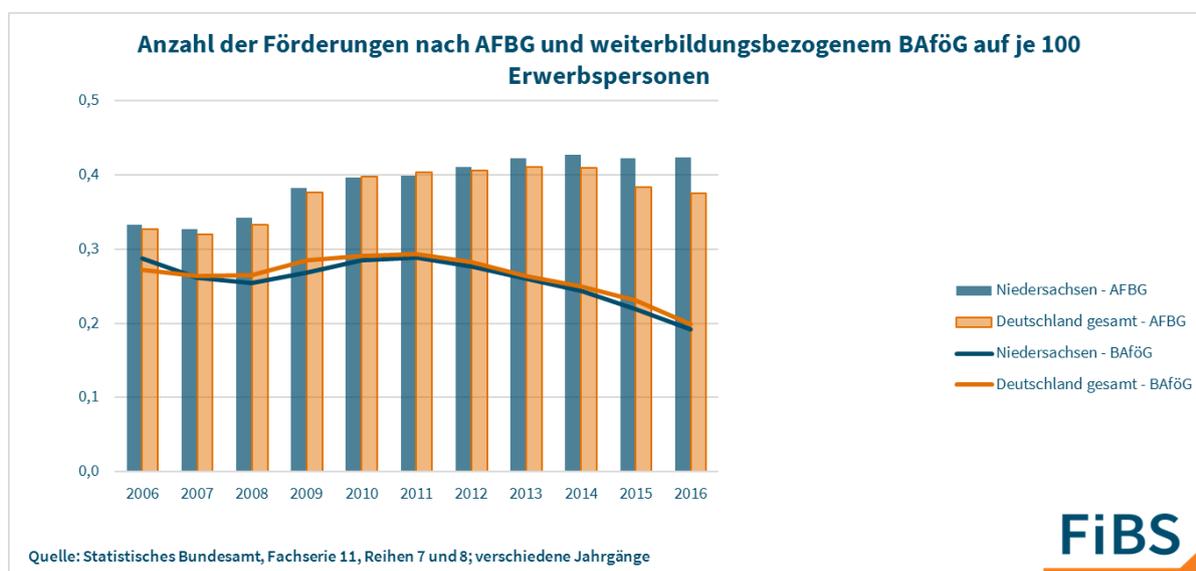


Abbildung 47: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Niedersachsen zwischen 2006 und 2016.

Letzteres betrifft auch die Förderung nach dem AFBG, die mit Ausnahme der Jahre 2010 und 2011 nur knapp über dem gesamtdeutschen Vergleichswert liegt. In den Jahren 2015 und 2016 vergrößerte sich der Abstand jedoch ein wenig. 2016 bezogen 17.216 Personen aus Niedersachsen eine Förderung nach AFBG (Statistisches Bundesamt, 2017). Das entspricht 0,42 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen.

Neben den Instrumenten des Bundes sind als landeseigene Instrumente die Programme „Weiterbildung in Niedersachsen“, „Qualifizierung und Arbeit“ sowie das niedersächsische Bildungsfreistellungsgesetz

zu nennen. Über einen Bildungsscheck für private Nachfrager/innen, wie er in vielen anderen Bundesländern eingesetzt wird, verfügt Niedersachsen nicht.

Mit dem Programm „Weiterbildung in Niedersachsen“ werden individuelle Weiterbildungsmaßnahmen über bis zu drei Jahren sowie überbetriebliche Weiterbildungskonzepte gefördert. Zuwendungsempfänger sind niedersächsische Unternehmen und Weiterbildungsträger.

Mit dem Programm „Qualifizierung und Arbeit“ werden Stabilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitssuchende und erwerbsfähige Leistungsberechtigte gefördert. Ziel ist eine bedarfsorientierte Integration in den Arbeitsmarkt. Es handelt sich bei der Förderung um eine Projektförderung, nicht um ein nachfrageorientiertes Instrument.

Über die Nutzung des Bildungsurlaubs geben die niedersächsischen Bildungsurlaubsstatistiken Auskunft (Niedersächs. Ministerium f. Wissenschaft u. Kultur, 2015; 2010). Daten liegen bis einschließlich 2013 vor. Demnach wurde in Niedersachsen zwischen 2006 und 2013 insgesamt rund 263.000 mal von der Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen, Gebrauch gemacht. Dabei stieg die Zahl der Inanspruchnahmen in dieser Zeit stetig.

4.10. Nordrhein-Westfalen

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Nordrhein-Westfalen		
Bevölkerungszahl	17.890.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	9.020.000	
Arbeitslosenquote	7,7%	
BIP pro Kopf	37.151 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,1% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	21.550 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Nordrhein-Westf.	Deutschland
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	24,2%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	26,5%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	22,1%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	22,8%	22,0%
– Baugewerbe	4,0%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,4%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Nordrhein-Westf.	Deutschland
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	22,5%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	18,5%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	25,4%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	28,2%	31,4%
– Baugewerbe	4,9%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,5%	1,4%
Altersstruktur	Nordrhein-Westfalen	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,7%	16,3%
– 18-24 Jahre	8,2%	7,7%
– 25-34 Jahre	12,5%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,6%	35,5%
– 60-74 Jahre	15,9%	16,3%
– über 74 Jahre	11,1%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Nordrhein-Westfalen	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	44,8%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	7,0%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	0,1%	1,0%
– Bachelor	1,9%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	13,1%	14,0%
– Promotion	1,1%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	9,8%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	21,4%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 22: Struktur- und Wirtschaftsdaten Nordrhein-Westfalen 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Als bevölkerungsstärkstes Bundesland verfügt Nordrhein-Westfalen mit dem Ruhrgebiet über das größte Ballungszentrum Deutschlands, besitzt gleichzeitig aber auch ausgeprägte ländliche Regionen, wie das Münsterland oder das Sauerland. Ein prägender Faktor für die nordrhein-westfälische Wirtschaft ist der Strukturwandel mit dem Verschwinden des Bergbaus und einer wachsenden Dienstleistungsbranche, der sich im Ruhrgebiet seit geraumer Zeit vollzieht.

Im Jahr 2016 kam Nordrhein-Westfalen auf ein preisbereinigtes Wirtschaftswachstum von 1,1% gegenüber dem Vorjahr. Zugleich betrug das BIP pro Kopf 37.151 Euro und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner 21.550 Euro. Beide Werte liegen knapp unterhalb des Bundesdurchschnitts mit 38.180 Euro und 21.919 Euro. Die Arbeitslosenquote lag im selben Jahr bei überdurchschnittlichen 7,7%.

Die vier großen Wirtschaftsbereiche „Produzierendes Gewerbe“, „Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen“, „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ sowie „Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation“ sind etwa gleich stark und machen jeweils zwischen 22,1% und 26,5% der Bruttowertschöpfung und zwischen 18,5% und 28,2% der Erwerbstätigen aus. Von der Landesregierung wurde 2014 eine regionale Innovationsstrategie erstellt, in der acht Leitmärkte definiert wurden: neue Werkstoffe, Mobilität und Logistik, Informations- und Kommunikationswirtschaft, Energie- und Umweltwirtschaft, Medien und Kreativwirtschaft, Gesundheit, Life Sciences (Landesregierung Nordrhein-Westfalen, 2014). Auf diese Märkte fokussieren sich insbesondere die Förderaktivitäten der Landesregierung im besonderen Maße.

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 19,4% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 15,5 % und dem Baugewerbe mit 10%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (13,3% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,1%) und Verkaufsberufe (6,7%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Die Altersstruktur Nordrhein-Westfalens deckt sich weitgehend mit der Struktur in Deutschland. Keine Altersgruppe wich im Jahr 2016 um mehr als einen halben Prozentpunkt von den Bundeswerten ab. Im Wanderungssaldo verzeichnete Nordrhein-Westfalen in diesem Jahr ein leichtes Plus von 3,3 Personen auf 1.000 Einwohner insgesamt und 0,2 im Binnenbereich (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Wie die Altersstruktur, so ist auch die Verteilung nach beruflichen Abschlüssen für Deutschland repräsentativ. Der Anteil an Personen mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss lag 2016 bei 44,8% und damit geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt. Auffällig ist ein Anteil von 21,4% an Personen ohne Abschluss, die sich auch nicht in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden.

Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsbeteiligung lag laut Mikrozensus in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2016 bei 15,3%, was nach dem Saarland und Berlin die schwächste Quote ist. Zwischen 2006 und 2016 fiel die Beteiligung nie (außer 2006 mit 13,7%) unter 14% ab, sie überstieg aber auch nie 16%. Verglichen mit der Partizipation an Weiterbildung in Deutschland insgesamt fiel die Beteiligungsrate in Nordrhein-Westfalen stets zwei bis drei Prozentpunkte – 2001 waren es 3,2 – niedriger aus.

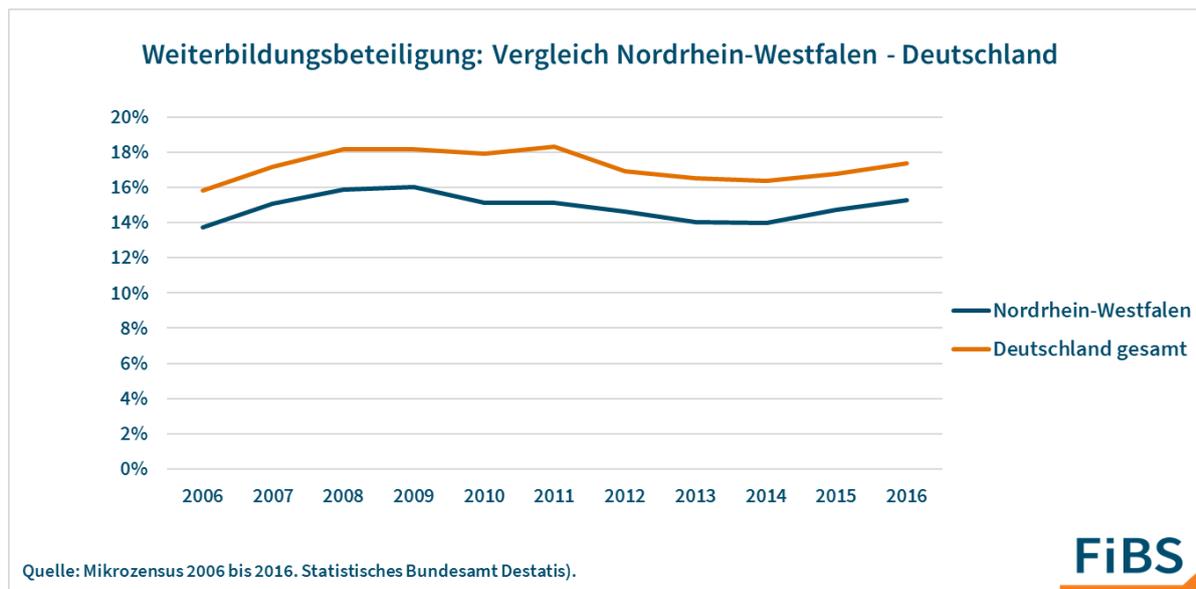


Abbildung 48: Weiterbildungsbeteiligung in Nordrhein-Westfalen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag in Nordrhein-Westfalen 2016 bei 15,0% und damit etwas niedriger als die Quote der Männer mit 15,6%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs der in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen für Nordrhein-Westfalen Daten aus dem Jahr 2016 vor (Tabelle 23). Wie in fast allen anderen Bundesländern lag auch in Nordrhein-Westfalen das Weiterbildungsvolumen von teilnehmenden Männern über dem der teilnehmenden Frauen: 46,2% der besuchten maximal 24 Stunden Weiterbildungen, bei den Männern waren es nur 38,7%. Im Gegenzug besuchten 15% der Frauen, aber 16,9% der Männer mehr als 100 Stunden eine oder mehrere Weiterbildungen.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	14,6 %	14,6 %	9,4 %	9,4 %
9 bis 24 Std.	31,6 %	46,2 %	29,3 %	38,7 %
25 bis 40 Std.	20,2 %	66,4 %	23,4 %	62,1 %
41 bis 100 Std.	18,7 %	85,1 %	21,0 %	83,1 %
101 bis 399 Std.	10,5 %	95,5 %	11,4 %	94,5 %
ab 400 Std.	4,5 %	100,0 %	5,5 %	100,0 %

Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Nordrhein-Westfalen 2016.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich in Nordrhein-Westfalen die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 64,2% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 19,8% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 15,9% besuchten als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich für das Jahr 2015 eine hohe Beteiligung von Personen mit Promotion (34,1%) sowie von Absolvent/innen einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (31,5%) oder einer Schule für Erzieher/innen (30,6%). Schwache Quoten zeigen sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches

Praktikum: 5,5%) und bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (8,3%).

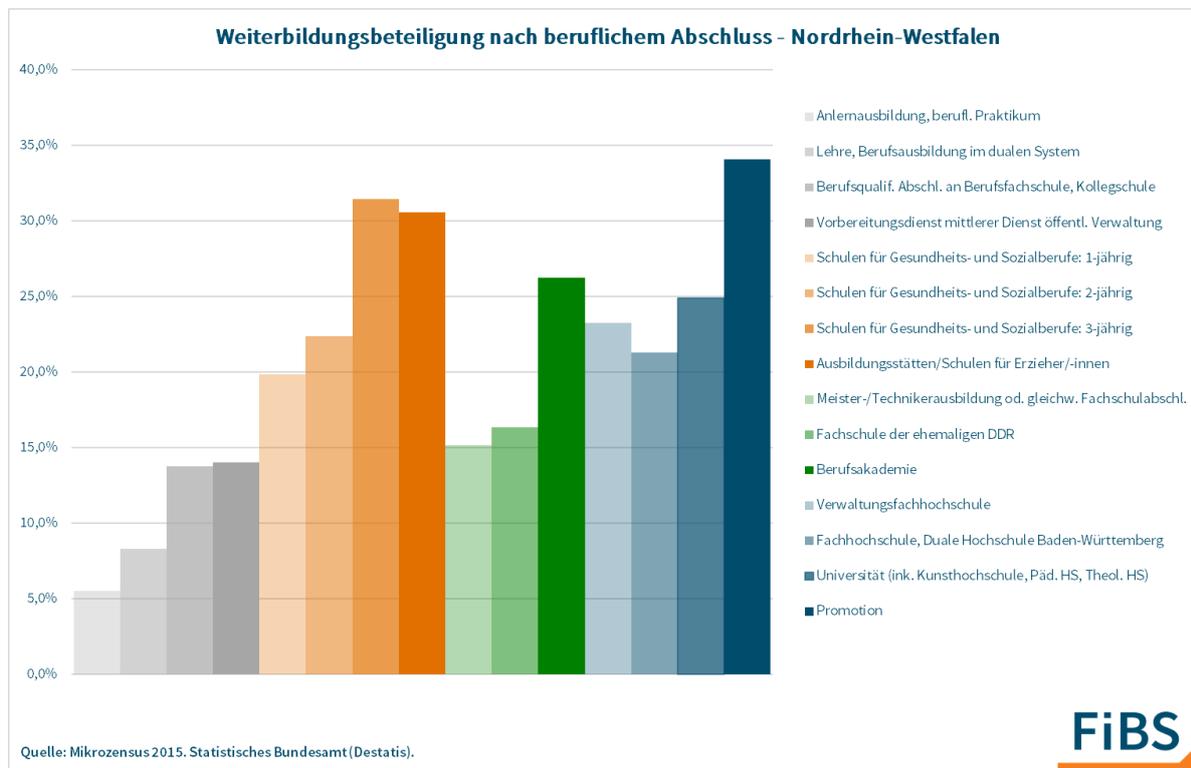


Abbildung 49: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Nordrhein-Westfalen.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Nordrhein-Westfalen: siehe Anhang, Tabelle 45). Für Nordrhein-Westfalen lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: Die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die drei Altersgruppen 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre und 45 bis 54 Jahre ist in Nordrhein-Westfalen ungefähr identisch. Für die Gruppe der 55 bis 64-Jährigen ist die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme um ein Drittel niedriger.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist in Nordrhein-Westfalen die Teilnahmewahrscheinlichkeit für Deutsche mit Migrationshintergrund um etwa ein Fünftel, für Ausländer/innen mit oder ohne eigene Migrationserfahrung um etwa zwei Fünftel niedriger.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. In Nordrhein-Westfalen besitzen Personen auf ISCED-Level 5 eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen der ISCED-Gruppe 6. Ansonsten steigt die Wahrscheinlichkeit mit zunehmendem ISCED-Level stetig an.
- Eine Befristung des Arbeitsvertrages wirkt sich in Nordrhein-Westfalen nicht wesentlich auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus. Die Teilnahmechance bei einem unbefristeten Vertragsverhältnis ist um 10% niedriger.
- Teilzeitbeschäftigte besitzen eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.

- Die Gruppe der Einkommensreichen nehmen mit einer um Zweidrittel höheren Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teil als die der Einkommensarmen.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations und bei Lower Supervisory / Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.²⁰
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischer Beschäftigung und Frauen in typischen Frauen-Berufen eher an Weiterbildung teil. Umgekehrt ist die Partizipation bei Männern in typischen Männerberufen unwahrscheinlicher. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme durch Frauen in frauenuntypischen Berufen liegt lediglich 2% unterhalb der Referenzgruppe.

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 22,4% der Befragten in Nordrhein-Westfalen an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 39,5% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufstäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 38,1% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

In Nordrhein-Westfalen kamen 2016 auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 1,7 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind. Dieser Wert entspricht in etwa dem Wert für Deutschland (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 50 und Abbildung 51 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Über das FbW-Programm der Bundesagentur für Arbeit wurden in Nordrhein-Westfalen 2016 insgesamt 1,19 Förderungen je 100 Erwerbspersonen finanziert. Bei knapp einem Drittel davon handelte es sich um abschlussbezogene Förderungen, womit in Nordrhein-Westfalen der Anteil abschlussbezogener Weiterbildungen an allen FbW-Maßnahmen relativ hoch ist. Im Zeitreihenvergleich mit der FbW-Förderung in Deutschland verlaufen die Zahlen für Nordrhein-Westfalen weitgehend parallel, allerdings bis 2015 auf etwas niedrigerem Niveau. Demgegenüber lag der Anteil der abschlussbezogenen Maßnahmen in Nordrhein-Westfalen seit 2010 deutlich über dem Bundesniveau.

²⁰ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

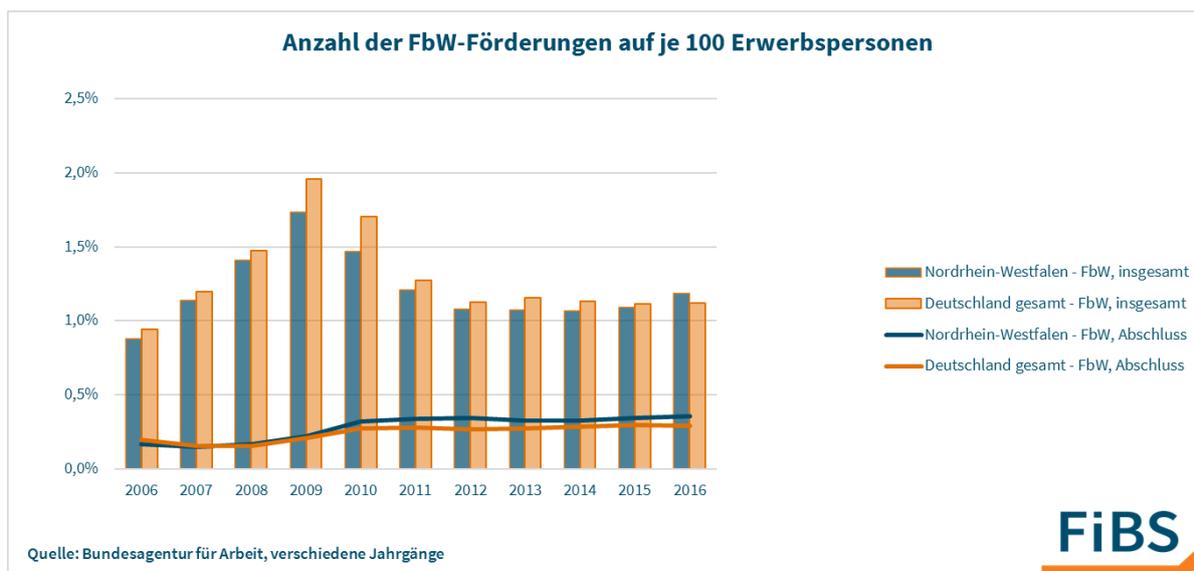


Abbildung 50: FbW-Förderungen in Nordrhein-Westfalen zwischen 2006 und 2016.

Bis 2015 wurde das BAföG in Nordrhein-Westfalen relativ gesehen häufiger als in anderen Bundesländern zu Weiterbildungszwecken eingesetzt. 2009 wurden mit diesem Instrument fast 30.000 Besucher/innen von Fach(ober)schulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Voraussetzung gefördert. Der allgemeine Rückgang der Zahl der BAföG-Beziehenden hat sich indes in Nordrhein-Westfalen etwas stärker ausgewirkt, sodass 2016 „nur“ noch das Bundesniveau erreicht wurde. In diesem Jahr erhielten noch knapp 18.000 Personen aus der erwähnten Gruppe der Fach(ober)schulklassen eine BAföG-Förderung (Statistisches Bundesamt, 2017a), was umgerechnet 0,2 Förderungen je 100 Erwerbspersonen ausmacht.

Etwas weniger verbreitet als im übrigen Bundesgebiet ist in Nordrhein-Westfalen die Förderung nach AFBG. Hier kamen 2016 auf 100 Erwerbspersonen 0,28 Förderungen, das entspricht etwa 25.500 Bezieher/innen (Statistisches Bundesamt, 2017). Im gesamten Bundesgebiet waren es im selben Jahr 0,38.

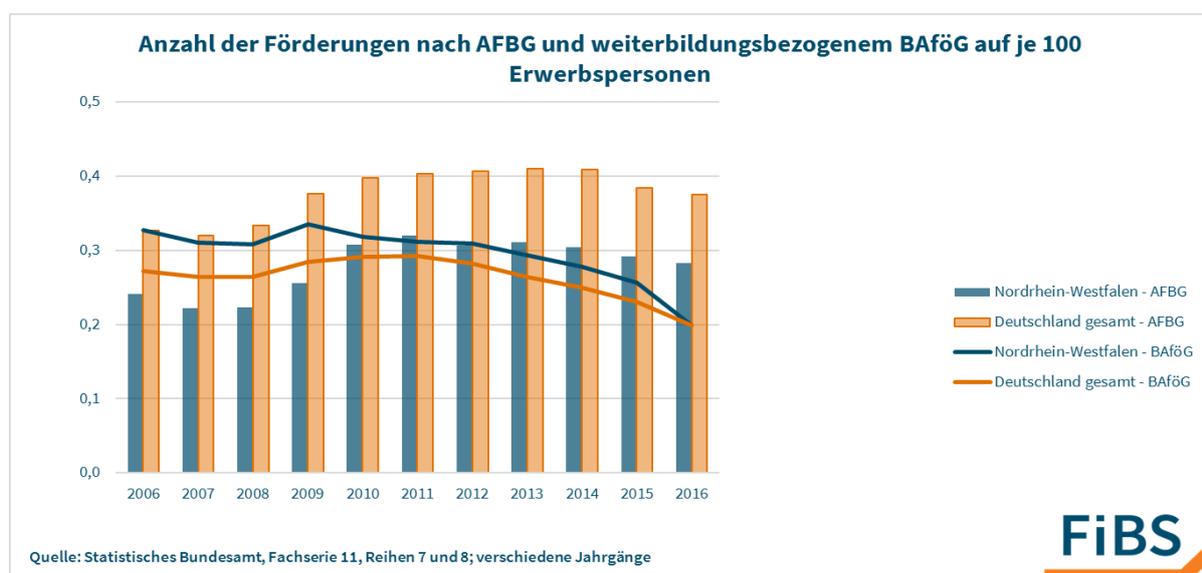


Abbildung 51: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Nordrhein-Westfalen zwischen 2006 und 2016.

Als eigenes Landesinstrument besitzt Nordrhein-Westfalen neben einigen spezifischen ausgerichtet Programmen²¹ vor allem noch den Bildungsscheck NRW. Zudem besteht auch in Nordrhein-Westfalen ein Anspruch auf Bildungsurlaub.

Der Bildungsscheck NRW wurde 2006 vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales eingeführt und seitdem mehrfach hinsichtlich Ausrichtung, Fördermodalitäten und Regularien angepasst. Grundsätzlich richtet sich der Bildungsscheck NRW sowohl an Privatpersonen als auch an Betriebe, indem ein Teil der diesen entstehenden Gebühren für Weiterbildungsveranstaltungen übernommen werden. Vor allem in den Anfangsjahren erreichte das Instrument eine beachtliche Abrufzahl. 2007 und 2008 wurden über 100.000 Bildungsschecks über den individuellen Zugang und über 120.000 über den betrieblichen Zugang vergeben. Danach gingen die Förderzahlen allerdings zurück. Wurden 2014 noch 47.400 Bildungsschecks ausgegeben, davon 25.600 über den individuellen Zugang, waren es 2016 nur noch 18.300, von denen weniger als 6.000 auf Privatpersonen fielen. Dennoch: In der Zeit von 2006 bis 2016 wurde der Bildungsscheck NRW insgesamt 241.000 mal an Privatpersonen und 307.000 mal an Betriebe ausgegeben.

Zum Umfang der Nutzung des Bildungsurlaubs in Nordrhein-Westfalen liegen keine Daten vor.

²¹ Gemeint sind angebots- oder projektorientierte Förderungen oder Förderungen für bestimmte Themen und Zielgruppen (z.B. Altenpflege).

4.II. Rheinland-Pfalz

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Rheinland-Pfalz		
Bevölkerungszahl	4.066.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	2.132.000	
Arbeitslosenquote	5,1%	
BIP pro Kopf	34.502 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,1%	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	22.189 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Rheinl.-Pf.	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	29,6%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	22,0%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	18,3%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	23,7%	22,0%
– Baugewerbe	5,0%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,3%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Rheinl.-Pf.	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	24,8%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	13,5%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	24,2%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	30,3%	31,4%
– Baugewerbe	6,2%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,0%	1,4%
Altersstruktur	Rheinland-Pfalz	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,1%	16,3%
– 18-24 Jahre	8,0%	7,7%
– 25-34 Jahre	12,1%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,7%	35,5%
– 60-74 Jahre	16,7%	16,3%
– über 74 Jahre	11,3%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Rheinland-Pfalz	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	45,8%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	8,1%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	/	1,0%
– Bachelor	1,5%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	12,3%	14,0%
– Promotion	1,0%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	9,1%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	21,7%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 24: Struktur- und Wirtschaftsdaten Rheinland-Pfalz 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Gemessen am Wachstum, am BIP pro Kopf und an den Nettoeinkommen lag Rheinland-Pfalz 2016 im Mittelfeld der Bundesländer. Die preisbereinigte Veränderung des Wirtschaftswachstums betrug in diesem Jahr 1,1% gegenüber dem Vorjahr. Das BIP pro Kopf lag mit 34.502 Euro etwas unter dem Bundesdurchschnitt (38.180 Euro), das verfügbare Nettoeinkommen mit 22.189 Euro dagegen leicht über dem Bundesdurchschnitt mit 21.919 Euro. Die Arbeitslosenquote lag 2016 bei 5,1%.

Rheinland-Pfalz besitzt ein ausgeprägtes produzierende Gewerbe, welches 29,6% der Bruttowertschöpfung ausmacht und 24,8% der Erwerbstätigen beschäftigt. Von besonderer Bedeutung sind die Chemie- und Pharmaindustrie, die Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie, die Metallerzeugung und -bearbeitung, die Herstellung von Metallerzeugnissen, Maschinenbau, die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln sowie die Getränkeherstellung (Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz, o.J.). Die meisten Beschäftigten sind allerdings im Bereich „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 30,3% angesiedelt.

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 19,1% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 12,8 % und dem Baugewerbe mit 12%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (11,7% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,8%) und Verkaufsberufe (7,2%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Rheinland-Pfalz besitzt in etwa die gleiche Altersstruktur wie Deutschland. 2016 wich keine Altersgruppe um mehr als 0,7 Prozentpunkte von den Bundeswerten ab. Im Wanderungssaldo verzeichnete Rheinland-Pfalz ein leichtes Plus von 5,6 Personen bezogen auf 1.000 Einwohner insgesamt und 0,5 im Binnenbereich. In der Binnenwanderung war ein Weggang der 18 bis 25-Jährigen und der 25 bis 40-Jährigen erkennbar, hier beträgt der Saldo minus 6,3 bzw. 1,0. Alle anderen Altersgruppen waren sowohl was die Binnenwanderung als auch was die Landesgrenzen übergreifende Wanderung – mit Ausnahme der Gruppe ab 65 Jahre mit einem ausgeglichenen Wert - anbelangt im Plus (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Auch hinsichtlich der Verteilung der beruflichen Abschlüsse ist die Situation in Rheinland-Pfalz mit der in Deutschland vergleichbar. Der Anteil der Personen mit einer Lehre oder einer Ausbildung im dualen System ist ebenso wie der Anteil der Personen mit Master- oder Diplomabschluss etwas geringer, ansonsten liegen die weiteren Abschlussgruppen aber in etwas im gleichen Umfang wie in Deutschland vor. Dagegen sind jedoch in Rheinland-Pfalz mit 21,7% mehr Personen, die sich nicht in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden, ohne Abschluss.

Weiterbildungsteilnahme

In Rheinland-Pfalz lag die Weiterbildungsbeteiligung der 25 bis 64-Jährigen im Jahr 2016 bei 19,3%. Im Langzeitvergleich zwischen 2006 und 2016 zeigt sich dabei nach einer Steigerung in den ersten beiden Jahren um mehr als drei Prozentpunkte eine sehr stabile Beteiligung. Der Höchststand wurde 2011 mit 19,4% erreicht, der Tiefststand lag, von den Jahren 2006 und 2007 abgesehen, bei 17,7% in den Jahren 2012 und 2013. Seit 2009 liegen die Quoten in Rheinland-Pfalz um bis zu zwei Prozentpunkten über den Werten im übrigen Deutschland.

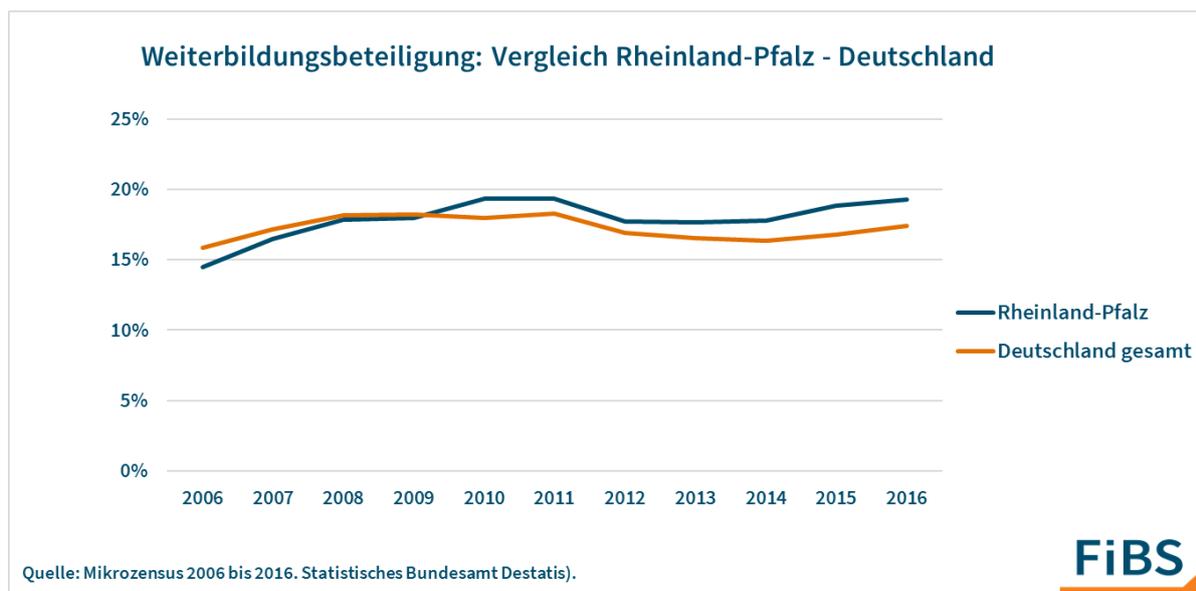


Abbildung 52: Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 18,8% und damit leicht unterhalb der Quote der Männer mit 19,3%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs der insgesamt in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (Tabelle 25). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Rheinland-Pfalz bei 17,7% (Frauen: 16,5%; Männer 18,8%). Wie in fast allen anderen Bundesländern lag auch in Rheinland-Pfalz die Weiterbildungszeit von Frauen unterhalb derer der Männer: 45,6% der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen gaben an, bis maximal 24 Stunden in ihre Weiterbildung zu investieren, bei den Männern waren es nur 36,6%. Im Gegenzug besuchten 11,9% der Frauen, aber 15,1% der Männer mehr als 100 Stunden Weiterbildungskurse.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	14,1 %	14,1 %	7,8 %	7,8 %
9 bis 24 Std.	31,5 %	45,6 %	28,8 %	36,6 %
25 bis 40 Std.	18,5 %	64,1 %	24,9 %	61,5 %
41 bis 100 Std.	20,7 %	84,8 %	20,0 %	81,5 %
101 bis 399 Std.	9,2 %	94,0 %	12,2 %	93,7 %
ab 400 Std.	2,7 %	96,7 %	2,9 %	96,6 %
k.A.	3,3 %	100,0%	3,4 %	100,0%

Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Rheinland-Pfalz 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2013 in Rheinland-Pfalz die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 62,8% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 20,3% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 13,6% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigen sich in Rheinland-Pfalz für das Jahr 2015 die mit Abstand höchsten Beteiligungsquoten bei der Gruppe der Promovierten. Mit 45,8% gab fast die Hälfte an, an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben.

Ansonsten wiesen nur Absolvent/innen einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe eine Beteiligung über 30% auf. Schwache Quoten zeigen sich vor allem bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum) mit nur 3,1%. Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen nahmen zu 12,1% an Weiterbildungen teil (10,7%), was für diese Gruppe der Höchstwert im Vergleich der Bundesländer ist.

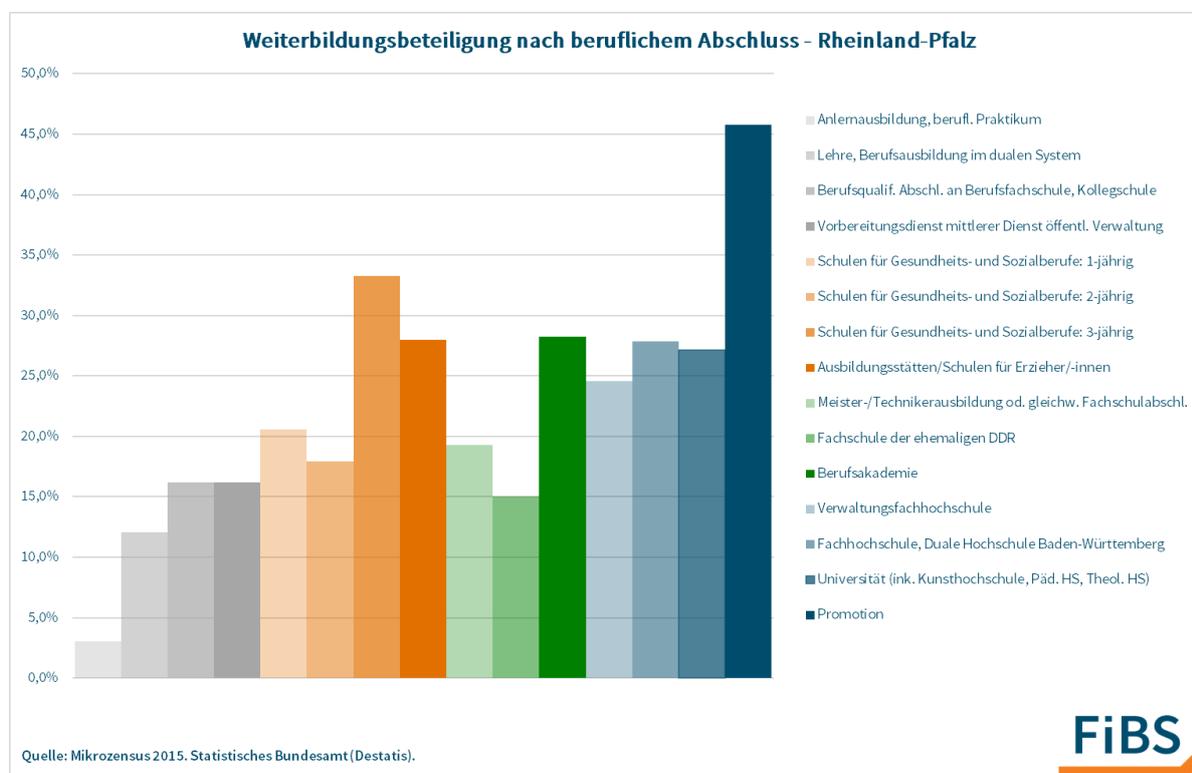


Abbildung 53: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Rheinland-Pfalz.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Rheinland-Pfalz: siehe Anhang, Tabelle 46). Für Rheinland-Pfalz lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: Die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die beiden Altersgruppen 25 bis 34 Jahre und 35 bis 44 Jahre ist in Rheinland-Pfalz annähernd identisch. Für die Gruppe der 35 bis 54-Jährigen ist die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme leicht, für die 55 bis 64-Jährigen deutlich niedriger.
- Migrationshintergrund: In Rheinland-Pfalz ist die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme für Ausländer/innen ohne Migrationserfahrung um 15% höher als für die Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Dagegen ist sie für Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung um 40% niedriger. Am geringsten ist die Wahrscheinlichkeit für Deutsche mit Migrationshintergrund.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. In Rheinland-Pfalz besitzen allerdings Personen auf ISCED-Level 5 eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen der ISCED-Gruppen 2 bis 4. Ansonsten steigt die Wahrscheinlichkeit mit zunehmendem ISCED-Level stetig an.
- Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag besitzen in Rheinland-Pfalz eine geringfügig niedrigere Teilnahmewahrscheinlichkeit als unbefristet Angestellte.

- Teilzeitbeschäftigte besitzen eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- In Rheinland-Pfalz konnten kaum Unterschiede in der Teilnahmewahrscheinlichkeit hinsichtlich unterschiedlicher Einkommensgruppen ausgemacht werden.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations sowie mit leichtem Abstand bei Lower Supervisory / Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.²²
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, liegt die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme bei Frauen in typischen Frauen-Berufen um 30% höher. Die Unterschiede zu allen anderen Gruppen lagen bei unter 10%.

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 18,4% der Befragten in Rheinland-Pfalz an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 53,4% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 28,2% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

In Rheinland-Pfalz kamen 2016 auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 1,3 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind. Nach Baden-Württemberg und Hessen ist dies der niedrigste Wert aller Bundesländer (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 54 und Abbildung 55 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Im Vergleich zum Bundesgebiet sind Förderungen durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des FbW-Programms in Rheinland-Pfalz weniger stark verbreitet. 2016 wurden in Rheinland-Pfalz insgesamt 18.461 FbW-Maßnahmen gefördert, davon 4.444 abschlussorientierte Maßnahmen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Umgerechnet sind dies 0,87 bzw., was die darin enthaltenen abschlussbezogenen Maßnahmen betrifft, 0,21 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen. Zum Vergleich: Im Bundesgebiet waren es 2016 1,12 FbW-Förderungen insgesamt und 0,29 abschlussbezogene Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen. Im Zeitvergleich folgt die FbW-Entwicklung der des Bundesgebietes, obgleich sich der Anstieg, der in Deutschland 2009 und 2010 bei den abschlussbezogenen Maßnahmen beobachtet werden kann, in Rheinland-Pfalz über einen deutlich längeren Zeitraum erstreckte.

²² Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

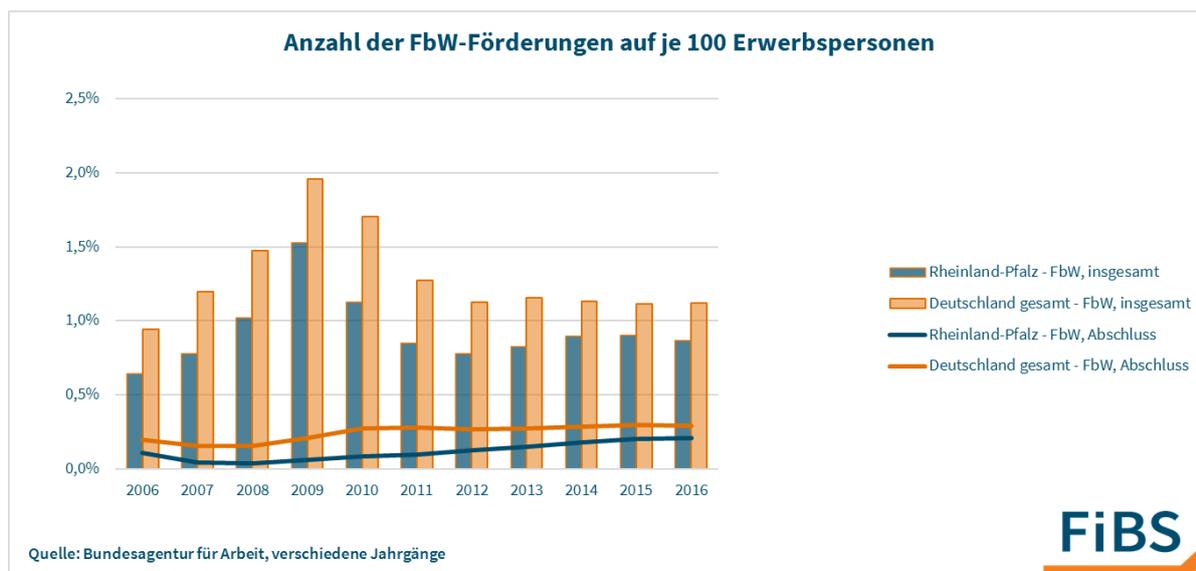


Abbildung 54: FbW-Förderungen in Rheinland-Pfalz zwischen 2006 und 2016.

Auch die Finanzierung der Weiterbildung durch eine BAföG-Förderung ist in Rheinland-Pfalz seltener als im übrigen Deutschland. Im Jahr 2016 bezogen in Rheinland-Pfalz nur knapp 3.000 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, BAföG (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,14 Fälle auf 100 Erwerbspersonen. Der Vergleichswert in Deutschland liegt bei 0,2. Die Entwicklung ist in Rheinland-Pfalz ebenso im Bundesgebiet seit 2010 rückläufig.

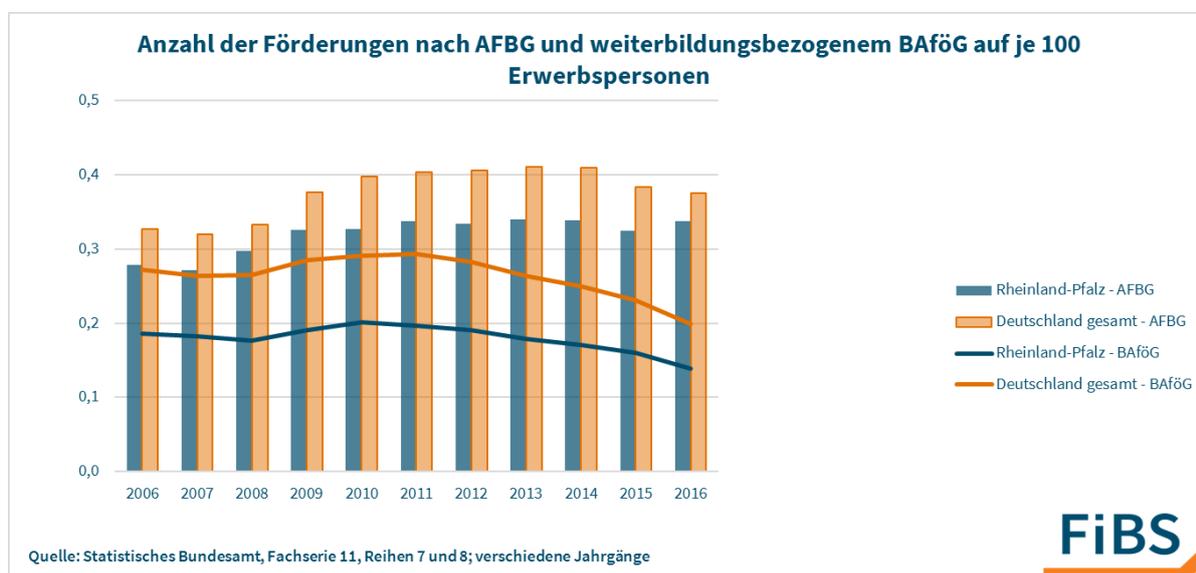


Abbildung 55: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Rheinland-Pfalz zwischen 2006 und 2016.

Das AFBG wird in Rheinland-Pfalz ebenfalls weniger oft in Anspruch genommen als in Deutschland insgesamt. Die Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen liegen im Betrachtungszeitraum in Rheinland-Pfalz zwischen 0,27 im Jahr 2007 und 0,24 in den Jahren 2011 bis 2016, in Deutschland zwischen 0,32 (2007) und 0,41 (2012 bis 2014). In absoluten Zahlen entspricht dies in Rheinland-Pfalz zwischen 5.521 (2007) und 7.182 (2016) AFBG-Förderungen im Jahr (Statistisches Bundesamt, 2017).

Neben den Finanzierungsinstrumenten des Bundes besitzt Rheinland-Pfalz als weitere landeseigene Förderinstrumente u.a. den QualiScheck Rheinland-Pfalz, den sogenannten Aufstiegsbonus sowie ein Bildungsurlaubsgesetz.

Der QualiScheck-Rheinland-Pfalz richtet sich an abhängig und geringfügig Beschäftigte. Gefördert werden berufsbezogene Weiterbildungen, soweit diese dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im ausgeübten Beruf dienen. Die Förderhöhe entspricht der Hälfte der Teilnahmegebühren, ist jedoch auf 500 Euro (seit 2017 auf 600 Euro) begrenzt. Seit August 2012 erfolgt die Ausstellung des QualiSchecks durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV). Ab diesem Zeitraum liegen Nutzungszahlen vor. Demnach wurde der QualiScheck zwischen August 2015 und Dezember 2016 insgesamt 6.659mal ausgestellt.

Das Programm „Aufstiegsbonus I und Aufstiegsbonus II“ richtet sich an Personen, die eine Meisterprüfung oder eine gleichwertige öffentlich-rechtliche Fortbildungsprüfungen in gewerblichen und kaufmännischen Berufen und in Berufen der Landwirtschaft abgelegt haben. Der Aufstiegsbonus I ist dabei als eine Prämie für den erfolgreichen Abschluss zu verstehen, während der Aufstiegsbonus II auf eine sich anschließende Existenzgründung abzielt.²³

In Rheinland-Pfalz haben 2016 fast 12.300 Personen Bildungsurlaub beantragt. Insgesamt wurde zwischen 2006 und 2016 circa 85.000 mal von der Option, Bildungsurlaub zu nehmen, Gebrauch gemacht (MWWK Rheinland-Pfalz, 2017). In den letzten Jahren ist ein starker Anstieg der Nachfrage nach Bildungsurlaub zu vermerken: Zwischen 2010 und 2016 hat sich die Zahl mehr als verdoppelt.

²³ Die Höhe des Aufstiegsbonus I beträgt derzeit 1.000 Euro und des Aufstiegsbonus II 2.500 Euro pro Person. Der Aufstiegsbonus II wird Prüfungsabsolvent/innen unabhängig davon gewährt, ob diese bereits den Aufstiegsbonus I erhalten haben.

4.12. Saarland

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Saarland		
Bevölkerungszahl	997.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	505.000	
Arbeitslosenquote	7,2%	
BIP pro Kopf	34.737 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	-0,3% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	20.016 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Saarland	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	30,4%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	23,2%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	17,9%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	23,8%	22,0%
– Baugewerbe	4,4%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,2%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Saarland	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	27,3%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	16,2%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	23,0%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	28,1%	31,4%
– Baugewerbe	5,2%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,2%	1,4%
Altersstruktur	Saarland	Deutschland
– unter 18 Jahre	14,6%	16,3%
– 18-24 Jahre	7,6%	7,7%
– 25-34 Jahre	11,9%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,4%	35,5%
– 60-74 Jahre	18,0%	16,3%
– über 74 Jahre	12,5%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Saarland	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	50,9%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	6,2%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	/	1,0%
– Bachelor	1,3%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	11,4%	14,0%
– Promotion	0,9%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	8,9%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	19,9%	17,2%

¹ Personen ab 15 Jahre.

² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe

³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.

⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.

Tabelle 26: Struktur- und Wirtschaftsdaten Saarland 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Infolge des Abbaus der Montanindustrie ist die saarländische Wirtschaft einem starken Strukturwandel ausgesetzt. In den Wirtschaftsdaten für 2016 steht das Saarland dabei eher schwach da: Mit einem veränderten preisbereinigten Wachstum von -0,3% gegenüber dem Vorjahr ist das Saarland im Bundesvergleich nicht nur das Schlusslicht, sondern weist für 2016 als einziges Land eine negative Wachstumsentwicklung vor. Auch das BIP pro Kopf und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner erreichten 2016 mit 34.737 Euro bzw. 20.016 Euro Werte unterhalb des Niveaus in Deutschland (mit den Vergleichswerten BIP pro Kopf: 38.180 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.919 Euro). Die Arbeitslosenquote lag dagegen mit 7,2% gut einen Prozentpunkt höher.

Unabhängig des sich vollziehenden Strukturwandels ist jedoch das produzierende Gewerbe nach wie vor der dominierende Wirtschaftszweig im Saarland. Auf ihn fallen über 30,4% der Bruttowertschöpfung und mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen. Die Wirtschaftsbereiche „Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen“ und „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ liegen mit 23,2% bzw. 23,8% in der Bruttowertschöpfung in etwa gleichauf, wobei auf Ersteren nur 16,2%, auf Letzteren dagegen 28,1% der Erwerbstätigen fallen. Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation machen 17,9% der Wertschöpfung und 23% der Erwerbstätigen aus. Kernbranchen sind neben der nach wie vor bedeutsamen Stahlindustrie die Kraftfahrzeug- und Kraftfahrzeugzuliefererindustrie. Weiterhin gelten als den Strukturwandel prägende Zukunftsbranchen u.a. Elektrotechnik, Maschinenbau, aber auch das Pflege- und Gesundheitswesen (Arbeitskammer des Saarlandes, 2016).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 20,2% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 12,6% und dem Baugewerbe mit 10,8%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (11,0% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,4%) sowie Maschinenbau/Fahrzeugtechnik und Metallerzeugung/Metallbearbeitung/Metallbau (je 7,4%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

In der Altersstruktur zeigt sich ein etwas geringerer Anteil der jüngeren Altersgruppen. Die Gruppen der unter 34-Jährigen besaßen im Jahr 2016 zusammen einen Anteil von 34,1% gegenüber 36,8 im Bundesgebiet. Dagegen machten Personen ab 60 Jahre im Saarland 30,5%, in Deutschland insgesamt 27,6% der Bevölkerung aus. Im Wanderungssaldo verzeichnete das Saarland ein Plus von sechs Personen bezogen auf 1.000 Einwohner, insgesamt aber ein Minus von 3,6 Personen im Binnenbereich. In der Binnenwanderung war vor allem ein starker Weggang der 18 bis 25-Jährigen und der 25 bis 40-Jährigen erkennbar, hier betrug der Saldo minus 16,8 bzw. 9,7 (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Was die Verteilung der beruflichen Abschlüsse angeht, so hatte im Jahr 2016 im Saarland jede/r Zweite einen Abschluss im dualen System – das ist relativ gesehen etwas mehr als in Deutschland insgesamt. Zugleich war der Anteil an Personen ohne Abschluss, die sich nicht in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden, mit 19,9% vergleichsweise hoch. Auf Bachelor-, Master-, Diplom- oder Promotionsabsolventen kamen dagegen nur 13,6% gegenüber 17,1% in Deutschland.

Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsteilnahme der 25 bis 64-Jährigen lag im Saarland im Jahr 2016 bei 12,8%. Im Langzeitvergleich zwischen 2006 und 2016 zeigt sich dabei eine unregelmäßige Wellenbewegung, in der

die höchste Beteiligung 2009 (17,2%), die niedrigste 2015 (11,1%) erreicht wurden. Seit 2014 ist das Saarland im Vergleich der Bundesländer in diesem Punkt das Schlusslicht. Im Vergleich zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland lag die Weiterbildungsbeteiligung im Saarland über den gesamten Betrachtungszeitraum unterhalb der Gesamtbeteiligung, 2015 sogar um 5,7 Prozentpunkte.

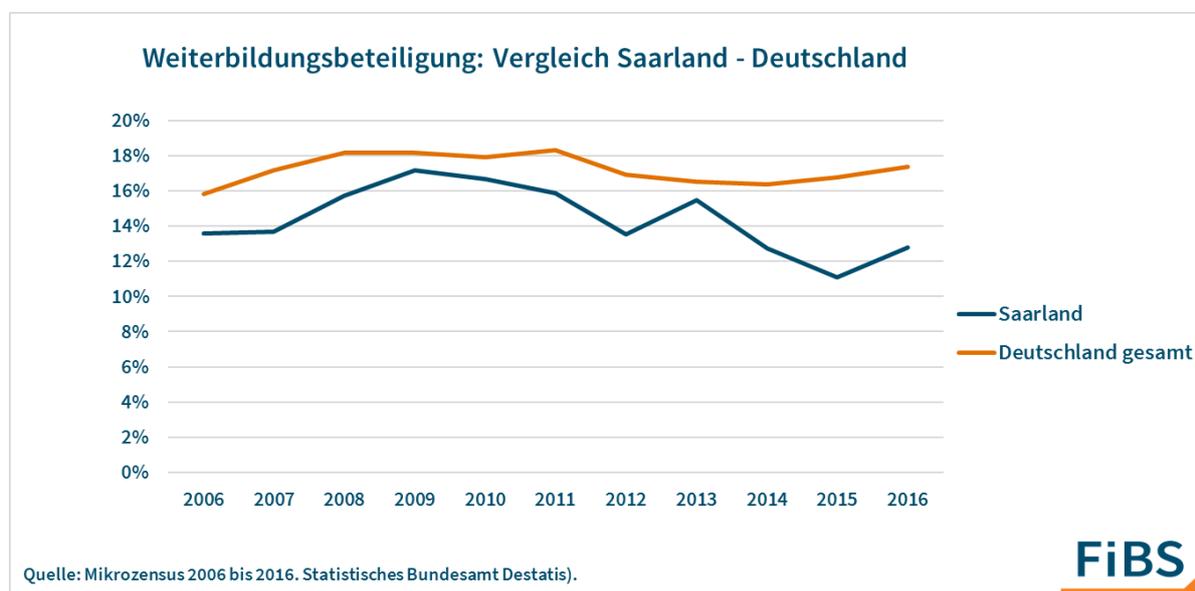


Abbildung 56: Weiterbildungsbeteiligung im Saarland und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag im Saarland 2016 bei 12,1% und damit leicht unterhalb der Quote der Männer mit 13,4%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten.

Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs aller in Anspruch genommener Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (Tabelle 27). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung im Saarland bei 15,5% (Frauen: 12,5%; Männer 18,3%). Auch im Saarland besitzen demnach Frauen geringere Weiterbildungszeiten als Männer: 48,5% der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen besuchten bis maximal 24 Stunden Angebote, bei den Männern waren es nur 36,5%. Im Gegenzug besuchten 15,1% der Frauen und 7,4% der Männer mehr als 100 Stunden lang Weiterbildungskurse.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	12,1 %	12,1 %	9,6 %	9,6 %
9 bis 24 Std.	36,4 %	48,5 %	26,9 %	36,5 %
25 bis 40 Std.	15,2 %	63,6 %	25,0 %	61,5 %
41 bis 100 Std.	18,2 %	81,8 %	19,2 %	80,7 %
101 bis 399 Std.	12,1 %	93,1 %	13,5 %	94,2 %
ab 400 Std.	3,0 %	97,0 %	3,8 %	98,1 %
k.A.	3,0 %	100,0%	1,9 %	100,0%

Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Saarland 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2013 die Weiterbildungsteilnehmenden im Saarland zu 62,4% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 18,8% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 16,4% besuchten längere mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, dann scheinen einzig im Gesundheits- und Pflegebereich hoher Werte erzielt zu werden. Im Jahr 2015 zeigten einzig Absolvent/innen einer zweijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe eine rege Weiterbildungsbeteiligung. Die Partizipationsrate für diese Gruppe lag 2015 bei 41,8%. Keine der anderen Gruppen erreichte eine Beteiligungsrate über 25%. Schwache Beteiligungsquoten unter 10% zeigen sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 8,0%), bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (6,6%) sowie bei Absolvent/innen des Vorbereitungsdienstes für den mittleren öffentlichen Verwaltungsdienst (9,8%).

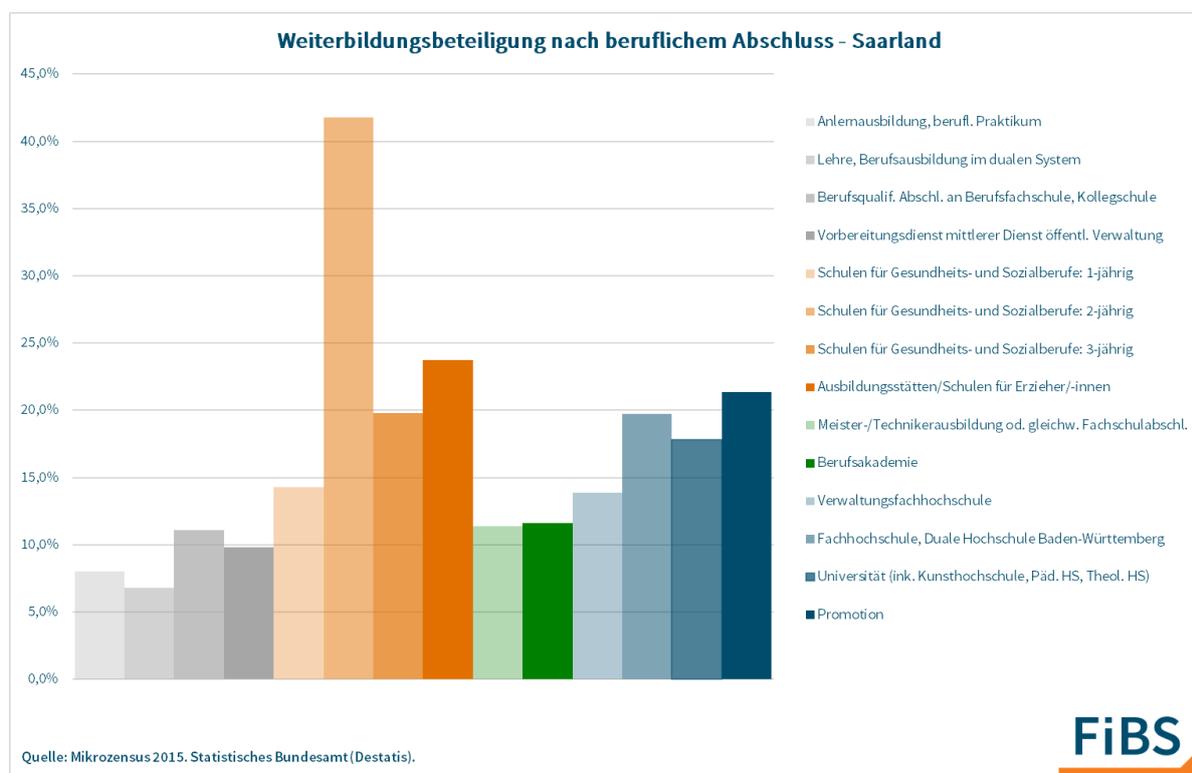


Abbildung 57: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Saarland.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für das Saarland: siehe Anhang, Tabelle 47). Für das Saarland lassen sich folgende Aussagen treffen:

- **Alter:** Die höchste Wahrscheinlichkeit zur Weiterbildungsteilnahme ist im Saarland bei den 35 bis 44-Jährigen und, etwas dahinter, bei den 45 bis 54-Jährigen zu verzeichnen. Erst dann folgen als Referenzgruppe die 25 bis 34-Jährigen. Für Erwerbstätige über 55 Jahre ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit am geringsten, die Werte liegen allerdings nur geringfügig hinter der Referenzgruppe.
- **Migrationshintergrund:** Eine besonders hohe Teilnahmewahrscheinlichkeit besitzen im Saarland Deutsche mit Migrationshintergrund. Für diese Gruppe liegen die Wahrscheinlichkeitswerte um mehr als 80% über denen der Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

Deutlich geringer ist dagegen die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme für Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung. Für Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung sind die errechneten Werte nicht signifikant.

- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. Personen auf dem Level ISCED 5 besitzen im Saarland eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen auf ISCED-Level 6 oder 7.
- Eine Befristung des Arbeitsvertrages wirkt sich im Saarland kaum auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus. Der Unterschied zwischen den Merkmalsausprägungen „befristet“ und „unbefristet“ liegt bei unter 10%.
- Dasselbe gilt im Saarland für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte.
- Personen in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten haben eine höhere Weiterbildungschance. Der Unterschied bei Beschäftigten in Betrieben mit 11-50 bzw. mit weniger als 10 Mitarbeiter/innen ist nur geringfügig.
- Mit steigendem Einkommen steigt auch die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Erhebliche Unterschiede bestehen zwischen den Gruppen der Einkommensarmen und Einkommensschwachen einerseits und der Mittelschicht, den Einkommensstarken und den Einkommensreichen andererseits. Die Werte für die Mittelschicht sind dabei etwas höher als die der Einkommensstarken.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernete Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salariat Occupations und bei Lower Supervisory / Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.²⁴
- Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, besitzen im Saarland die höchste Teilnahmewahrscheinlichkeit. Der Unterschied zu Frauen in frauentypischer Beschäftigung ist allerdings marginal (2%). Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme ist für die Gruppen der Männer in männer-a-typischen bzw. in männertypischen Berufen und Frauen in frauenuntypischen Berufen um 20% bis 30% niedriger.

Von den saarländischen Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 38,7% der Befragten im Saarland an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 35,5% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalltäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 25,8% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen im Saarland insgesamt 1,9 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 58 und Abbildung 59 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den

²⁴ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

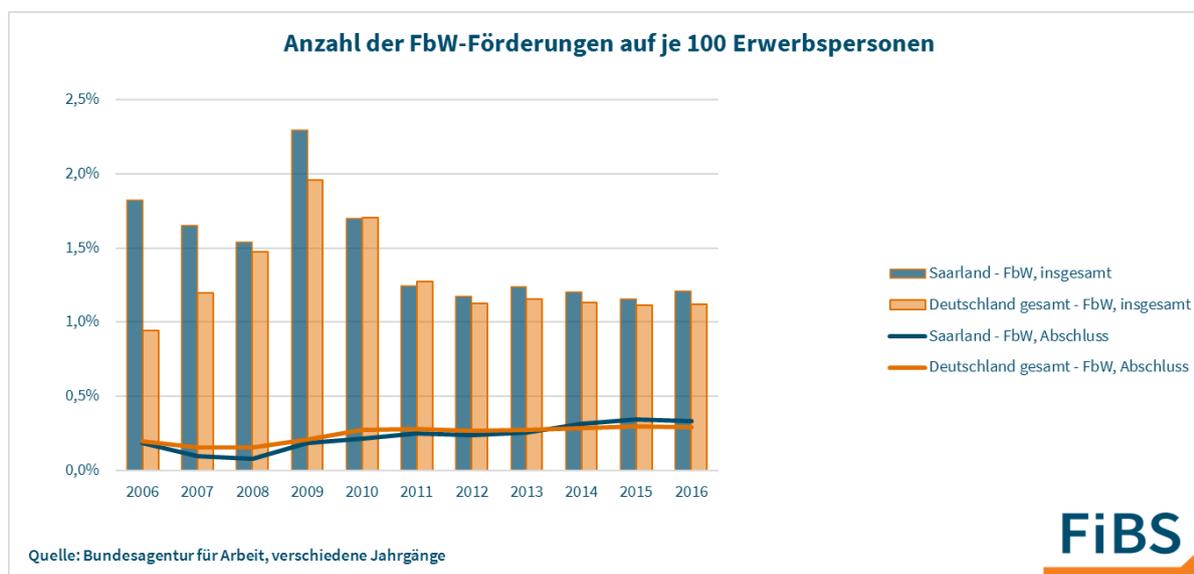


Abbildung 58: FbW-Förderungen im Saarland zwischen 2006 und 2016.

Durch die Bundesagentur für Arbeit wurden im Saarland im Jahr 2016 im Rahmen des FbW-Programms 1,21 Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen gewährt. Die Zahl der abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen lag über den Betrachtungszeitraum hinweg zwischen 0,08 (2008) und 0,34 (2015) Förderungen bezogen auf 100 Erwerbspersonen. Verglichen mit dem Bundesgebiet lag das Saarland hinsichtlich der FbW-Förderung bis 2009 zumeist deutlich über dem Niveau in Deutschland. Seitdem sind die Unterschiede gering. Was die abschlussbezogenen Maßnahmen betrifft, so sind die relativen Förderzahlen im Saarland abgesehen von den Jahren 2007 und 2008 weitgehend deckungsgleich zu denen in Deutschland.

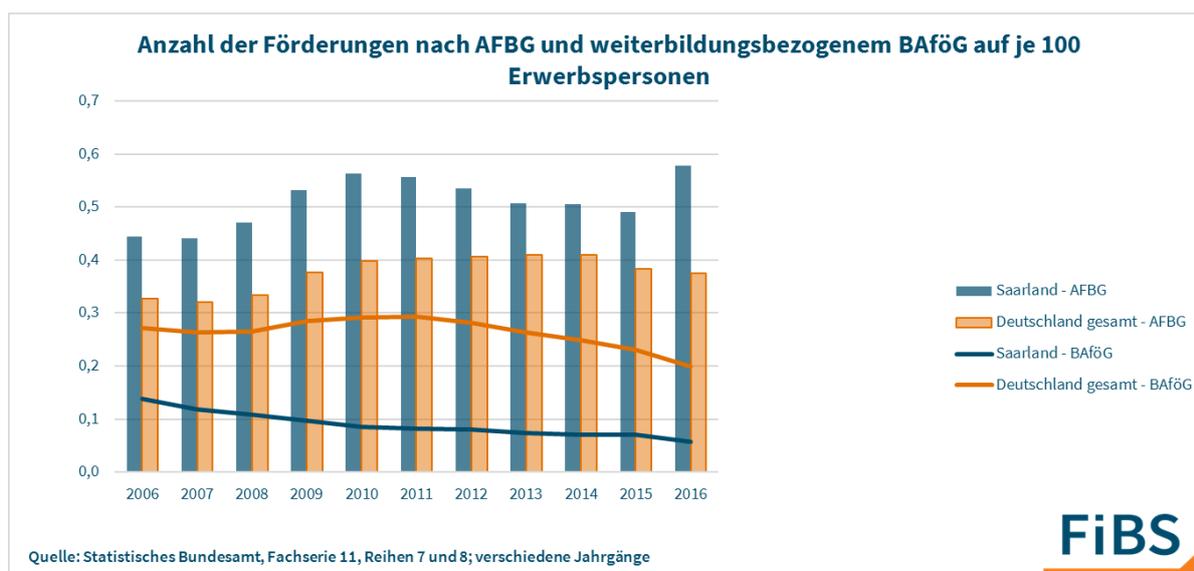


Abbildung 59: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG im Saarland zwischen 2006 und 2016.

Das BAföG als Instrument zur Weiterbildungsfinanzierung spielt im Saarland kaum eine Rolle. 2016 waren es erstmals weniger als 300 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine

abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, die BAföG bezogen (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,05 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen. Der höchste Wert wurde 2006 mit 0,14 oder 668 BAföG-Bezieher/innen erreicht.

Demgegenüber wird das AFBG im Saarland relativ gesehen stärker nachgefragt als im übrigen Deutschland. Hier lag die Förderrate bei 0,58 AFBF-Bezieher/innen auf 100 Erwerbspersonen – im Bundesgebiet waren es im gleichen Jahr 0,38. Im Zeitverlauf der Jahre 2006 bis 2016 stiegen die Förderquoten bis 2010 an, fielen dann aber bis 2015 wieder etwas ab. Erst 2016 konnte ein erneuter, dafür aber kräftiger Anstieg beobachtet werden.

Ein eigenes Bildungschecksystem oder anderweitige, an eine breite Zielgruppe privater Bildungsinteressierter gerichtete nachfrageorientierte Instrumente besitzt das Saarland abgesehen von einem Aufstiegsbonus und einem Bildungsurlaubsgesetz nicht.

Der Aufstiegsbonus (Meisterbonus) richtet sich an erfolgreiche Absolvent/innen der Meisterprüfung oder einer gleichwertigen öffentlich-rechtlichen Fortbildungsprüfung in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen sowie in den Berufen der Landwirtschaft. Die Höhe des Bonus liegt bei 1.000 Euro.

Zum Bildungsurlaub im Saarland liegen keine näheren Daten vor.

Abgesehen von diesen an Einzelpersonen gerichteten Instrumenten existiert mit dem Programm „Kompetenz durch Weiterbildung KdW“ eine Förderung, die sich an klein- und mittelständische Unternehmen richtet. Betriebe können auf Grundlage dieses Programms Beihilfen beziehen, deren Höhe nach Betriebsgröße limitiert ist und deren Höchstgrenze für Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten bei 20.000 Euro, für kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bei 100.000 und für mittelständische Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten bei 250.000 Euro pro Kalenderjahr liegt. Ziel des Programmes ist es, klein- und mittelständischen Unternehmen Weiterbildungsanreize zu schaffen.

4.13. Sachsen

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Sachsen		
Bevölkerungszahl	4.082.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	2.086.000	
Arbeitslosenquote	7,5%	
BIP pro Kopf	29.012 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,8% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	19.227 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Sachsen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	25,1%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	21,8%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	19,1%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	26,2%	22,0%
– Baugewerbe	7,1%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	0,8%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Sachsen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	21,9%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	16,3%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	23,4%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	30,4%	31,4%
– Baugewerbe	6,7%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,3%	1,4%
Altersstruktur	Sachsen	Deutschland
– unter 18 Jahre	15,3%	16,3%
– 18-24 Jahre	5,3%	7,7%
– 25-34 Jahre	12,8%	12,8%
– 35-59 Jahre	33,8%	35,5%
– 60-74 Jahre	18,9%	16,3%
– über 74 Jahre	14,0%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Sachsen	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	55,2%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	11,2%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	3,4%	1,0%
– Bachelor	1,3%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	14,3%	14,0%
– Promotion	1,0%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	6,5%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	7,0%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 28: Struktur- und Wirtschaftsdaten Sachsen 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Sachsen konnte für 2016 ein verändertes preisbereinigtes Wirtschaftswachstum von 1,8% gegenüber dem Vorjahr vorweisen. Das BIP pro Kopf und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner lagen bei 29.012 Euro bzw. 19.227 Euro was beides relativ deutlich unter den Vergleichswerten in Deutschland liegt (BIP pro Kopf: 38.200 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.900 Euro). Die Arbeitslosenquote lag 2016 bei 7,5%.

Von allen Wirtschaftsbereichen leistete der Bereich „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 26,2% im Jahr 2016 den größten Beitrag zur Bruttowertschöpfung. In diesem Bereich waren auch mehr als 30% der Beschäftigten tätig. Zweitstärkster Bereich ist das produzierende Gewerbe mit 25,1% und 21,9% der Erwerbstätigen. Umsatzstarke Industriebranchen sind vor allem die Automobilindustrie, Metallerzeugung, Maschinen- und Anlagenbau, Mikroelektronik, Informations- und Kommunikationstechnologie, Umwelt- und Energietechnik, Pharmazie und Bahn-, Luft- und Raumfahrttechnik (Sächsische Landeszentrale für politische Bildung, o.J.).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 17,4% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt vom Baugewerbe mit 16,4% und von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 12,6%. Die meisten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (11,3% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,0%) und Verkaufsberufe (6,7%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Sachsens Altersstruktur weicht bei den sehr jungen und bei den älteren Gruppen von der allgemeinen Struktur in Deutschland ab. Im Jahr 2016 besaßen die Gruppen der unter 24-Jährigen einen etwas geringeren Anteil von 20,6% gegenüber 24,0% im Bundesgebiet. Dagegen machen Personen ab 60 Jahre im Sachsen 32,9%, in Deutschland insgesamt 27,6% der Bevölkerung aus. Der Wanderungssaldo war in diesem Jahr in Sachsen mit einem Plus von 3,2 Personen bezogen auf 1.000 Einwohner insgesamt und 0,5 Personen im Binnenbereich annähernd ausgeglichen. In der Binnenwanderung ist ein vor allem ein starker Zuzug der 18 bis 25-Jährigen mit 13,3 Personen auf 1.000 Einwohner zu vermerken (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Hinsichtlich der beruflichen Abschlüsse hatte Sachsen 2016 mit 55,2% der über 15-Jährigen eine außerordentlich hohe Quote an Personen mit einem Abschluss im dualen System. Auch der Anteil an Personen mit Fachschulabschluss lag mit über 11% höher als im Bundesdurchschnitt. Zugleich ist der Anteil an Personen ohne Abschluss mit 13,5% im Vergleich zu Deutschland (26,1%) sehr gering. Von dieser Gruppe befand sich 2016 knapp die Hälfte noch in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung. Der Anteil der Personen mit Bachelor-, Master-, Diplom- oder Promotionsabschluss ist mit den Werten in Deutschland vergleichbar.

Weiterbildungsteilnahme

Von den 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen in Sachsen nahmen im Jahr 2016 insgesamt 20,4% an einer Weiterbildung teil. Nach Baden-Württemberg ist dies der zweithöchste Wert aller Bundesländer. Dabei konnte Sachsen vor allem in den letzten Jahren einen deutlichen Zuwachs in der Beteiligungsrate verbuchen: 2012 lag der Wert noch bei 14,8, sodass in den vier Folgejahren zusammen 5,6 Prozentpunkte zugelegt werden konnten. Auf der anderen Seite ist die Beteiligung in Sachsen jedoch auch in der Zeit von 2008 bis 2012 deutlich stärker zurückgegangen als im übrigen Bundesgebiet.

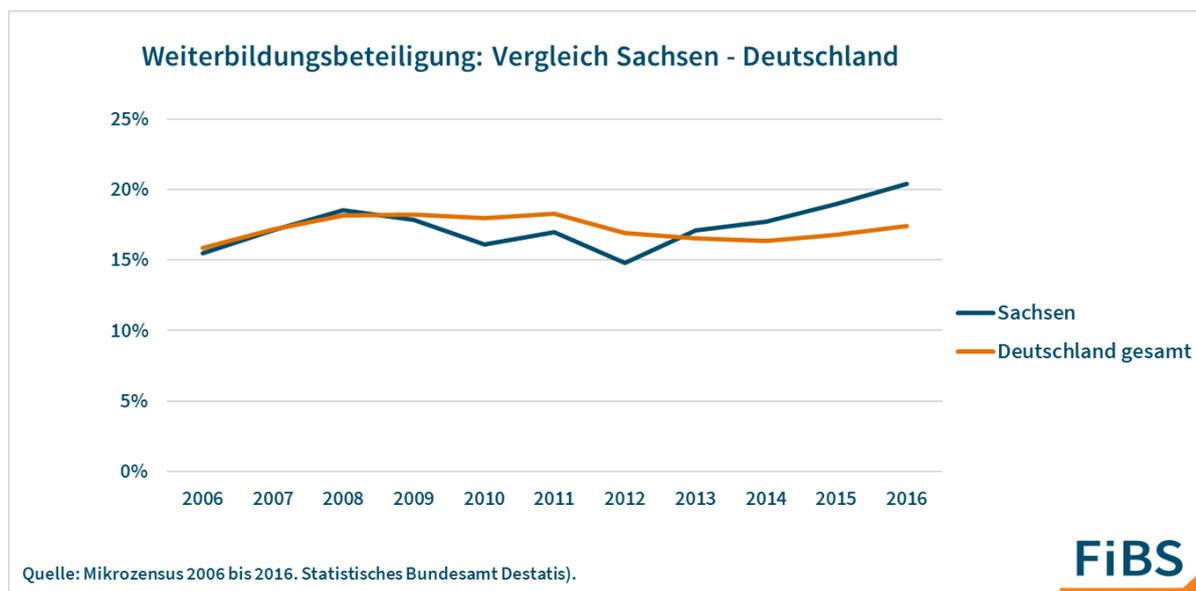


Abbildung 60: Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 21,5% und damit oberhalb der Quote der Männer mit 19,3%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs aller in Anspruch genommener Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen für Sachsen Daten aus dem Jahr 2016 vor (siehe Tabelle 29). Wie in fast allen anderen Bundesländern besitzen auch in Sachsen Frauen geringere Weiterbildungszeiten als Männer, allerdings sind die Unterschiede vergleichsweise gering: 46,8% der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen besuchten maximal 24 Stunden im Jahr Weiterbildungskurse, bei den Männern waren es 42,6%. Jedoch lag ebenfalls der Anteil der Frauen mit einem Weiterbildungsvolumen von mehr als 100 Stunden höher als der der Männer. Männer favorisieren dagegen eher eine Weiterbildungsinvestition zwischen 40 und 100 Stunden.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	13,0 %	13,0 %	11,8 %	11,8 %
9 bis 24 Std.	33,8 %	46,8 %	30,8 %	42,6 %
25 bis 40 Std.	21,0 %	67,8 %	24,9 %	67,5 %
41 bis 100 Std.	17,0 %	84,8 %	18,4 %	85,8 %
101 bis 399 Std.	9,6 %	94,4 %	9,3 %	95,2 %
ab 400 Std.	5,6 %	100,0 %	4,8 %	100,0 %

Tabelle 29: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Sachsen 2016. Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2016 Teilnehmenden an Weiterbildung in Sachsen zu 67,6% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 17,6% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildung teil und 14,7% besuchten mehr als 100 Stunden weiterbildende Angebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, dann zeigt sich in Sachsen für das Jahr 2015 eine gewissen Bipolarität hinsichtlich Gruppen mit hoher und Gruppen mit

niedriger Teilnahme. Gekennzeichnet ist diese dadurch, dass bis auf Fachhochschulabsolvent/innen alle Gruppen entweder sehr deutlich oberhalb oder mehrere Prozentpunkte unterhalb der 20%-Grenze liegen. Gruppen mit hoher Teilnahme waren 2015 insbesondere Personen mit einem Abschluss an einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (35,5%), an einer Berufsakademie (34,3%), einer Promotion (33,0%) oder Personen des Vorbereitungsdienstes im mittleren öffentlichen Verwaltungsdienst (32%). Dagegen zeigten sich schwache Quoten unter 10% bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum, 2,7%) und Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (8,6%).

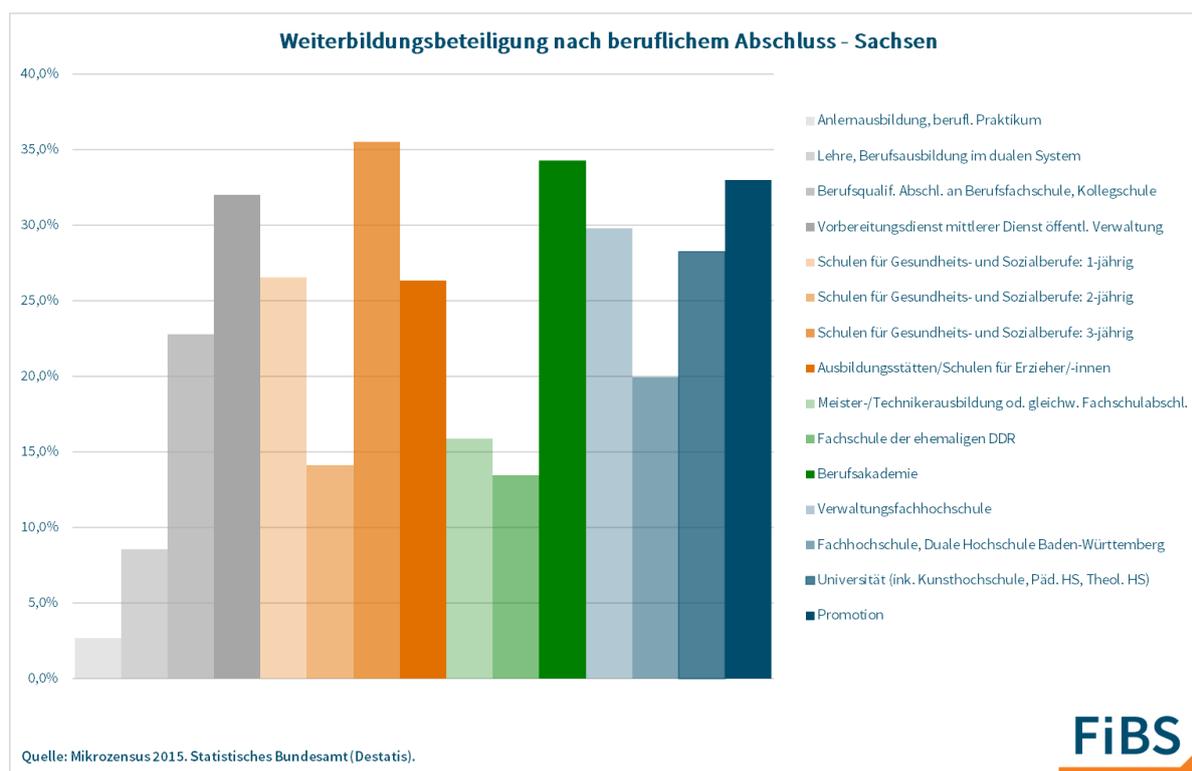


Abbildung 61: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Sachsen

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Sachsen: siehe Anhang, Tabelle 48). Für Sachsen lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Die höchste Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme besitzt die Gruppe der 25 bis 34-Jährigen. Die Wahrscheinlichkeit sinkt in Sachsen mit zunehmendem Alter.
- Migrationshintergrund: In Sachsen besitzen Deutsche mit Migrationshintergrund die höchste Teilnahmewahrscheinlichkeit. Für diese Gruppe liegen die Werte um 50% höher als die der Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Deutlich geringer ist dagegen die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme für Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung. Für Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung sind die errechneten Werte nicht signifikant.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso eher ist auch eine Weiterbildungsteilnahme zu vermuten. Personen auf dem Level ISCED 4 besitzen in Sachsen eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen auf ISCED-Level 5.
- Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag besitzen in Sachsen eine geringfügig höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als unbefristet Angestellte.

- Zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte sind die Unterschiede in der Teilnahmewahrscheinlichkeit mit 7% gering.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Für Sachsen gilt über alle Einkommensgruppen: Je höher das Einkommen, umso höher die Weiterbildungswahrscheinlichkeit.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher Salaried Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Großbetrieben (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.²⁵
- Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für Männer sowohl in männer-typischen als auch in männer-a-typischen Berufen sowie für Frauen in typischen Frauen-Berufen höher. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme bei Frauen in frauenuntypischer Beschäftigung ist dagegen niedriger.

Von sächsischen Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 37,7% der Befragten in Sachsen an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 29,4% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 32,8% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Sachsen auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 2,1 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 62 und Abbildung 63 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit entfielen 2016 in Sachsen auf 100 Erwerbspersonen 1,41 Förderfälle. In absoluten Zahlen sind dies 29.515 geförderte Maßnahmen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Bei 8.421 dieser Förderungen handelte es sich um abschlussbezogene Maßnahmen, was umgerechnet 0,4 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen entspricht. Im Zeitvergleich der FbW-Förderungen in Sachsen mit denen in Deutschland zeigt sich, dass über den gesamten Zeitraum von 2006 bis 2016 das FbW-Programm in Sachsen stärker in Anspruch genommen wurde als in der gesamten Bundesrepublik. Dies gilt ebenso für abschlussbezogene Maßnahmen.

²⁵ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

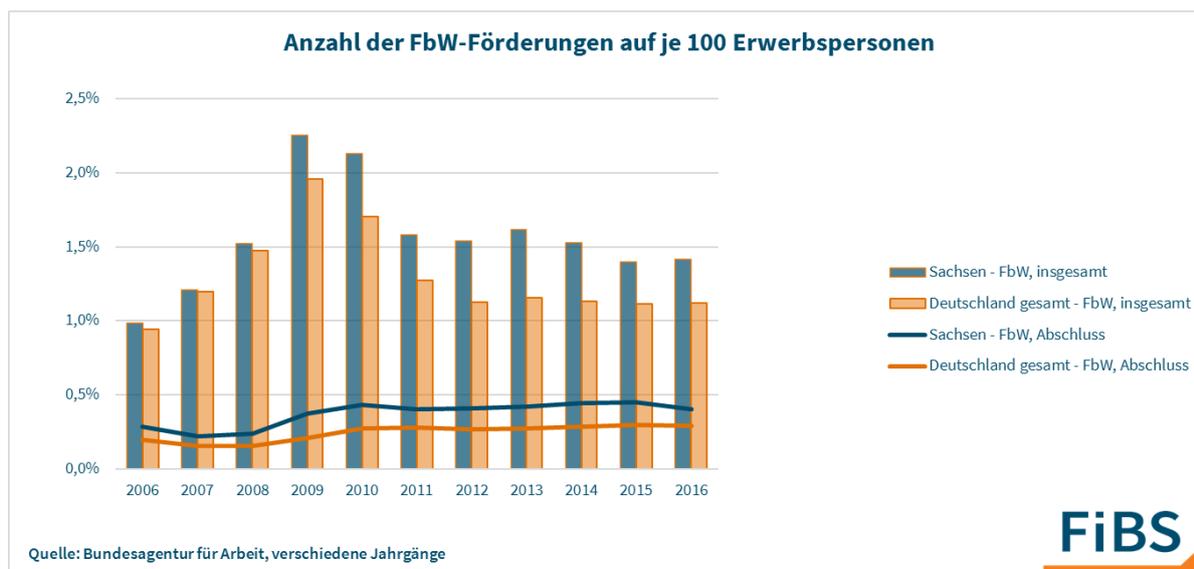


Abbildung 62: FbW-Förderungen in Sachsen zwischen 2006 und 2016

Deutlich stärker in Anspruch genommen wurde in Sachsen auch eine Finanzierung der Weiterbildung über das BAföG: 2016 erhielten 7.395 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, für ihre Ausbildung BAföG (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,35 Fälle bezogen auf 100 Erwerbspersonen. Über den gesamten Betrachtungszeitraum zeigt sich dabei, dass die Förderquoten deutlich über denen des Bundesgebietes liegen.

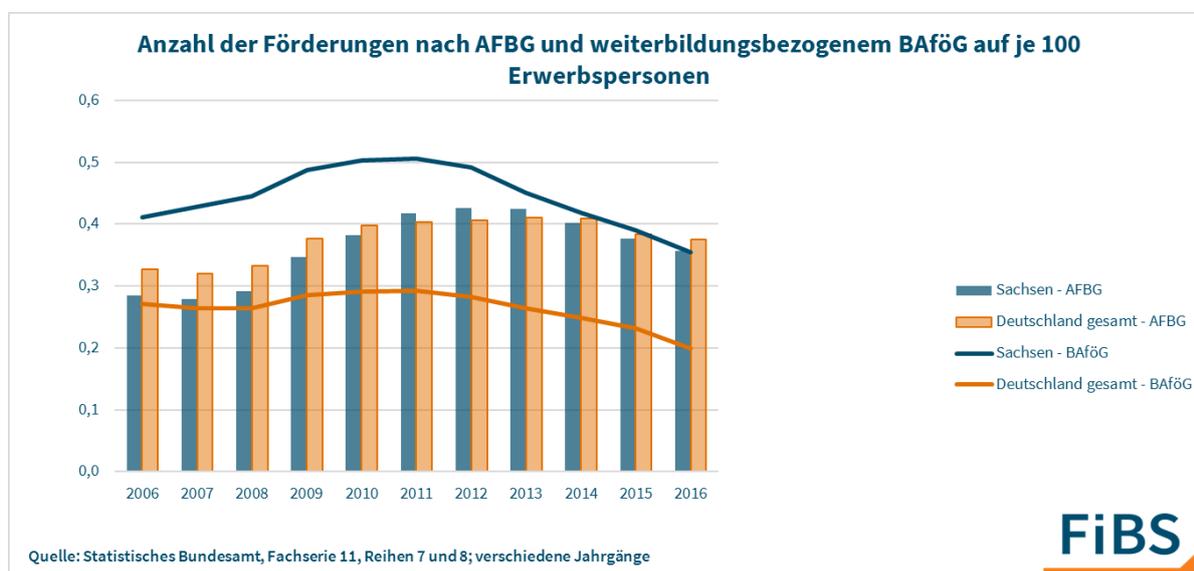


Abbildung 63: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Sachsen zwischen 2006 und 2016.

Ähnlich stark verbreitet wie im übrigen Bundesgebiet ist in Sachsen die Förderung nach AFBG. Hier kamen 2016 auf 100 Erwerbspersonen 0,36 Förderungen, das entspricht 7.427 Bezieher/innen (Statistisches Bundesamt, 2017). Im gesamten Bundesgebiet waren es im selben Jahr 0,38, die Unterschiede sind also eher gering. Über den gesamten Verlauf seit 2006 ist erkennbar, dass die Nachfrage beim AFBG in etwa auf Höhe der des Bundesgebietes lag.

Sachsen verfügt des Weiteren über mehrere landeseigene Instrumente der Weiterbildungsförderung. Zu nennen sind an dieser Stelle insbesondere der „Weiterbildungsscheck individuell“, der „Weiterbildungsscheck betrieblich“ und das Programm „Meisterbonus“.

Mit dem „Weiterbildungsscheck individuell“ werden Privatpersonen in ihren berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Erstattet werden je bis zu 70% (bei Beschäftigten) bzw. 80% (bei anderen Zielgruppen wie z.B. Auszubildende, Wiedereinsteigende oder geringfügig Beschäftigte) der entstehenden Weiterbildungskosten und Prüfungsgebühren. Zwischen 2010 und 2016 wurden rund 14.300 „Weiterbildungsschecks individuell“ ausgegeben.

Der „Weiterbildungsscheck betrieblich“ richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und an Sozialunternehmen in Sachsen. Gefördert werden können Unternehmer/innen und Selbstständige, Beschäftigte, Auszubildende, Werksstudent/innen, Praktikant/innen, in Einzelfällen auch Arbeitssuchende oder Wiedereinsteigende. Mit der Förderung werden bis zu 70% der Weiterbildungskosten erstattet.

Der Meisterbonus schließlich richtet sich an erfolgreiche Absolvent/innen einer gewerblich-technischen, land-, forst- oder hauswirtschaftlichen sowie gewerblich-verwaltungstechnischen Aufstiegsfortbildung. Die Höhe des Bonus liegt bei 1.000 Euro pro Absolvent/in.

Neben Bayern ist Sachsen das einzige Bundesland ohne eigene Bildungsurlaubsregelung.

4.14. Sachsen-Anhalt

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Sachsen-Anhalt		
Bevölkerungszahl	2.236.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	1.128.000	
Arbeitslosenquote	9,6%	
BIP pro Kopf	26.674 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,8% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	18.762 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Sachsen-Anhalt	Deutschland
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	25,9%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	20,2%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	16,8%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	28,3%	22,0%
– Baugewerbe	6,8%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,9%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Sachsen-Anhalt	Deutschland
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	20,6%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	15,1%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	22,8%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	31,9%	31,4%
– Baugewerbe	7,6%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	2,0%	1,4%
Altersstruktur	Sachsen-Anhalt	Deutschland
– unter 18 Jahre	14,3%	16,3%
– 18-24 Jahre	5,3%	7,7%
– 25-34 Jahre	11,7%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,2%	35,5%
– 60-74 Jahre	19,9%	16,3%
– über 74 Jahre	13,7%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Sachsen-Anhalt	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	58,0%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	7,1%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	5,2%	1,0%
– Bachelor	0,8%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	10,5%	14,0%
– Promotion	0,6%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	5,8%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	9,1%	17,2%
¹ Personen ab 15 Jahre.		
² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe		
³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.		
⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.		

Tabelle 30: Struktur- und Wirtschaftsdaten Sachsen-Anhalt 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Die preisbereinigte Veränderung des Wirtschaftswachstums betrug in Sachsen-Anhalt im Jahr 2016 zwar 1,8% gegenüber dem Vorjahr und liegt damit nur 0,4 Prozentpunkte unterhalb des Wachstums in Deutschland, zugleich fiel jedoch das BIP pro Kopf mit 26.674 und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner mit 18.762 Euro weit unter dem Bundesdurchschnitt aus (Vergleichswerte für Deutschland: BIP pro Kopf: 38.180 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.919 Euro). Die Arbeitslosenquote lag 2016 bei vergleichsweise hohen 9,6%.

Stärkster Wirtschaftsbereich war „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit einem Anteil von 28,3% an der Bruttowertschöpfung und 31,9% an den Erwerbstätigen. Auf Rang zwei folgte das produzierende Gewerbe (25,9%; 20,6%). Verglichen mit anderen Bundesländern ist das Baugewerbe mit 6,8% Bruttowertschöpfung und 7,6% der Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt stark vertreten. Im Industriebereich dominieren in Sachsen-Anhalt die Energiebranche und die Produktion von Vorleistungsgütern (Ministerium für Wirtschaft Sachsen-Anhalt, 2016).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 17,8% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt vom Baugewerbe mit 16,7 und von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen 10,7%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (9,6% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,2%) und Verkaufsberufe (7,2%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

In der Altersstruktur zeigt sich, dass in Sachsen-Anhalt die jüngeren Altersgruppen weniger stark vertreten sind. Bei den unter 18-Jährigen lag Sachsen-Anhalt 2016 um zwei Prozentpunkte unter dem Wert für Deutschland, in der Gruppe 18 bis 24 Jahre waren es 2,4 Prozentpunkte und in der Gruppe 25 bis 34 noch 1,1 Prozentpunkte. Entsprechend lag der Anteil der Bevölkerung ab 60 Jahren in Sachsen-Anhalt deutlich höher. Der Wanderungssaldo war in Sachsen-Anhalt in diesem Jahr mit einem Plus von 2,1 Personen bezogen auf 1.000 Einwohner in etwa ausgeglichen, allerdings war in der Binnenwanderung ein Minus von 3,1 zu beobachten, welches insbesondere auf einen Wegzug der 18 bis 25-Jährigen mit 15,1 und der 25 bis 40-Jährigen mit 9,1 zurückzuführen ist (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Sachsen-Anhalt besaß 2016 mit 58% den bundesweit höchsten relativen Anteil der über 15-Jährigen mit einem Abschluss im dualen System. Dagegen besaßen mit 11,9% weitaus weniger Menschen einen Bachelor-, Master-, Diplom- oder Promotionsabschluss als im restlichen Bundesgebiet. Zugleich war der Anteil an Personen ohne Abschluss mit 13,5% im Vergleich zu Deutschland (26,1%) sehr gering. Ohne Abschluss waren 2016 nur 14,9% der über 15-Jährigen.

Weiterbildungsteilnahme

Von den 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen in Sachsen-Anhalt nahmen 2016 insgesamt 16,7% an einer Weiterbildung teil. Im Langzeitvergleich zwischen 2006 und 2016 zeigte sich dabei eine relativ stabile Beteiligungsquote. Der Höchststand wurde jeweils in den Jahren 2008 und 2011 mit 16,8% erreicht, der Tiefststand lag 2006 und 2013 bei 15,1%. Im Vergleich zur Weiterbildungspartizipation in Deutschland ist die Beteiligung in Sachsen-Anhalt geringfügig niedriger. Über den Betrachtungszeitraum verläuft die Beteiligungskurve, abgesehen von dem etwas größeren Abstand in den Jahren 2007, 2009 und 2010, in Sachsen-Anhalt parallel.

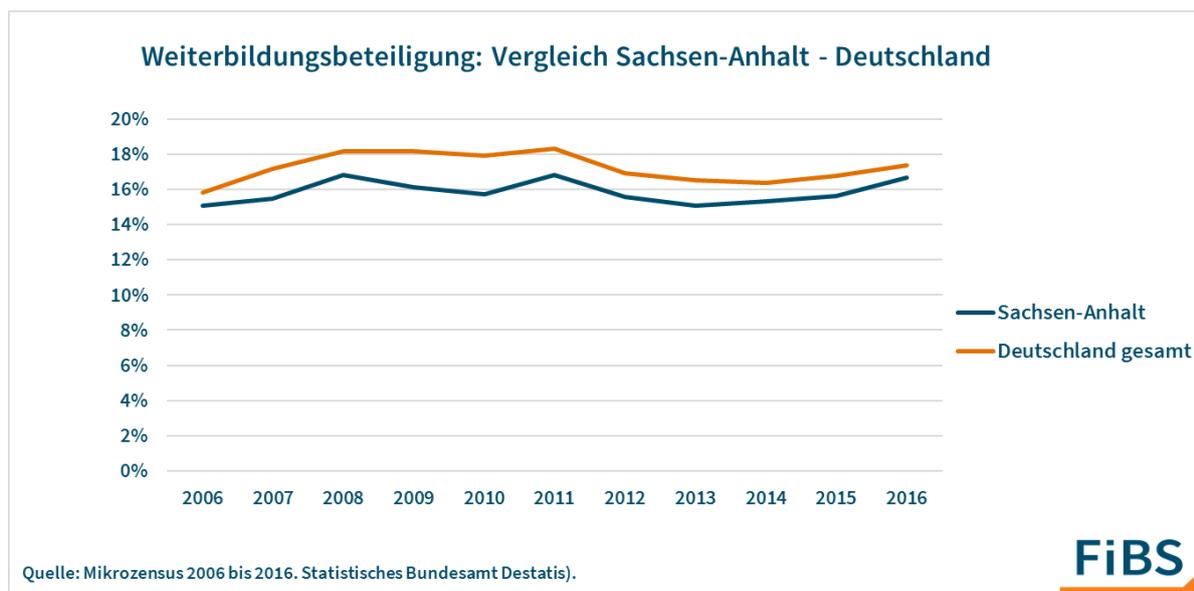


Abbildung 64: Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 17,0% und damit oberhalb der Quote der Männer mit 16,4%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs aller in Anspruch genommener Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 31). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Sachsen-Anhalt bei 15,1% (Frauen: 15,7%; Männer 14,3%). Die für Weiterbildung aufgebrauchte Zeit ist auch in Sachsen-Anhalt bei Frauen geringer als bei Männern. Der Anteil der Frauen, die maximal 24 Stunden Weiterbildungen besuchten, lag in diesem Jahr bei 51%, der der Männer bei 38,7%. Umgekehrt besuchten 14,0% der Männer und 13,0% der Frauen mehr als 100 Stunden eine oder mehrere Weiterbildungen.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	14,0 %	14,0 %	10,8 %	10,8 %
9 bis 24 Std.	37,0 %	51,0 %	28,0 %	38,7 %
25 bis 40 Std.	18,0 %	69,0 %	25,8 %	64,5 %
41 bis 100 Std.	16,0 %	85,0 %	18,3 %	82,8 %
101 bis 399 Std.	10,0 %	95,0 %	9,7 %	92,5 %
ab 400 Std.	3,0 %	98,0 %	4,3 %	96,8 %
k.A.	2,0 %	100,0%	3,2 %	100,0%

Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Sachsen-Anhalt 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilen sich in Sachsen-Anhalt die Teilnehmenden an Weiterbildung im Jahr 2013 zu 66,8% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 17,1% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 13,5% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich für das Jahr 2015, dass in Sachsen-Anhalt Beteiligungsquoten über 30% nur von Personen mit einem Promotionsabschluss (41,2%) oder einem Abschluss einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und

Sozialberufe (36,3%) erreicht wurden. Schwache Quoten zeigten sich bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (7,5%). Für Geringqualifizierte (Anlernausbildung, berufliches Praktikum) liegen keine entsprechenden Daten vor.

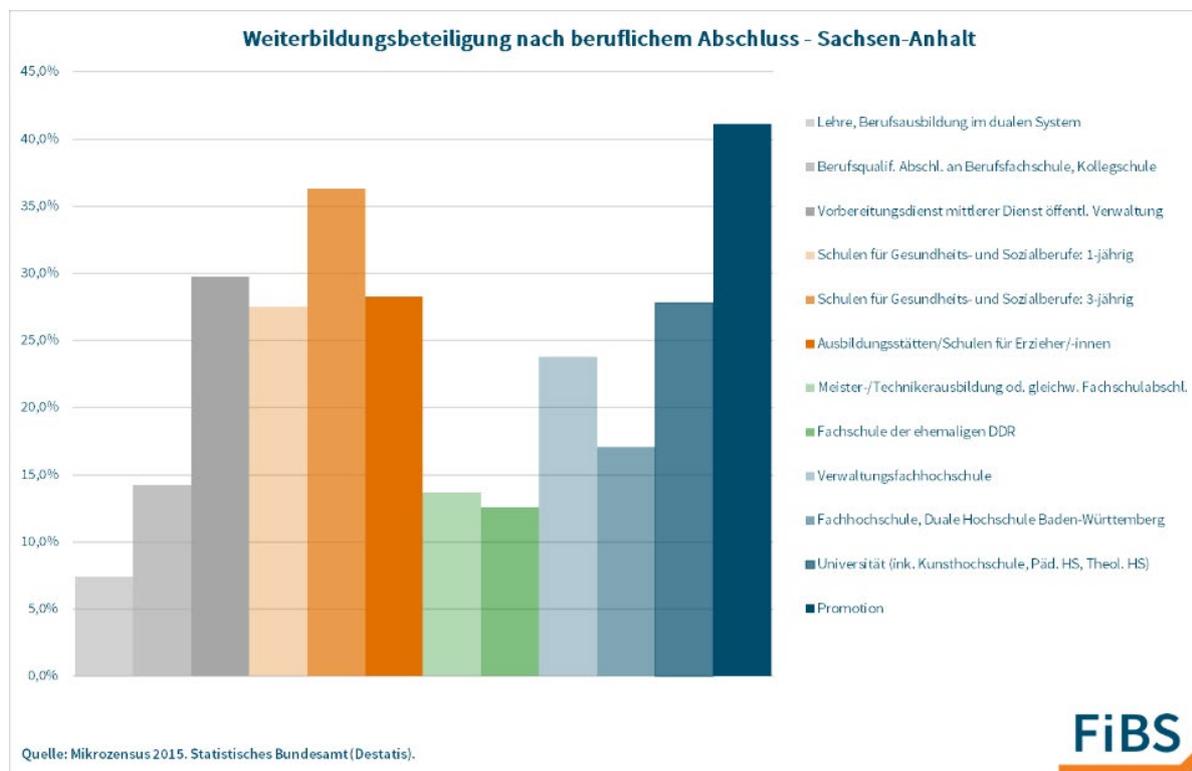


Abbildung 65: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Sachsen-Anhalt

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Sachsen-Anhalt: siehe Anhang, Tabelle 49). Für Sachsen-Anhalt lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: In Sachsen-Anhalt ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen am höchsten. Mit zunehmendem Alter sinkt die Wahrscheinlichkeit.
- Migrationshintergrund: Gemessen an der Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für Deutsche mit Migrationshintergrund um ca. 20% niedriger. Die Teilnahmeerwartung für Ausländer/innen mit Migrationserfahrung ist noch etwas niedriger. Für Ausländer/innen ohne eigener Migrationserfahrung liegen keine signifikanten Werte vor.
- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme. In Sachsen-Anhalt fallen in dieser Beziehung die großen Sprünge zwischen den ISCED-Gruppen 1 und 2, zwischen ISCED 3 und ISCED 4 sowie zwischen ISCED 6 und ISCED 7 auf.
- Der Unterschied der Teilnahmechance aufgrund des Merkmals „Befristung des Arbeitsvertrages“ ist marginal, das Ergebnis ist allerdings nicht signifikant.
- Zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt es keinen nennenswerten Unterschied hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.

- Mit steigendem Einkommen steigt der Erwartungswert bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernete Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salariat Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.²⁶
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, weisen alle anderen Gruppen höhere Wahrscheinlichkeitswerte vor. Allerdings liegen die Unterschiede in den Erwartungswerten gegenüber Männern in typischen Männerberufen lediglich bei 10%, gegenüber Frauen in atypischen Frauenberufen sogar nur bei 5%. Eine um 46% höhere Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme haben dabei Männer in untypischer Beschäftigung, eine 31% höhere Wahrscheinlichkeit besitzen Frauen in typischer Beschäftigung.

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 33,9% der Befragten in Sachsen-Anhalt an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 51,2% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 14,9% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020). Aus Sicht der Beschäftigten ist angesichts dieses Ergebnisses ein hoher persönlicher Weiterbildungsbedarf vorhanden.

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Sachsen-Anhalt auf 100 Erwerbspersonen insgesamt 2,3 Förderfälle, die auf FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 66 und Abbildung 67 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit wurden im Jahr 2016 insgesamt 19.019 FbW-Maßnahmen in Sachsen-Anhalt durchgeführt - davon waren 5.408 abschlussorientiert (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Demnach kamen in Sachsen-Anhalt auf 100 Erwerbspersonen 1,69 FbW-Maßnahmen bzw. 0,48 abschlussbezogene Maßnahmen. Die Vergleichswerte in Deutschland lagen bei 1,12 und 0,29, also deutlich niedriger. Noch stärker als in den meisten anderen Bundesländern kam es in Sachsen-Anhalt während der Finanzkrise im Jahr 2009 zu einem massiven Anstieg der FbW-Förderungen. In der Folgezeit sank die Gesamtzahl der FbW-Förderungen, zugleich stieg die Zahl der geförderten abschlussorientierten Maßnahmen.

²⁶ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

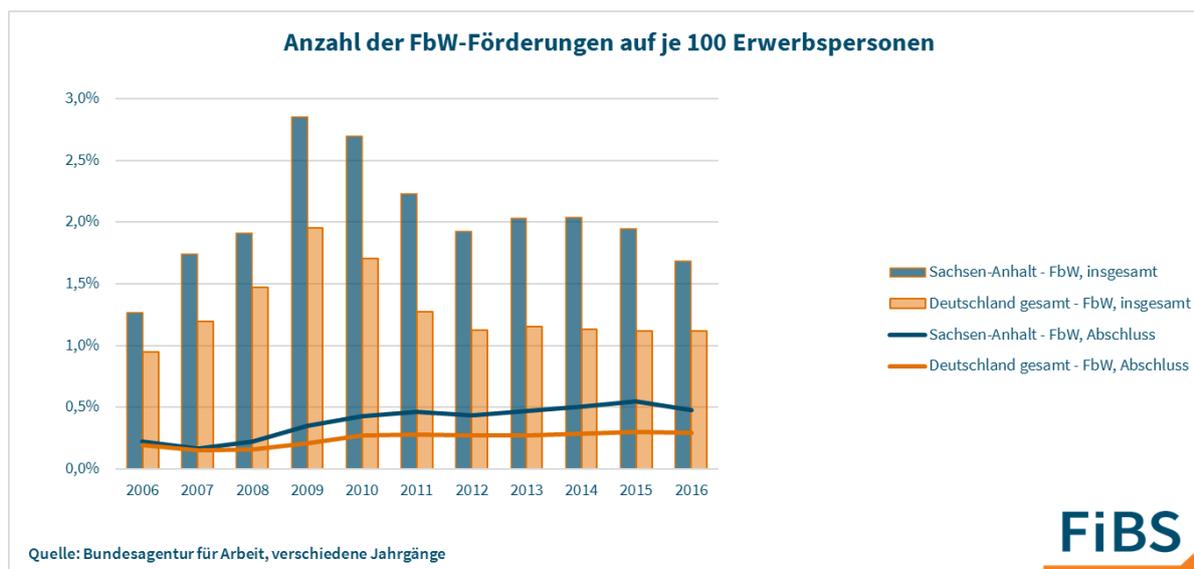


Abbildung 66: FbW-Förderungen in Sachsen-Anhalt zwischen 2006 und 2016

Auch beim BAföG liegen die relativen Förderzahlen höher als im übrigen Deutschland. Im Jahr 2016 bezogen in Sachsen-Anhalt 3.738 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, BAföG (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,33 Fällen bezogen auf 100 Erwerbspersonen. In Deutschland waren dies im selben Jahr nur 0,2 (Statistisches Bundesamt, 2017a). Im Zeitvergleich verläuft die Entwicklung der Kurve der weiterbildungsbezogenen BAföG-Bezugsquote für Sachsen-Anhalt in etwa parallel zur Kurve für Deutschland, obgleich sich die Distanz zuletzt etwas vergrößert hat. Dies bedeutet, dass der allgemeine Rückgang der Zahl der BAföG-Empfänger/innen in Sachsen-Anhalt langsamer erfolgt als im übrigen Deutschland.

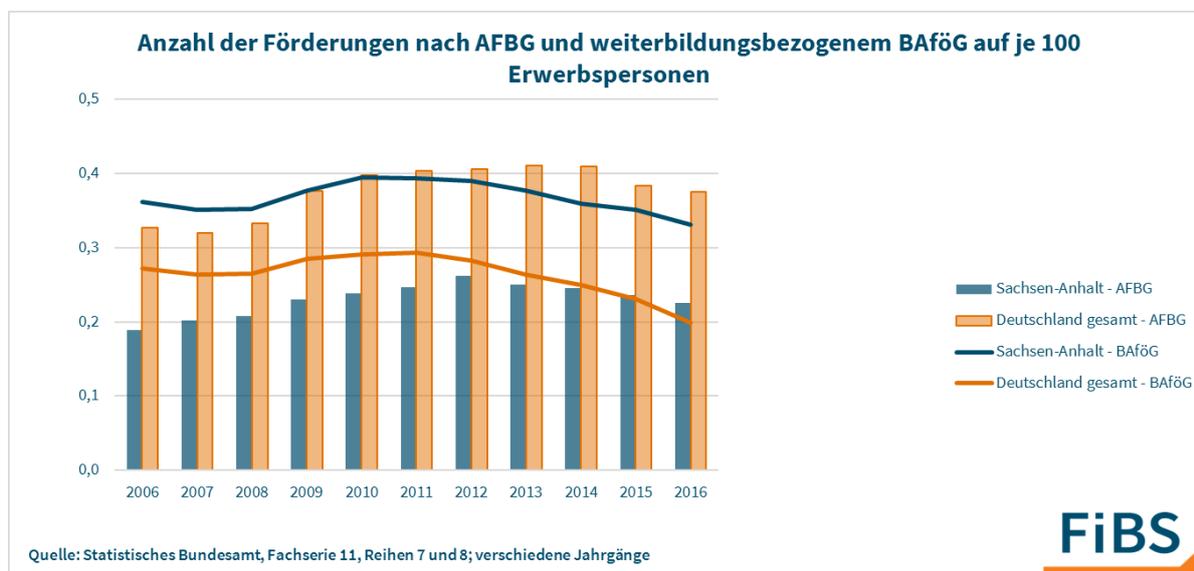


Abbildung 67: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Sachsen-Anhalt zwischen 2006 und 2016.

Im Gegensatz zum BAföG wird das AFBG in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Deutschland deutlich seltener in Anspruch genommen. Die Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen liegen im Betrachtungszeitraum zwischen 0,19 (2006) und 0,26 (2011). 2016 waren es 0,22, was in absoluten Zahlen 2.536 AFBG-Förderungen entspricht (Statistisches Bundesamt, 2017).

Als nachfrageorientierte Landesinstrumente besitzt Sachsen-Anhalt die beiden komplementären Programme „Weiterbildung direkt“ für Privatpersonen und „Weiterbildung Betrieb“ für Unternehmen sowie ein eigenes Bildungsfreistellungsgesetz.

Das sachsen-anhaltinische Programm „Weiterbildung direkt“ entspricht einem Bildungschecksystem. Gefördert werden Maßnahmen zur individuellen berufsbezogenen Weiterbildung von Einzelpersonen, deren Bruttogehalt 4.575 Euro (Stand 2020) nicht überschreitet. Bis 2016 wurden insgesamt 2.258 Bildungsschecks ausgegeben.

Parallel zum Programm „Weiterbildung direkt“ gibt es für Unternehmen das Programm „Weiterbildung Betrieb“. Gegenstand dieser Förderung sind neben betrieblichen Weiterbildungen für Unternehmen aller Betriebsgrößenklassen auch Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen für Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten.

Des Weiteren besitzt Mecklenburg-Vorpommern mit dem Programm „Meister-extra“ ein Prämienprogramm für besonders erfolgreiche Absolvent/innen der Prüfungen zum/r Handwerksmeister/innen oder zum/r Industriemeister/innen. Die Höhe des Zuschusses beträgt 2.000 Euro. Anspruchsberechtigt sind Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, über die die weitere Prämienvergabe administriert wird.

Bezüglich der Nutzung des Bildungsurlaubs liegen Daten für die drei Zeiträume 2004 bis 2007, 2008 bis 2011 und 2012 bis 2015. In diesem Zeitraum wurde die Option einer Bildungsfreistellung rund 12.500 mal in Sachsen-Anhalt in Anspruch genommen (Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt, 2016). Die Summe der Inanspruchnahmen ist dabei von Intervall zu Intervall kontinuierlich ansteigend.

4.15. Schleswig-Holstein

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Schleswig-Holstein		
Bevölkerungszahl	2.882.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	1.446.000	
Arbeitslosenquote	6,3%	
BIP pro Kopf	31.121 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	2,4% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	22.201 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Schlesw.-Holst.	Deutschland
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	19,5%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	24,8%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	21,7%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	27,6%	22,0%
– Baugewerbe	5,3%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,2%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Schlesw. Holst.	Deutschland
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	16,6%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	15,6%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	28,9%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	30,7%	31,4%
– Baugewerbe	6,7%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,5%	1,4%
Altersstruktur	Schleswig-Holstein	Deutschland
– unter 18 Jahre	16,4%	16,3%
– 18-24 Jahre	7,7%	7,7%
– 25-34 Jahre	11,2%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,8%	35,5%
– 60-74 Jahre	17,1%	16,3%
– über 74 Jahre	11,8%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Schleswig-Holstein	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	51,5%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	6,8%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	/	1,0%
– Bachelor	1,4%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	12,7%	14,0%
– Promotion	0,9%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	8,7%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	15,3%	17,2%

¹ Personen ab 15 Jahre.

² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe

³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.

⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.

Tabelle 32: Struktur- und Wirtschaftsdaten Schleswig-Holstein 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Wirtschaftlich gesehen lag Schleswig-Holstein 2016 im Mittelfeld der Bundesländer. Das veränderte preisbereinigte Wirtschaftswachstum betrug in diesem Jahr 2,4% gegenüber dem Vorjahr. Das BIP pro Kopf lag mit 31,121 Euro unter dem Bundesdurchschnitt (38.180 Euro), das verfügbare Nettoeinkommen mit 22.201 Euro dagegen leicht über dem Bundesdurchschnitt mit 21.919 Euro. Die Arbeitslosenquote lag 2016 bei 6,3%.

Führender Wirtschaftsbereich ist „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 27,6% Bruttowertschöpfung und 30,7% Anteil an den Erwerbstätigen. Zweitgrößter Sektor nach Wertschöpfung ist „Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- und Wohnungswesen“ mit einem Anteil von 24,8%, nach der Zahl der Erwerbstätigen „Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation mit 28,9%. Im Rahmen der regionalen Innovationsstrategie wurden 2013 von der Landesregierung als zukunftssträchtige Spezialfelder die Branchen Informationstechnologie / Telekommunikation / Medien, erneuerbare Energien, maritime Wirtschaft, Ernährungswissenschaft und Life Sciences benannt (MWAVT, 2014).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 18,4% aller eingetragenen Unternehmen aus, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 12,1% und dem Baugewerbe mit 11,6%. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (10,6% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,9%) und Verkaufsberufe (8,1%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Die Altersstruktur in Schleswig-Holstein ist mit der in Deutschland vergleichbar. Allerdings war im Jahr 2016 die Gruppe der 25 bis 34-Jährigen mit einer Quote von 11,2% etwas schwächer vertreten als dies in Deutschland insgesamt mit 12,8% der Fall ist. Umgekehrt liegt der Anteil der 60 bis 74-Jährigen mit 17,1% etwas höher als im Bundesgebiet mit 16,3%. Im Wanderungssaldo verzeichnete Schleswig-Holstein im selben Jahr ein deutliches Plus von 11,3 Personen auf 1.000 Einwohner insgesamt und ein Plus von 2,3 im Binnenbereich. Eine deutliche Zunahme war vor allem bei den Altersgruppen bis 40 Jahre zu verzeichnen. Allerdings war der Zuwachs bei den 18-25-Jährigen ausschließlich internationalen Wanderbewegungen zu verdanken, während in der Binnenwanderung für diese Gruppe (und nur für diese Gruppe) ein Minus von 17,1 zu verbuchen ist. Anders gesagt: Nach Beendigung der schulischen Ausbildung verlassen im großen Umfang Menschen Schleswig-Holstein (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Im Hinblick auf die Verteilung der beruflichen Abschlüsse zeigte sich für Schleswig-Holstein, dass der Anteil von Personen mit einer Lehre oder einer Ausbildung im dualen System mit 51,5% höher als in Deutschland war. In den alten Bundesländern war dies der höchste Wert. Dafür besaßen mit 15% etwas weniger Menschen einen Bachelor-, Master-, Diplom- oder Promotionsabschluss als in Deutschland (17,1%). Zugleich waren in Schleswig-Holstein mit 15,3% etwas weniger Personen, die sich nicht mehr in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden, ohne Abschluss.

Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsteilnahme der 25 bis 64-Jährigen lag 2016 in Schleswig-Holstein bei 17,7%. Im Betrachtungszeitraum lag der niedrigste Wert bei 16,9% (2013), die höchste Beteiligungsquote weist der Mikrozensus für das Jahr 2008 mit 19,9% aus. Im Vergleich zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland lag die Beteiligung in Schleswig-Holstein über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg oberhalb der

Gesamtbeteiligung in Deutschland. Allerdings nähern sich die Kurven an: Lag der Unterschied 2006 und 2007 noch bei 2,2 Prozentpunkten, waren es 2016 nur noch 0,3.

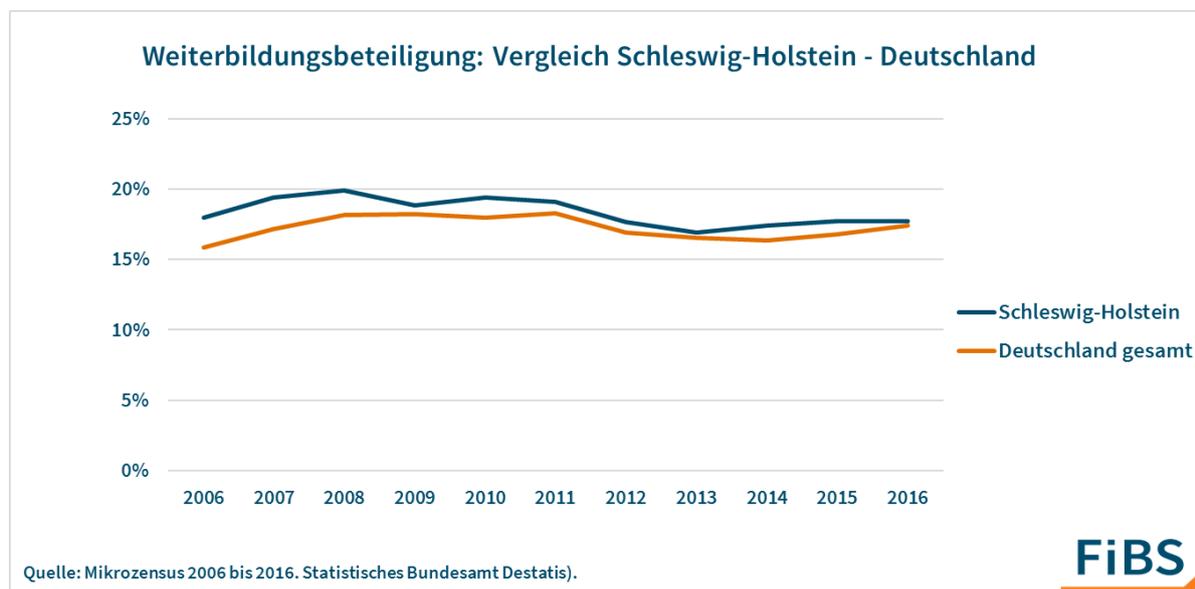


Abbildung 68: Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag in Schleswig-Holstein 2016 bei 17,0% und damit unterhalb der Quote der Männer mit 18,5%. Diese Verteilung ist in sämtlichen westdeutschen Flächenbundesländern zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs der in Anspruch genommenen Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 33). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Schleswig-Holstein bei 16,9% (Frauen: 16,9%; Männer 17,0%). Wie in fast allen anderen Bundesländern wiesen auch in Schleswig-Holstein Frauen geringere Weiterbildungszeiten auf als Männer. 46,9% der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen besuchten maximal 24 Stunden Weiterbildungsveranstaltungen, bei den Männern waren es nur 34,9%. Im Gegenzug investierten 13,8% der Frauen und 15,1% der Männer mehr als 100 Stunden Zeit in Weiterbildung.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	13,8 %	13,8 %	9,5 %	9,5 %
9 bis 24 Std.	33,1 %	46,9 %	25,4 %	34,9 %
25 bis 40 Std.	18,5 %	65,4 %	25,4 %	60,3 %
41 bis 100 Std.	17,7 %	83,1 %	20,6 %	81,0 %
101 bis 399 Std.	11,5 %	94,6 %	11,9 %	92,9 %
ab 400 Std.	2,3 %	96,9 %	3,2 %	96,0 %
k.A.	3,1 %	100,0%	4,0 %	100,0%

Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Schleswig-Holstein 2013.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich 2013 in Schleswig-Holstein die Teilnehmenden an Weiterbildung zu 62,9% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 19,1% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 14,4% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigten sich in Schleswig-Holstein für das Jahr 2015 die höchsten Beteiligungsquoten bei Personen mit einem Promotionsabschluss (38,2%) oder einem Verwaltungsfachhochschulabschluss (37,2). Hohe Beteiligungsquoten um 30% erzielten auch Absolvent/innen einer Erzieher/innenschule (31,2%), einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe, einer Berufsakademie (beide jeweils 28,5%) sowie Personen mit einem Universitätsabschluss (27,3%). Personen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. mit einem gleichwertigen Fachschulabschluss nahmen zu 19,4% an Weiterbildung teil, was nach Baden-Württemberg und Hessen der höchste Wert aller Bundesländer ist. Schwache Quoten zeigten sich bei Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum: 5,7%), bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (9,9%) und bei Personen mit einem Fachschulabschluss der ehemaligen DDR (8,3%).

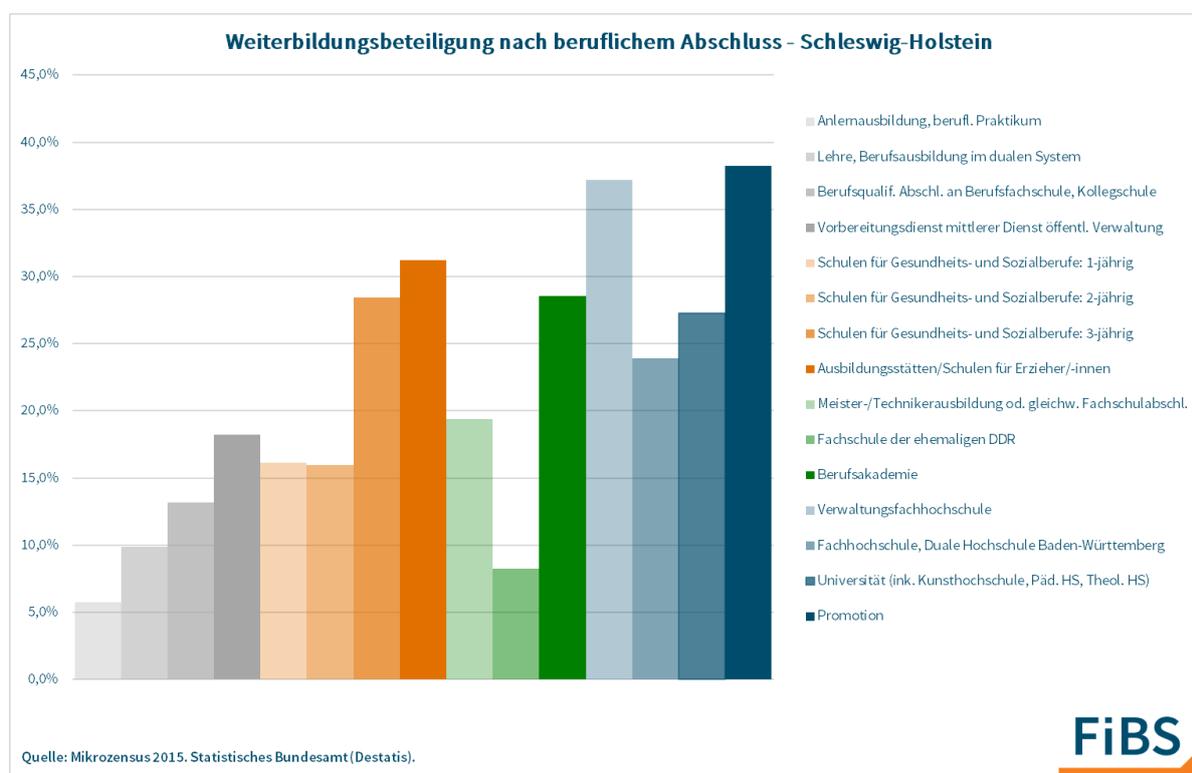


Abbildung 69: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Schleswig-Holstein.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Schleswig-Holstein: siehe Anhang, Tabelle 50). Für Schleswig-Holstein lassen sich folgende Aussagen treffen:

- **Alter:** In Schleswig-Holstein ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen am höchsten. Mit zunehmendem Alter sinkt die Wahrscheinlichkeit. Allerdings sind die Unterschiede der drei Altersgruppen 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre und 45 bis 54 Jahre äußerst gering und liegen bei weniger als 10%.
- **Migrationshintergrund:** Gemessen an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Partizipationserwartung bei Deutschen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung geringer. Noch niedriger ist sie bei Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung ist am geringsten.

- Bildungsniveau: Je höher das Bildungsniveau ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme. In Schleswig-Holstein ist die Wahrscheinlichkeit von Personen auf ISCED-Level 5 geringfügig höher als von Personen auf ISCED-Level 6.
- Der Unterschied der Teilnahmechance aufgrund des Merkmals „Befristung des Arbeitsvertrages“ ist in Schleswig-Holstein marginal (unter 10%).
- Weiterhin besitzen Teilzeitbeschäftigte eine etwas höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeitbeschäftigte.
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Einkommensbedingte Unterschiede hinsichtlich der Partizipationserwartung sind in Schleswig-Holstein erkennbar, aber nicht sehr stark ausgeprägt. Die Gruppe der Einkommensreichen nehmen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teil als die der anderen Einkommensgruppen. Gegenüber der Referenzgruppe der Einkommensarmen ist für Einkommensreiche die Wahrscheinlichkeit um 34% höher. Einkommensstarke besitzen eine um 13%, die Mittelschicht eine um 18% höhere Wahrscheinlichkeit, während die der Einkommensschwachen im Gegensatz zu den Einkommensarmen etwas niedriger ist.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Insbesondere bei Lower Salaried Occupations (Verwaltungs- und Managementberufen in Kleinbetrieben), mit etwas Abstand auch bei Higher Salaried Occupations und bei Lower Supervisory/Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Großbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.²⁷
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischer Beschäftigung und Frauen in typischer Beschäftigung eher an Weiterbildung teil. Umgekehrt ist die Partizipation bei Männern in typischen Männerberufen unwahrscheinlicher. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Frauen in frauenuntypischen Berufen liegt im Bereich der Referenzgruppe (-4%).

Von den Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben nur 9,2% der Befragten in Schleswig-Holstein an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 51,0% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalltäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 39,9% - so viel wie in keinem anderen Bundesland - nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung

Im Jahr 2016 kamen in Schleswig-Holstein insgesamt 1,8 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAFöG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 70 und Abbildung 71 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den

²⁷ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

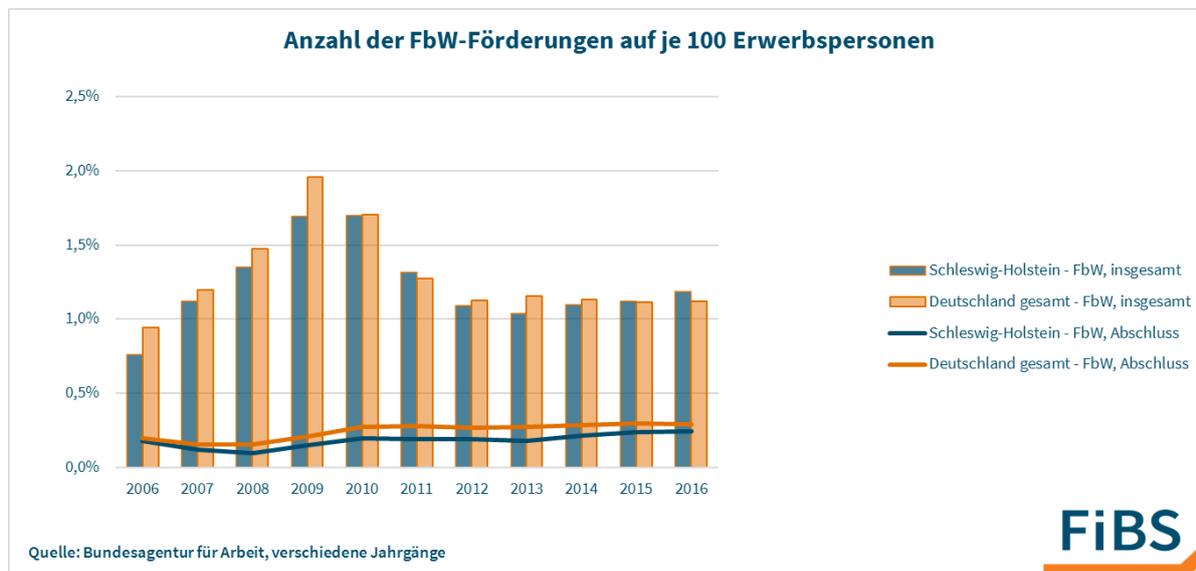


Abbildung 70: FbW-Förderungen in Schleswig-Holstein zwischen 2006 und 2016.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit entfielen 2016 auf 100 Erwerbspersonen 1,8 Förderungen, was 17.096 Maßnahmen entspricht. Von diesen entfielen 3.515 Förderungen auf abschlussorientierte Maßnahmen. Im Vergleich zur FbW-Förderung in Deutschland liegen die Gesamtförderzahlen gemessen an der Erwerbspersonenzahl in Schleswig-Holstein seit dem Jahr 2010 in etwa auf dem Niveau der Bundesrepublik. 2006 bis 2009 lag die Förderquote in Schleswig-Holstein etwas niedriger. Was die abschlussorientierten Maßnahmen angeht, so erzielten diese über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg eine etwas geringere Reichweite.

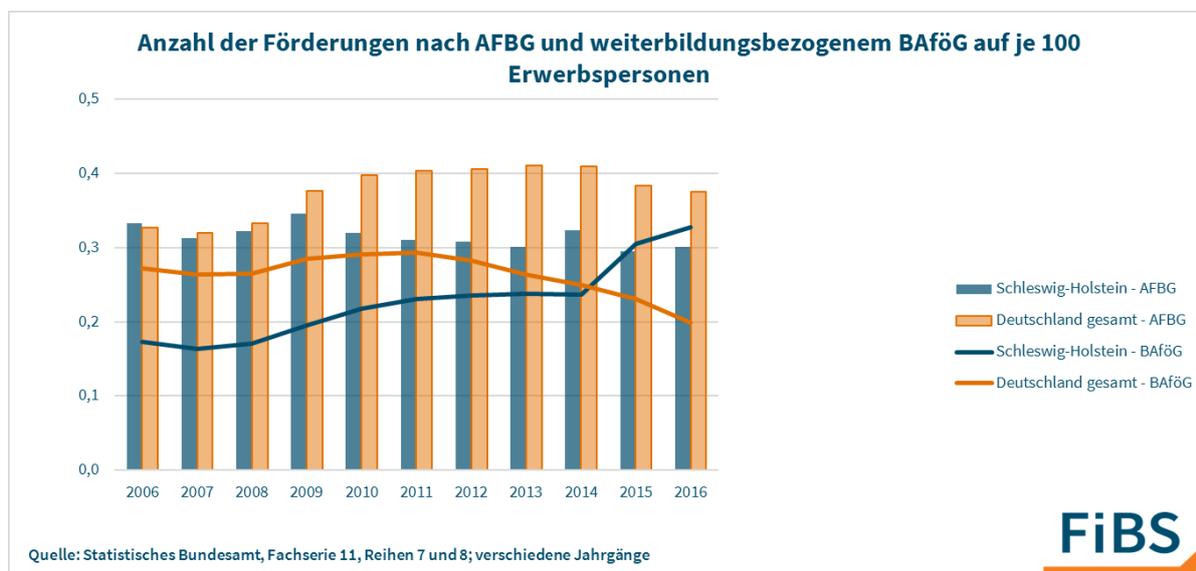


Abbildung 71: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Schleswig-Holstein zwischen 2006 und 2016.

Über das BAföG wurden im Jahr 2016 in Schleswig-Holstein 4.734 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, gefördert (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,33 Fälle auf 100

Erwerbspersonen, was über den Wert für Deutschland mit 0,20 liegt. Das Besondere in Schleswig-Holstein ist dabei, dass die Zahl der BAföG-Beziehenden an den genannten Ausbildungsstätten entgegen dem allgemeinen Trend seit 2007 kontinuierlich steigt.

Das AFBG wird in Schleswig-Holstein dagegen seltener in Anspruch genommen als in Deutschland insgesamt. Im Jahr 2016 waren es 4.347 Förderungen oder 0,3 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen (Statistisches Bundesamt, 2017). Dabei ist für die Jahre 2009 bis 2013 in Schleswig-Holstein wiederum eine im Vergleich zum Bundegebiet gegenläufige Entwicklung festzustellen, indem hier die Förderzahlen sanken, während sie im gleichen Zeitraum in Deutschland insgesamt stiegen.

Als Schleswig-Holsteins landeseigene nachfrageorientierte Förderinstrumente sind insbesondere der „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein“ und ein Bildungsurlaubsgesetz zu nennen.

Der „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein“ richtet sich an Beschäftigte, Freiberufler/innen, Inhaber/innen von Kleinstbetrieben und Auszubildende in Schleswig-Holstein. Gefördert werden die Teilnahmekosten für berufliche Bildungsmaßnahmen. Die Förderung wird in Form eines Zuschusses in Höhe von 50% der Kosten gewährt, ist aber auf 1.500 Euro pro Maßnahme und Teilnehmer/in beschränkt. Zur Nutzung des Weiterbildungsbonus liegen keine jahresbezogenen Angaben, sondern nur aggregierte Daten vor. Demnach wurden von 2014 an bis Ende 2017 insgesamt 4.332 Weiterbildungsboni mit einer durchschnittlichen Förderhöhe von 906,32 ausgegeben.

Bezüglich der Nutzung des Bildungsurlaubs liegen Daten bis 2016 vor. Zwischen 2006 und 2016 wurde die Option einer Bildungsfreistellung mehr als 72.760 mal in Schleswig-Holstein in Anspruch genommen (Investitionsbank Schleswig-Holstein, 2018).

4.16. Thüringen

Struktur- und Wirtschaftsdaten

Thüringen		
Bevölkerungszahl	2.158.000	
Anzahl der Erwerbspersonen	1.110.000	
Arbeitslosenquote	6,7%	
BIP pro Kopf	27.787 €	
Veränderungen BIP gegenüber dem Vorjahr	1,5% (preisbereinigt)	
Verfügbares Nettoeinkommen je Einwohner	19.000 €	
Wirtschaftsbereiche		
Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen	Thüringen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	27,6%	26,3%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	20,6%	25,6%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	15,5%	20,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	28,3%	22,0%
– Baugewerbe	6,7%	4,7%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,3%	0,7%
Zahl der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	Thüringen	Deutschl.
– Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	25,8%	18,6%
– Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleister, Grundstücks- u. Wohnungswesen	14,0%	17,3%
– Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Information und Kommunikation	21,3%	25,7%
– Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit	29,9%	31,4%
– Baugewerbe	7,1%	5,6%
– Land- und Forstwirtschaft, Fische	1,8%	1,4%
Altersstruktur	Thüringen	Deutschland
– unter 18 Jahre	14,8%	16,3%
– 18-24 Jahre	5,2%	7,7%
– 25-34 Jahre	12,1%	12,8%
– 35-59 Jahre	35,2%	35,5%
– 60-74 Jahre	19,6%	16,3%
– über 74 Jahre	13,2%	11,3%
Beruflicher Bildungsabschluss ¹	Thüringen	Deutschland
– Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	57,3%	47,2%
– Fachschulabschluss ³	8,0%	7,8%
– Fachschulabschluss in der ehem. DDR	6,7%	1,0%
– Bachelor	1,2%	1,9%
– Master oder Diplom ⁴	11,6%	14,0%
– Promotion	0,8%	1,2%
– ohne Abschluss u. in schul./berufl. Bildung	6,0%	8,9%
– ohne Abschluss, nicht in schul./berufl. Bildung	7,8%	17,2%

¹ Personen ab 15 Jahre.

² Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe

³ Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher/-innen.

⁴ Einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse.

Tabelle 34: Struktur- und Wirtschaftsdaten Thüringen 2016.

Quelle: Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (Arbeitskreis VGRdL, 2019).

Thüringen wies im Jahr 2016 eine Veränderung des Wirtschaftswachstum gegenüber dem Vorjahr von preisbereinigt 1,5% vor, was um 0,7 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Das BIP pro Kopf und das verfügbare Nettoeinkommen pro Einwohner lagen im Jahr 2016 mit 27.787 Euro bzw. 19.000 Euro deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (BIP pro Kopf: 38.180 Euro, verfügbares Nettoeinkommen: 21.919 Euro). Die Arbeitslosenquote lag 2016 bei 6,7%.

Dominante Wirtschaftsbereiche sind in Thüringen „Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ mit 28,3% (Erwerbstätige: 29,9%) und das produzierende Gewerbe mit 27,6% (Erwerbstätige 25,8%). Vom Thüringer Cluster Management (ThCM), welches im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT) bei der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG Thüringen) eingerichtet wurde, wurden zehn Wachstumsfelder und zwei Branchen benannt, die zielgerichtet entwickelt werden sollen. Die Wachstumsfelder sind: Automobilindustrie, Life Sciences, umweltfreundliche Energien und Energiespeicherung, Maschinenbau, Kunststoffe und Keramik, Mikro-Nano-Technik, Mess-, Steuer- und Regeltechnik, Optik/Optoelektronik, GreenTech und Service-Robotik. Als Branchen kommen Ernährungswirtschaft und Logistik hinzu (Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen, 2013).

Laut Unternehmensregister machten 2016 Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ 17,8% aller eingetragenen Unternehmen aus, dicht gefolgt vom Baugewerbe mit 17,7%. Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen besaßen einen Anteil von 10,9% an allen Unternehmen. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit in den Feldern Unternehmensführung und -organisation (10,3% aller Beschäftigten), medizinische Gesundheitsberufe (8,1%) und Verkaufsberufe (6,8%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Hinsichtlich seiner Altersstruktur besitzt Thüringen einen hohen Anteil an älteren Personen als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist. So lagen 2016 alle Altersgruppen unter 60 Jahre unter, die beiden Gruppen der über 60-Jährigen über dem Bundesdurchschnitt. Diese beiden Gruppen machten zu diesem Zeitpunkt in Thüringen zusammen 32,8% der Bevölkerung aus - das sind mehr als fünf Prozentpunkte mehr als in Deutschland. Als einziges Bundesland besaß Thüringen bei den Wanderungsbewegungen einen negativen Saldo. Insgesamt lag dieser bei minus einer Person bezogen auf 1.000 Einwohner, in der Binnenwanderung bei minus 3,6 Personen. Ursächlich hierfür war der starke Fortzug von Personen im Alter von 18 bis 25 (Saldo = -17,4) und 25 bis 40 Jahren (-10,7) (Statistisches Bundesamt, 2018a). Indem diese Abwanderung selektiv - in Form von einem Weggang jüngerer und gut qualifizierter Personengruppen - erfolgt und durch einen Mangel an attraktiven Zentren flankiert wird, besteht hier für Thüringen ein strukturelles Defizit (Ragnitz, 2018).

Der Anteil an Personen über 15 mit einer Lehre oder einem Abschluss im dualen System als höchsten Berufsabschluss war im Jahr 2016 in Thüringen mit 57,3% relativ gesehen hoch, dagegen lag der Anteil derjenigen mit Bachelor, Master, Diplom oder Promotionsabschluss mit 13,6% unterhalb der Vergleichswerte in Deutschland mit 17,1%. Einen Fachabschluss in der ehemaligen DDR erwarben 6,7%. Ohne Berufsabschluss waren in Thüringen lediglich 13,8% (in Deutschland sind dies 26,1%), von denen sich etwa weniger als die Hälfte in schulischer oder beruflicher Ausbildung befanden.

Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsbeteiligung lag im Jahr 2016 in Thüringen laut Mikrozensus bei 19%. Der niedrigste Stand im Betrachtungszeitraum lag bei 16,3% (2006), der höchste wurde 2016 erreicht. Seit 2009 liegt die Beteiligungsrate oberhalb des Wertes für das gesamte Bundesgebiet.

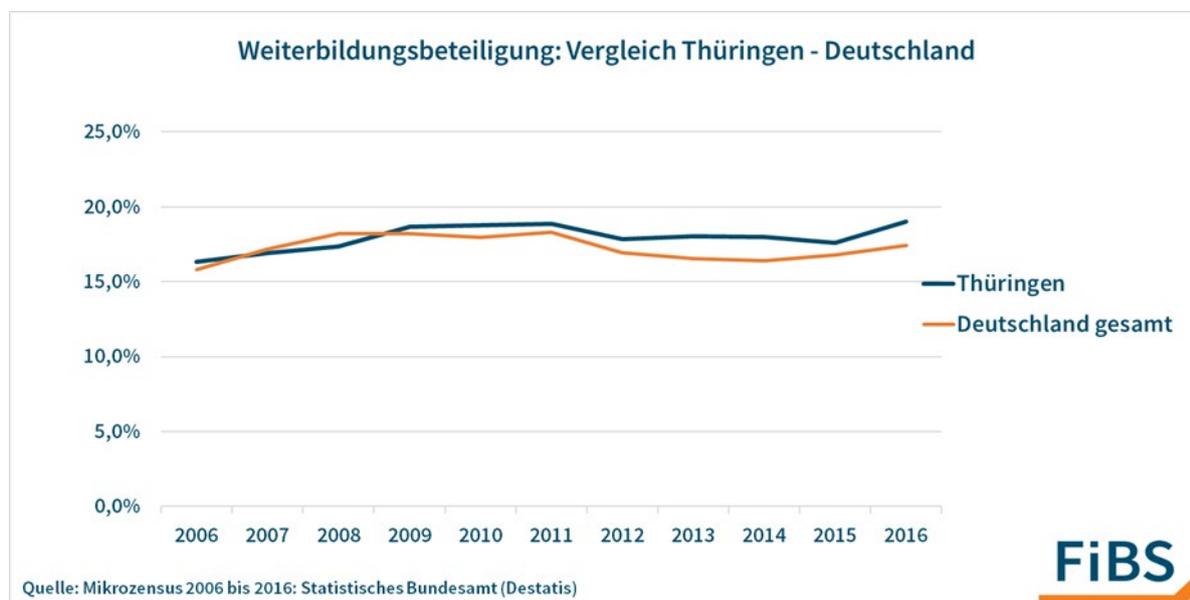


Abbildung 72: Weiterbildungsbeteiligung in Thüringen und Deutschland zwischen 2006 und 2016 im Vergleich.

Die Beteiligungsquote von Frauen lag 2016 bei 20,6% und damit oberhalb der Quote der Männer mit 17,53%. Eine höhere Beteiligung von Frauen ist in sämtlichen ostdeutschen Bundesländern und in allen drei Stadtstaaten zu beobachten.

Hinsichtlich des Umfangs aller in Anspruch genommener Maßnahmen und daraus ableitbaren möglichen Unterschieden im Weiterbildungsverhalten zwischen Frauen und Männern liegen für Thüringen Daten aus dem Jahr 2013 vor (siehe Tabelle 35). In diesem Jahr lag die Gesamtbeteiligung in Thüringen bei 18,0% (Frauen: 19,8%; Männer 17,8%). Auch in Thüringen lagen die Weiterbildungszeiten von Frauen unter denen der Männer: Exakt die Hälfte der an Weiterbildung teilnehmenden Frauen besuchten maximal 24 Stunden Weiterbildungskurse, bei den Männern waren es lediglich 37,5%. Im Gegenzug besuchten 8,2% der Frauen, aber 17,0% der Männer mehr als 100 Stunden eine Weiterbildung.

Umfang	Frauen		Männer	
	Anteil in %	kumuliert	Anteil in %	kumuliert
1 bis 8 Std.	15,5 %	15,5 %	11,6 %	11,6 %
9 bis 24 Std.	34,5 %	50,0 %	25,9 %	37,5 %
25 bis 40 Std.	20,9 %	70,9 %	25,0 %	62,5 %
41 bis 100 Std.	19,1 %	90,0 %	19,6 %	82,1 %
101 bis 399 Std.	6,4 %	96,4 %	12,5 %	94,6 %
ab 400 Std.	1,8 %	98,2 %	4,5 %	99,1 %
k.A.	1,8 %	100,0 %	0,9 %	100,0 %

Tabelle 35: Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern nach Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, Thüringen 2016.

Quelle: Mikrozensus. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Insgesamt gesehen verteilten sich in Thüringen die Teilnehmenden an Weiterbildung im Jahr 2013 zu 66,7% auf Aktivitäten bis 40 Stunden, 19,4% nahmen zwischen 41 und 100 Stunden an Weiterbildungen teil und 12,7% besuchten mehr als 100 Stunden Weiterbildungsangebote.

Betrachtet man die Weiterbildungsquote nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigten sich in Thüringen für das Jahr 2015 die höchsten Beteiligungsquoten bei Personen, die den Vorbereitungsdienst des mittleren öffentlichen Verwaltungsdienstes abgeschlossen hatten (37,9%) oder über einen Promotionsabschluss verfügten (37,5%) sowie bei Absolvent/innen einer Erzieher/innenschule (37,2%), einer dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (33,4%) oder einer Verwaltungsfachhochschule (3,1%). Schwache Quoten zeigten sich dagegen bei Personen, die als höchsten Abschluss über eine duale Ausbildung verfügen (8,4%). Für die Gruppe der Geringqualifizierten (Anlernausbildung, berufliches Praktikum) liegen keine Werte vor.

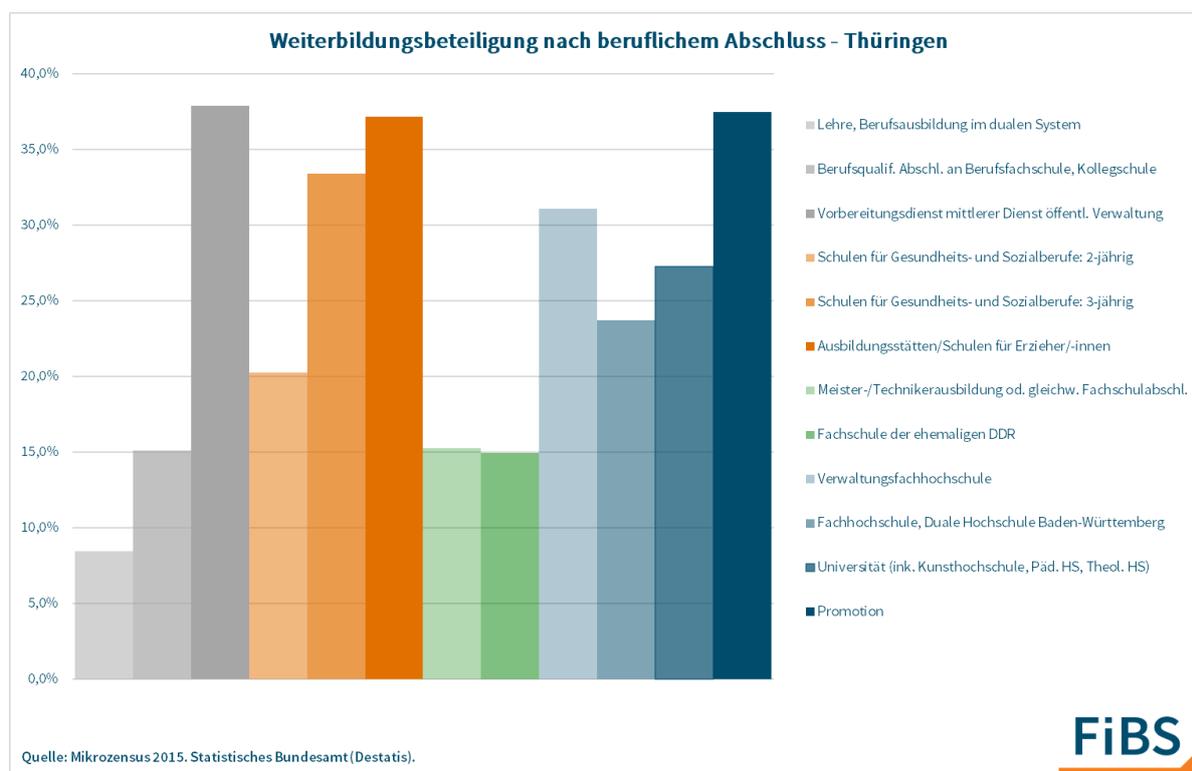


Abbildung 73: Teilnahmequoten nach höchstem Berufsabschluss 2015 – Thüringen.

Anhand der logistisch-regressiven Auswertung der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2016 lässt sich außerdem bestimmen, inwiefern sich weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme auswirken (zu den statistischen Auswertungsergebnissen für Thüringen: siehe Anhang, Tabelle 51). Für Thüringen lassen sich folgende Aussagen treffen:

- Alter: Die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die beiden Altersgruppen 25 bis 34 Jahre und 35 bis 44-Jährigen ist in Thüringen annähernd gleich. Für die beiden Altersgruppen 45 bis 54 Jahre und 55 bis 64 Jahre sinkt sie zunehmend.
- Die Teilnahmeerwartung für Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrungen liegen verglichen mit der Referenzgruppe der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund nur bei 56%. Zum Migrationshintergrund liegen für Thüringen sowohl für Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigener Migrationserfahrung als auch für Ausländer/innen ohne eigener Migrationserfahrung keine signifikanten Werte vor.

- Auch zum Bildungsniveau liegen für Thüringen keine signifikanten Werte vor.
- Eine Befristung des Arbeitsvertrages wirkt sich in Thüringen nicht auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus (Wahrscheinlichkeitsunterschied: 2%).
- Ebenso zeigt sich kein wesentlicher Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (Wahrscheinlichkeitsunterschied: 2%).
- Je mehr Beschäftigte der eigene Betrieb besitzt, umso eher wird eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen.
- Mit steigendem Einkommen steigt auch die Teilnahmewahrscheinlichkeit.
- Was die Berufsklassifizierung nach der European Socioeconomic Classification betrifft, so haben an- und ungelernte Arbeiter/innen die geringsten Chancen auf Weiterbildung. Bei Higher und Lower Salaried Occupations und bei Lower Supervisory / Technician Occupations, das entspricht Verwaltungs- und Managementberufen in Groß-, beziehungsweise in Kleinbetrieben sowie Vorarbeiter/innen, Meister/innen und Techniker/innen (Müller, Wirth, Bauer, Pollak, & Weiss, 2006), ist die Wahrscheinlichkeit dagegen am höchsten.²⁸
- Im Vergleich zu Personen in geschlechtsgemischten Berufen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil unter 15% liegt, nehmen Männer in männer-typischer Beschäftigung und Frauen in frauentypischer Beschäftigung mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teil. Umgekehrt ist die Partizipation bei Frauen in frauenuntypischen Berufen und bei Männern in typischen Männerberufen unwahrscheinlicher.

Von den thüringischen Erwerbspersonen selbst wird der eigene Weiterbildungsbedarf wie folgt eingeschätzt: Auf die Frage, welche Aussage am ehesten die eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten beschreibt, gaben 16,5% der Befragten an, für eine gute Bewältigung der eigenen Aufgaben weitere Schulungen oder Fortbildungen zu benötigen. 54,5% sagten aus, dass ihre momentanen Fähigkeiten und Fertigkeiten es ihnen ermöglichen, ihre berufsalitäglichen Pflichten zu erfüllen. Die restlichen 28,9% nahmen für sich in Anspruch, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Verrichtung anspruchsvollerer Arbeit zu besitzen (Eurofound, 2020).

Öffentliche Förderung von Weiterbildung:

Im Jahr 2016 kamen in Thüringen insgesamt 1,9 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, die auf die drei „großen“ Bundesinstrumente FbW, AFBG und BAföG (für Schüler/innen in Fachschulklassen und Fachoberschulklassen mit beruflichem Abschluss als Voraussetzung) zurückzuführen sind (Cordes & Dohmen, 2019b). Aus Abbildung 74 und Abbildung 75 wird ersichtlich, wie sich die Förderfälle über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2006 bis 2016 zu den Förderquoten in Gesamtdeutschland verhielten.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit wurden in Thüringen 2016 insgesamt 13.395 Maßnahmen finanziert. Das sind 1,21 Förderungen auf je 100 Erwerbspersonen. Bei 3.478 dieser Förderungen, das sind 0,31 Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen, handelte es sich um abschlussorientierte Maßnahmen. Sowohl hinsichtlich der Gesamtzahl der FbW-Förderungen als auch der abschlussorientierten Maßnahmen liegt Thüringen bezogen auf die Zahl der

²⁸ Es ist anzumerken, dass für die ESEC-Klassifikation neben der Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) auch die berufliche Stellung und die Art des Beschäftigungsverhältnisses entscheidend sind (Wirth & Fischer, 2008). Insofern lassen sich die ESEC-Klassifikationen nicht ohne Weiteres den beruflichen Abschlüssen zuordnen und umgekehrt.

Erwerbspersonen damit über den Vergleichswerten in Deutschland, die bei 1,12 bzw. 0,20 liegen. Dies trifft auch für die Vergangenheit zu.

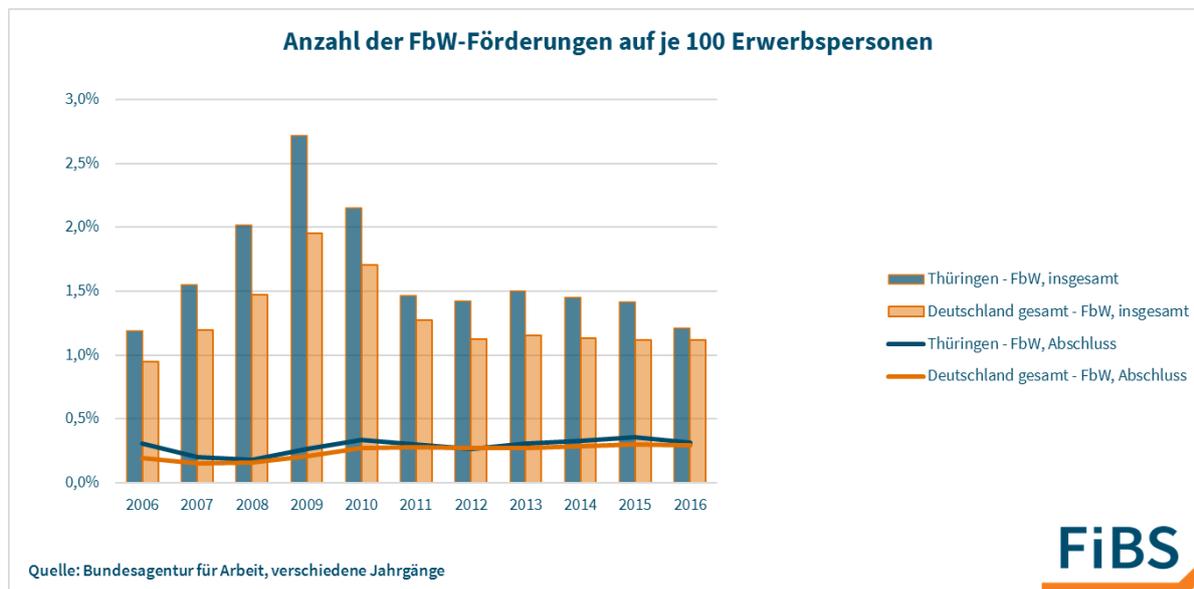


Abbildung 74: FbW-Förderungen in Thüringen zwischen 2006 und 2016.

Über das BAföG wurden im Jahr 2016 in Thüringen 3.286 Schüler/innen an Fachschulen und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzte, gefördert (Statistisches Bundesamt, 2017a). Das entspricht einer Förderreichweite von 0,30 Fälle auf 100 Erwerbspersonen, was ebenfalls über den Wert für Deutschland mit 0,20 liegt. In den Jahren 2008 und 2009 war der Unterschied noch beträchtlich größer, seitdem hat sich jedoch der in den letzten Jahren beobachtbare Rückgang der Zahl der BAföG-Beziehenden in Thüringen stärker bemerkbar gemacht als im übrigen Deutschland, sodass sich beide Kurven in den letzten Jahren einander annäherten.

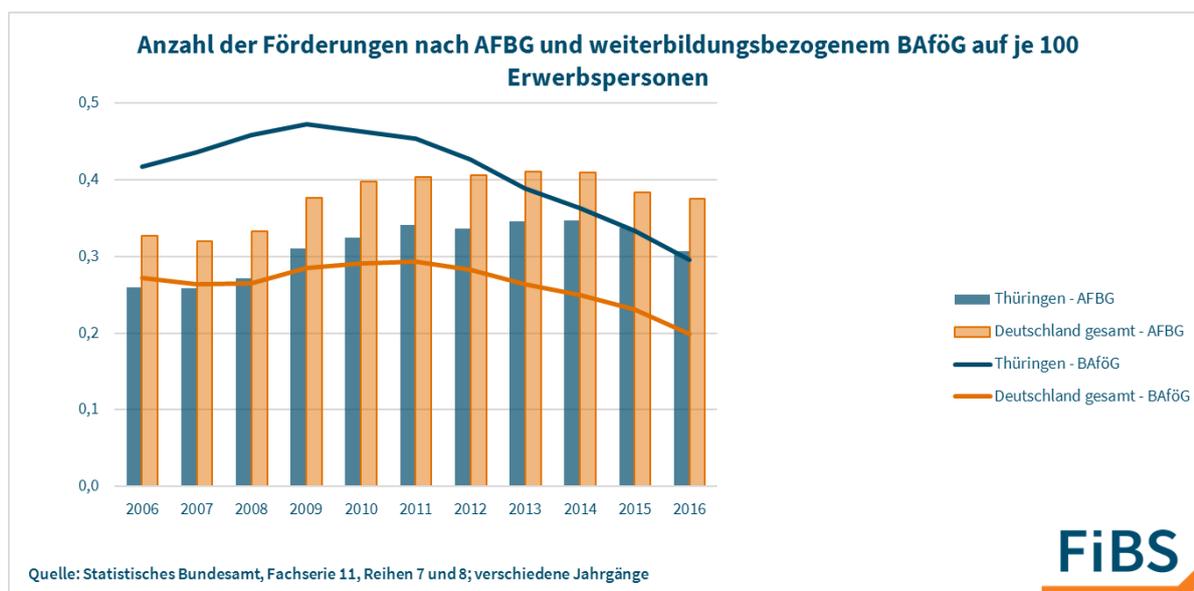


Abbildung 75: Förderungen nach AFBG und (weiterbildungsbezogenem) BAföG in Thüringen zwischen 2006 und 2016.

Anders als FbW und BAföG wird das AFBG in Thüringen seltener für Weiterbildungszwecke in Anspruch genommen als in Deutschland insgesamt. Die Förderfälle auf 100 Erwerbspersonen liegen im Betrachtungszeitraum beständig zwischen 0,26 in den Jahren 2006 und 2016 und 0,35, während die

Werte in Deutschland im gleichen Zeitraum zwischen 0,32 und 0,41 lagen. 2016 erhielten in Thüringen 3.406 Personen eine Förderung nach AFBG (Statistisches Bundesamt, 2017).

Neben den Finanzierungsinstrumenten des Bundes besitzt Thüringen als nachfrageorientierte landeseigene Instrumente einen Bildungsscheck und ein Bildungsurlaubsgesetz.

Der Weiterbildungsscheck Thüringen ist an sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und an Selbstständige adressiert und zielt auf eine Unterstützung der beruflichen Weiterbildung ab. Gefördert werden berufsbegleitende Angebote, die im Bezug zur aktuellen Tätigkeit stehen. Zwischen 2011 und 2016 wurde der Weiterbildungsscheck rund 300 mal ausgegeben.

Das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz ist noch relativ jung und trat zum 01. Januar 2016 in Kraft. Im ersten Jahr nutzten einige hundert Personen eine Bildungsfreistellung.

Quellen

- Arbeitskammer des Saarlandes. (2016). *Schwerpunktthema: Arbeiten im Saarland – Für eine aktive Industrie und Dienstleistungspolitik! Bericht an die Regierung des Saarlandes 2016*. Saarbrücken.
- Arbeitskreis VGRdL. (2019). *Bruttoinlandsprodukt – in jeweiligen Preisen – 1991 bis 2017*. Abgerufen am 07. 02 2019 von <https://www.statistik-bw.de/VGRdL/tbls/tab.jsp?rev=RV2014&tbl=tab01&lang=de-DE>
- Barro, R. J. (2013). Education and Economic Growth. *Annals of Economics and Finance*, 14(2), S. 277–304.
- Bilger, F., & Käßlinger, B. (2017). Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper, & J. Schrader, *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S. 265-275). Bielefeld.
- Bilger, F., & Strauß, A. (2017). Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper, & J. Schrader, *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 - Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S. 25-55). Bielefeld.
- Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H., & Schrader, J. (. (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld.
- BMAS, BMBF (Hrsg.). (2019). *Nationale Weiterbildungsstrategie – Strategiepapier*. Abgerufen am 09. 07 2019 von <https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-8853.html>
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019*. Bonn.
- Bürmann, M., & Frick, F. (2015). *Deutscher Weiterbildungsatlas - Teilnahme und Angebot in Bundesländern und Raumordnungsregionen*. Gütersloh.
- Bürmann, M., & Frick, F. (2016). *Deutscher Weiterbildungsatlas, Kreise und kreisfreie Städte – Zusammenfassung und Ergebnisse*. Gütersloh.
- Cordes, M., & Dohmen, D. (2019a). *Kosten der Weiterbildung in Deutschland – Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand*. Berlin.
- Cordes, M., & Dohmen, D. (2019b). *Verbreitung öffentlicher Förderinstrumente in Deutschland und der Blick in die Länder*. Berlin.
- Dobischat, R., Münk, D., & Rosendahl, A. (2019). *Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995-2015. Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven*. Von <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/weiterbildungsfinanzierung-in-deutschland-1995-2015/> abgerufen
- Dohmen, D. (2017). Weiterbildung als Wachstums- und Innovationstreiber. *Die Österreichische Volkshochschule, Magazin für Erwachsenenbildung. Heft 262/68*. Von <http://magazin.vhs.or.at/magazin/2017-2/262-november-2017/bildungsthemen/weiterbildung-als-wachstums-und-innovationstreiber/> abgerufen
- Dohmen, D., & Yelubajeva, G. (2018). Adult education and innovation. *FiBS-Forum Nr. 59*. Retrieved from <https://www.fibs.eu/referenzen/publikationen/publikation/adult-education-and-innovation/>
- Dohmen, D., & Yelubayeva, G. (2019a). *Adult Education and Growth*. Abgerufen am 30. Januar 2020 von <https://www.fibs.eu/referenzen/publikationen/publikation/adult-education-and-growth/>

- Dohmen, D., & Yelubayeva, G. (2019b). *Economic growth and the issue of women participation in adult education*. Berlin.
- Eisermann, M., Janik, F., & Kruppe, T. (2014). Weiterbildungsbeteiligung: Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17(3), S. 473-495.
- Eurofound. (2020). *Sixth European Working Conditions Survey: 2015*. Abgerufen am 31. März 2020 von <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Faulstich, P., & Grell, P. (2005). Faulstich, P. &. (2005). Widerständig ist nicht unbegründet - Lernwiderstände in der forschenden Lernwerkstatt. In P. Faulstich, H. Forneck, P. Grell, K. Häßner, J. Knoll, & A. Springer, *Lernwiderstand - Lernumgebung - Lernberatung. Empirische Fundierung zum selbstgesteuerten Lernen* (S. 18-93). Bielefeld.
- FiBS. (2019). *VoREFFi - Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung. Abschlussbericht*. Berlin.
- Handelskammer Hamburg. (November 2016). *Wirtschaftsstandort Hamburg – Metropole der Vielfalt*.
- Hans, J. P., Hofmann, S., Sesselmeier, W., & Yollu-Tok, A. (2017). *Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung*. Bonn.
- Hessisches Sozialministerium. (2007). *Vorlage der Landesregierung betreffend den Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (2003 – 2006) nach § 14 Abs. 2 HBUG*. Wiesbaden.
- Hessisches Sozialministerium. (2012). *Vorlage der Landesregierung betreffend den Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (2007 – 2010) nach § 14 Abs. 2 HBUG*. Wiesbaden.
- Hessisches Sozialministerium. (2017). *Vorlage der Landesregierung betreffend den Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (2011 – 2014) nach § 14 Abs. 2 HBUG*. Wiesbaden.
- IHK Berlin. (o.J.). *Wirtschaftsentwicklung und -struktur*. Abgerufen am 05. März 2020 von <https://www.ihk-berlin.de/politische-positionen-und-statistiken-channel/zahlenundfakten/highcharts-berliner-wirtschaft-in-zahlen/wirtschaftsentwicklung-und-struktur-2261080>
- Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz. (o.J.). *Daten und Fakten / Branchenstruktur*. Abgerufen am 26. März 2020 von <https://isb.rlp.de/standort-rlp/daten-und-fakten.html>
- Investitionsbank Schleswig-Holstein. (2018). *Bildungsfreistellung 2017 nach dem Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG)*.
- Käpplinger, B., Kulmus, C., & Habertzeth, E. (2013). *Weiterbildungsbeteiligung - Anforderungen an eine Arbeitsversicherung*. Bonn.
- Kruppe, T., & Baumann, M. (10. Januar 2019). *Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale. IAB-Forschungsbericht 1/2019*. Abgerufen am 2020. April 2020 von <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0119.pdf>

- Kruppe, T., & Trepesch, M. (2017). *Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Auswertungen mit den Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels „Bildung im des Nationalen Bildungspanels „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“.* IAB Discussion Paper 16/2017. Nürnberg.
- Kuwan, H., & Seidel, S. (2013). Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann, & H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 209-249). Bielefeld.
- Landesamt für Statistik Niedersachsen. (2017). *Statistische Berichte Niedersachsen. Verarbeitendes Gewerbe sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden Produktion 2016*. Hannover.
- Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen. (2013). *Synergien schaffen. Netzwerke nutzen. Cluster in Thüringen. Organisationsstrukturen und Aktivitäten in den strategischen Wachstumsfeldern und Branchen*. Erfurt.
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen. (2014). *Regionale Innovationsstrategie des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der EU-Strukturfonds 2014-2020*. Abgerufen am 26. März 2020 von https://www.efre.nrw.de/fileadmin/user_upload/Programmtexte/Regionale_Innovationsstrategie.pdf
- Martin, A., & Rüber, I. (July 2016). Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten im internationalen Vergleich – Eine Mehrebenenanalyse. *Journal for Research on Adult Education* 39(2).
- Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt. (2016). *Bericht über den Vollzug des Gesetzes zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung nach dem Bildungsfreistellungsgesetz Sachsen-Anhalt für den Zeitraum 2012-2015*. Magdeburg.
- Ministerium für Wirtschaft Sachsen-Anhalt. (2016). *Daten zur wirtschaftlichen Lage im Land Sachsen-Anhalt. I. Quartal 2016*. Magdeburg.
- Müller, N., & Wenzelmann, F. (2018). *Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen*. BiBB Report 2|2018. Bonn.
- Müller, W., Wirth, H., Bauer, G., Pollak, R., & Weiss, F. (November 2006). ESEC-Kurzbericht zur Validierung und Operationalisierung einer europäischen sozioökonomischen Klassifikation. *Zuma-Nachrichten* 59, S. 111-119.
- MWAVT. (2014). *Regionale innovationsstrategie Schleswig-Holstein. Weg zu einer intelligenten Spezialisierung*. Kiel.
- MWWK Rheinland-Pfalz. (2017). *Zwölfter Bericht der Landesregierung gemäß § 9 Satz 1 Bildungsfreistellungsgesetz über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung für die Jahre 2015/2016*. Mainz.
- Niedersächs. Ministerium f Wissenschaft u. Kultur. (2010). *Dreizehnten Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes*. Hannover. Von https://www.aewb-nds.de/fileadmin/content/%C3%9Cbertrag/Bildungs_und_Sonderurlaub/BU_Statistik_2004-2008.pdf abgerufen

- Niedersächs. Ministerium f. Wissenschaft u. Kultur. (2015). *Vierzehnter Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes*. Hannover. Abgerufen am 25. September 2018
- Ragnitz, J. (2018). Der Wirtschaftsstandort Thüringen: Positionen im Standortwettbewerb. Vortrag anlässlich der 25. Jahresveranstaltung der Arbeitsgemeinschaft kommunaler Wirtschaftsförderer, Erfurt, 14. November 2018. Erfurt.
- Sächsische Landeszentrale für politische Bildung. (o.J.). *Wirtschaftsstruktur*. Abgerufen am 04. März 2020 von <https://www.slpb.de/themen/gesellschaft/wirtschaft/wirtschaftsstruktur#collapse-3581>
- SenIAS. (2018). *Statistische Auswertung des Bildungsurlaubs 1991 bis 2017 gemäß Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209)*. Berlin.
- Seyda, S., Wallossek, L., & Zibrowius, M. (2018). *Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten. IW-Analysen 122*. Köln.
- Staatskanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommern. (o.J.). *Wirtschaft & Arbeit*. Abgerufen am 18. März 2020 von <https://www.mecklenburg-vorpommern.de/wirtschaft-arbeit/#c7439>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2017). Bestand an Teilnehmenden in der Maßnahme "Förderung der beruflichen Weiterbildung". Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2018a). *Tabellen, Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Berichtsmonat: 31. Dezember 2016*. Nürnberg.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2019). *Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt - Mikrozensus 2014 und die Arbeitskräftestichprobe 2014 der Europäischen Union (Musterfragebogen)*. Abgerufen am 29. 1 2019 von https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MikrozensusFragebogenMuster.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt. (2017). *Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2016, Fachserie 11 Reihe 8*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2017a). *Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) 2016, Fachserie 11 Reihe 7*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2018a). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Wanderungen. 2016. Fachserie 1, Reihe 1.2*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2018b). *Bildungsstand der Bevölkerung - Ergebnisse des Mikrozensus 2016*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2019). *Bildungsfinanzbericht 2019*. Wiesbaden. Abgerufen am 17. 12 2018 von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/Bildungsfinanzbericht1023206187004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. (2016). *Wirtschaftsdaten Baden-Württemberg 2016*. Abgerufen am 04. März 2020 von <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Faltblatt/803816016.pdf>
- Walter, M. (2016). *Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland - Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven*.

WFB Wirtschaftsförderung Bremen. (2020). *Standortinformationen*. Abgerufen am 04. März 2020 von <https://www.bremen.de/wirtschaft/standortinformationen>

Wirth, H., & Fischer, A. (2008). *ESeC – European Socioeconomic Classification. Die Operationalisierung von ESeC im kumulierten ALLBUS 1980-2006*. Mannheim.

Wirtschaftsförderung Brandenburg. (2020). *Starke Branchen in dynamischen Clustern*. Abgerufen am 25. März 2020 von <https://www.wfbb.de/de/ClusterBranchen/%C3%9Cber-die-Cluster>

Wittenbrink, L., & Frick, F. (2018). *Deutscher Weiterbildungsatlas 2018 - Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten*. Gütersloh.

zwei P Plan:Personal gGmbH. (2018). *Auswertungen Hamburger Weiterbildungsbonus (Stand: Oktober 2018)*. Hamburg.

Anhang

Baden-Württemberg	
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.2***
45-54 Jahre	0.87***
55-64 Jahre	0.7***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.57***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.79***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.78***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.2***
ISCED 3	2.06***
ISCED 4	3.13***
ISCED 5	3.25***
ISCED 6	3.29***
ISCED 7	4.06***
ISCED 8	5.45***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1.17***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.82***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.16***
50 und mehr Beschäftigte	1.21***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	1.11***
Mittelschicht	1.32***
Einkommensstark	1.48***
Einkommensreich	1.7***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.99***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.91***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	3.99***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.89***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	3.97***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.08***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.9***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.08***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.25***
Männer in typischer Beschäftigung	0.88***
Konstante	0.03***
N=	38044
Pseudo-R2	15,6
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 36: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Baden-Württemberg

	Bayern
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1*
45-54 Jahre	0.91***
55-64 Jahre	0.68***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.51***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.62***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.74***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.18***
ISCED 3	2.29***
ISCED 4	3.83***
ISCED 5	2.17***
ISCED 6	3.58***
ISCED 7	3.89***
ISCED 8	6.4***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.89***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.86***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.17***
50 und mehr Beschäftigte	1.22***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	0.84***
Mittelschicht	1.2***
Einkommensstark	1.23***
Einkommensreich	1.36***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	2.4***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.45***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	5.22***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	3.19***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	5.12***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	5.17***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.81***
Männer in atypischer Beschäftigung	0.96***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.13***
Männer in typischer Beschäftigung	0.85***
Konstante	0.02***
N=	46705
Pseudo-R2	14,3
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p <0.001; ** p < 0.01; *p<0.05	

Tabelle 37: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Bayern

	Berlin
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.06***
45-54 Jahre	1.22***
55-64 Jahre	0.96***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.5***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.49***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.63***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.37***
ISCED 3	1.76***
ISCED 4	2.78***
ISCED 5	5.9***
ISCED 6	3.43***
ISCED 7	3.86***
ISCED 8	4.91***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.84***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.91***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	0.9***
50 und mehr Beschäftigte	1.14***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	1.05***
Mittelschicht	1.63***
Einkommensstark	1.83***
Einkommensreich	2***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.6***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.48***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	3.23***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.36***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	3.34***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	3.14***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	1.03***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.48***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.6***
Männer in typischer Beschäftigung	0,99
Konstante	0.02***
N=	11934
Pseudo-R2	12,3
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 38: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Berlin

Brandenburg	
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.03***
45-54 Jahre	0.95***
55-64 Jahre	0.63***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.24***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	1.38***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	0.89*
ISCED 3	1.68***
ISCED 4	2.59***
ISCED 5	1.71***
ISCED 6	2.79***
ISCED 7	3.69***
ISCED 8	4.36***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1.43***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.9***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.16***
50 und mehr Beschäftigte	1.54***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	0.77***
Mittelschicht	1.1***
Einkommensstark	1.17***
Einkommensreich	1.26***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.55***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.62***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	2.73***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.25***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	3.44***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	3.26***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.88***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.96***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.5***
Männer in typischer Beschäftigung	1.2***
Konstante	0.02***
N=	9.134
Pseudo-R2	12,9
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 39: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Brandenburg

	Bremen
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	0.73***
45-54 Jahre	1
55-64 Jahre	0.66***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.63***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.4***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.69***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	3.2***
ISCED 3	3.33***
ISCED 4	4.5***
ISCED 5	6.42***
ISCED 6	5.41***
ISCED 7	6.3***
ISCED 8	21.62***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1.14***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	1.28***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.07***
50 und mehr Beschäftigte	1.39***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	3.99***
Mittelschicht	5.8***
Einkommensstark	6.44***
Einkommensreich	6.45***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	3.3***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.74***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	5.4***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	3.72***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	5.6***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	5.44***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	1.09**
Männer in atypischer Beschäftigung	1.37***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.33***
Männer in typischer Beschäftigung	1.04**
Konstante	0.002***
N=	2250
Pseudo-R2	17,3
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 40: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Bremen

	Hamburg
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.05***
45-54 Jahre	0.97***
55-64 Jahre	0.7***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.55***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.38***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.85***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	4.58***
ISCED 3	7.12***
ISCED 4	9.97***
ISCED 5	9.53***
ISCED 6	9.58***
ISCED 7	12.5***
ISCED 8	21.45***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1.1***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.85***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.2***
50 und mehr Beschäftigte	1.76***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	0.82***
Mittelschicht	1.22***
Einkommensstark	1.17***
Einkommensreich	1.37***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	3.04***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.51***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	3.94***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.82***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	5.46***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.85***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.66***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.43***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.38***
Männer in typischer Beschäftigung	0.93***
Konstante	0.004***
N=	5542
Pseudo-R2	13,5
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 41: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Hamburg

	Hessen
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.03***
45-54 Jahre	0.87***
55-64 Jahre	0.71***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.49***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.72***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.5***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.02***
ISCED 3	1.94***
ISCED 4	3.24***
ISCED 5	1.56***
ISCED 6	3.46***
ISCED 7	3.77***
ISCED 8	4.38***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.98**
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.82***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.11***
50 und mehr Beschäftigte	1.27***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	0.73***
Mittelschicht	0.95***
Einkommensstark	1.04***
Einkommensreich	1.19***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.8***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.77***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	3.58***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.48***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	3.79***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	3.62***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.98***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.15***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.17***
Männer in typischer Beschäftigung	0.91***
Konstante	0.04***
N=	20158
Pseudo-R2	15,4
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p <0.001; ** p < 0.01; *p<0.05	

Tabelle 42: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Hessen

Mecklenburg-Vorpommern	
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.12***
45-54 Jahre	0.92***
55-64 Jahre	0.61***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.38***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	n.a.
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.37***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	14,62
ISCED 3	21,07
ISCED 4	37,38
ISCED 5	39,46
ISCED 6	48,72
ISCED 7	53,63
ISCED 8	41,74
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.92***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.86***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.28***
50 und mehr Beschäftigte	1.46***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	3.82***
Mittelschicht	3.23***
Einkommensstark	3.19***
Einkommensreich	3.95***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.5***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1,00
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	2.48***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.46***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	3.15***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	2.79***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.92***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.4***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.33***
Männer in typischer Beschäftigung	0.94***
Konstante	0,00
N=	5.111
Pseudo-R2	17,3
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 43: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Mecklenburg-Vorpommern

Niedersachsen	
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.05***
45-54 Jahre	0.97***
55-64 Jahre	0.75***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.63***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.78***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.68***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.61***
ISCED 3	2.8***
ISCED 4	4.13***
ISCED 5	2.29***
ISCED 6	4.69***
ISCED 7	5.56***
ISCED 8	7.55***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.97***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.76***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.11***
50 und mehr Beschäftigte	1.31***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	1.14***
Mittelschicht	1.26***
Einkommensstark	1.46***
Einkommensreich	1.66***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.99***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.81***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	4.23***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.87***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	4.58***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	3.95***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.97***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.28***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.24***
Männer in typischer Beschäftigung	0.95***
Konstante	0.015***
N=	26907
Pseudo-R2	14,2
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 44: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Niedersachsen

Nordrhein-Westfalen	
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	0.97***
45-54 Jahre	0.91***
55-64 Jahre	0.66***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.58***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.61***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.8***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.54***
ISCED 3	2.37***
ISCED 4	3.41***
ISCED 5	4.58***
ISCED 6	4.24***
ISCED 7	4.6***
ISCED 8	6.6***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.9***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.83***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.17***
50 und mehr Beschäftigte	1.33***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	1.16***
Mittelschicht	1.25***
Einkommensstark	1.44***
Einkommensreich	1.68***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	2.35***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.15***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	4.54***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	3.12***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	4.87***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.67***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.98***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.14***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.25***
Männer in typischer Beschäftigung	0.86***
Konstante	0.02***
N=	56310
Pseudo-R2	15
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 45: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Nordrhein-Westfalen

Rheinland-Pfalz	
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.01*
45-54 Jahre	0.81***
55-64 Jahre	0.58***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.6***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	1.15***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.44***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.63***
ISCED 3	2.55***
ISCED 4	3.64***
ISCED 5	1.56***
ISCED 6	4.14***
ISCED 7	4.52***
ISCED 8	6.47***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1.13***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.78***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.18***
50 und mehr Beschäftigte	1.41***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	0.89***
Mittelschicht	0.92***
Einkommensstark	0.98***
Einkommensreich	1.1***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.83***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.93***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	3.78***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	3.24***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	4.26***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.13***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	1.05***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.08***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.3***
Männer in typischer Beschäftigung	0.94***
Konstante	0.03***
N=	13481
Pseudo-R2	15,6
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 46: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Rheinland-Pfalz

	Saarland
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.34***
45-54 Jahre	1.26***
55-64 Jahre	0.92***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.52***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	1,05
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	1.83***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	0.63***
ISCED 3	1.12***
ISCED 4	2.14***
ISCED 5	2.62***
ISCED 6	2.28***
ISCED 7	2.43***
ISCED 8	1.36***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.94**
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.94***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	0.9***
50 und mehr Beschäftigte	1.27***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	1.51***
Mittelschicht	4.6***
Einkommensstark	4.2***
Einkommensreich	5.4***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	3.04***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.36***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	7.65***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.94***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	6.47***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	6.08***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.7***
Männer in atypischer Beschäftigung	0.79***
Frauen in typischer Beschäftigung	0.98***
Männer in typischer Beschäftigung	0.78***
Konstante	0.01***
N=	3332
Pseudo-R2	17,4
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p <0.001; ** p < 0.01; *p<0.05	

Tabelle 47: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Saarland

	Sachsen
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	0.93***
45-54 Jahre	0.88**
55-64 Jahre	0.67***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.6***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0,93
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	1.5***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	2.95***
ISCED 3	4.19***
ISCED 4	7.91***
ISCED 5	6.73***
ISCED 6	8.38***
ISCED 7	8.26***
ISCED 8	12.92***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1.17***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.93***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.19***
50 und mehr Beschäftigte	1.28***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommenschwach	1.06*
Mittelschicht	1.77***
Einkommensstark	1.88***
Einkommensreich	2.58***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	2.03***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.1***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	3.91***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.93***
	4.71***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	
	3.87***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.89***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.4***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.46***
Männer in typischer Beschäftigung	1.13***
Konstante	0.01***
N=	14.524
Pseudo-R2	15,3
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p <0.001; ** p < 0.01; *p<0.05	

Tabelle 48: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Sachsen

	Sachsen-Anhalt
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	0.92***
45-54 Jahre	0.85***
55-64 Jahre	0.55***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.72***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.79*
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	4.1***
ISCED 3	4.56***
ISCED 4	7.4***
ISCED 5	7.82***
ISCED 6	7.92***
ISCED 7	10.18***
ISCED 8	13.9***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0,99
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.97***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.07***
50 und mehr Beschäftigte	1.23***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	1.1***
Mittelschicht	1.38***
Einkommensstark	1.69***
Einkommensreich	2.22***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	1.82***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.98***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	4.07***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	3.34***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	4.26***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.5***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	1.05***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.46***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.31***
Männer in typischer Beschäftigung	1.1***
Konstante	0.01***
N=	7.407
Pseudo-R2	14,9
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p <0.001; ** p < 0.01; *p<0.05	

Tabelle 49: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Sachsen-Anhalt

Schleswig-Holstein	
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	0.97***
45-54 Jahre	0.91***
55-64 Jahre	0.64***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.56***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0.43***
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0.79***
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	1.52***
ISCED 3	2.14***
ISCED 4	2.94***
ISCED 5	3.81***
ISCED 6	3.62***
ISCED 7	4.77***
ISCED 8	6.7***
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	1.07***
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.87***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	1.31***
50 und mehr Beschäftigte	1.54***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	0.84***
Mittelschicht	1.18***
Einkommensstark	1.13***
Einkommensreich	1.34***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	3.27***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	2.1***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	4.57***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	3.62***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	5.27***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.2***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.96***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.25***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.1***
Männer in typischer Beschäftigung	0.83***
Konstante	0.02***
N=	8440
Pseudo-R2	13
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p <0.001; ** p < 0.01; *p<0.05	

Tabelle 50: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Schleswig-Holstein

	Thüringen
Altersgruppe: 25-34 Jahre (Referenzgruppe)	
35-44 Jahre	1.08***
45-54 Jahre	0.87***
55-64 Jahre	0.53***
Migrationsstatus: Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Ref.)	
Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung	0.56***
Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung	0
Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung	0
Bildung (ISCED 2011): ISCED 0-1 (Ref.)	
ISCED 2	12,9
ISCED 3	11,8
ISCED 4	20,6
ISCED 5	16,7
ISCED 6	25,7
ISCED 7	25,2
ISCED 8	28,8
Art des Arbeitsvertrags: Befristet (Ref.)	
Unbefristet	0.98*
Vollzeit oder Teilzeit: Teilzeittätigkeit (Ref.)	
Vollzeittätigkeit	0.93***
Betrieb: Anzahl tätiger Personen: 1-10 Beschäftigte (Ref.)	
11-50 Beschäftigte	0.98*
50 und mehr Beschäftigte	1.21***
Sozialschicht: Einkommensarm (Ref.)	
Einkommensschwach	2.5***
Mittelschicht	2.8***
Einkommensstark	3.1***
Einkommensreich	3.3***
ESeC - European Socioeconomic Classification: An- und ungelernete Arbeiter (Ref.)	
Einfache technische Berufe; Facharbeiter/innen	2.12***
Einfache Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	1.98***
Vorarbeiter/innen; Meister/innen, Techniker/innen	4.3***
Höhere Büro-, Dienstleistungs- und Handelsberufe	3.63***
Einfache Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in kleinen Betrieben; Höhere technische Beruf	4.53***
Höhere Professionen; Verwaltungs-/Managementberufe in Großbetrieben; Inhaber von Großbetrieben	4.78***
Gender-(a)typische Berufe: Menschen in geschlechtsgemischten Berufen	
Frauen in atypischer Beschäftigung	0.77***
Männer in atypischer Beschäftigung	1.37***
Frauen in typischer Beschäftigung	1.25***
Männer in typischer Beschäftigung	0.89***
Konstante	0,00
N=	7.991
Pseudo-R2	17,1
Abkürzungen: Ref.=Referenzgruppe	
Signifikanzniveaus: *** p < 0.001; ** p < 0.01; *p < 0.05	

Tabelle 51: Einflussfaktoren auf Weiterbildung – Thüringen