

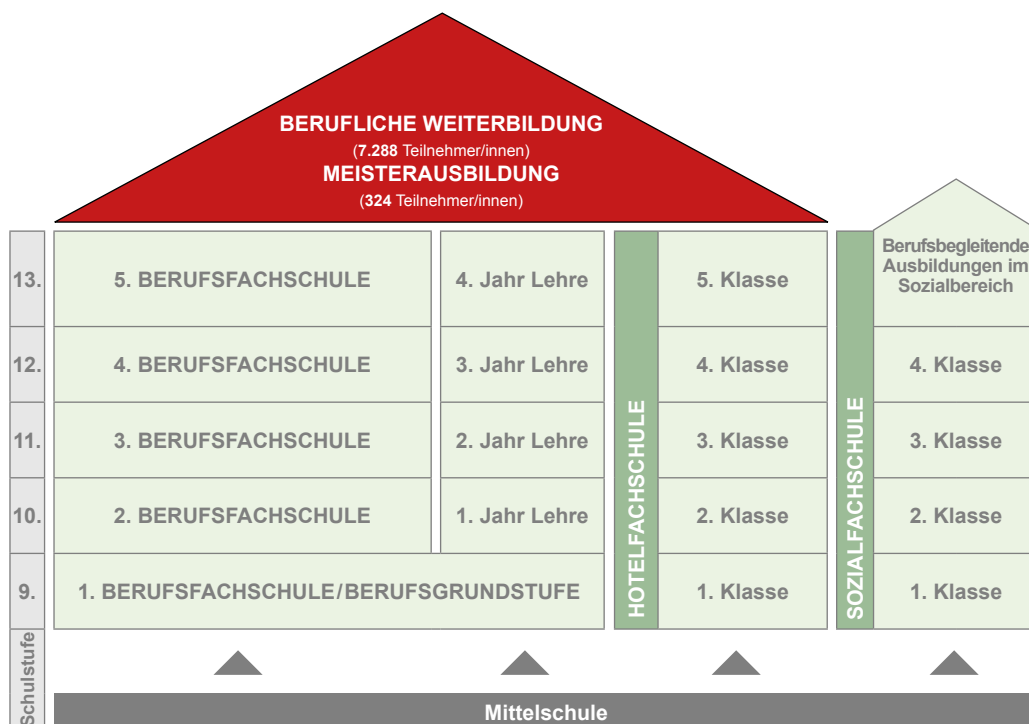
# BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN >>

Jahr 2020  
Nr. **15/2**

## 2. Teil: MEISTERAUSBILDUNG UND BERUFLICHE WEITERBILDUNG IM JAHR 2019

Dieser 2. Teil der „Berufsbildung in Zahlen“ gibt einen Überblick über die Meisterausbildung und die beruflichen Weiterbildungsangebote in Südtirol.

### Ausbildungswege der Berufsbildung



## Meisterausbildung und Meisterprüfungen

Der Meister ist die höchste Qualifikationsstufe in den praktischen Berufen des Handwerks, des Gastgewerbes und im Handel. Das Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung bietet in Zusammenarbeit mit den Berufsschulen die Vorbereitungskurse und die Meisterprüfungen an.

Personen, die die Meisterprüfung ablegen möchten, müssen zunächst um Zulassung ansuchen. Für die Zulassung sind die berufliche Qualifikation und die Berufserfahrung ausschlaggebend.

Die Meisterprüfung im Handwerk und im Gastgewerbe besteht aus vier Teilen: Unternehmensführung, Berufspädagogik, Fachtheorie und Fachpraxis. Für die Zulassung zum Prüfungsteil „Unternehmensführung“ braucht es weniger Berufserfahrung als für die restlichen drei Prüfungsteile.

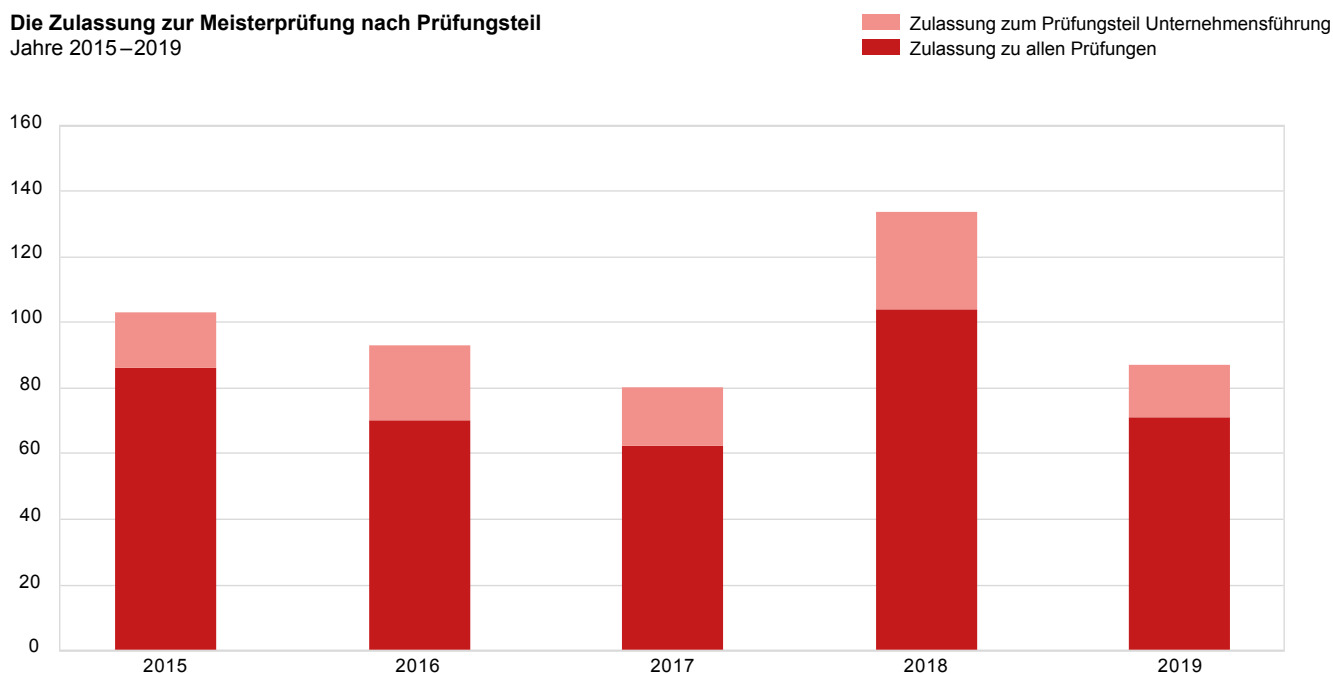
Die Meisterprüfung im Handel besteht aus einem Teil.

2019 suchten 87 Personen um Zulassung zur Meisterprüfung an. 71 wurden zu allen Prüfungsteilen zugelassen, 16 konnten zum Prüfungsteil Unternehmensführung zugelassen werden (Grafik 1). Die Schwankungen bei den Zulassungsgesuchen sind auf die unterschiedlichen Kurs- und Prüfungsangebote zurück zu führen.

Zu allen Prüfungsteilen zugelassen waren 13 Frauen und 58 Männer. Zum Prüfungsteil Unternehmensführung wurden 6 Frauen und 10 Männer zugelassen.

Grafik 1

Die Zulassung zur Meisterprüfung nach Prüfungsteil  
Jahre 2015–2019



Der Prüfungsteil Unternehmensführung ist für alle Berufe im Handwerk einheitlich; der Prüfungsteil Berufspädagogik ist für die Berufe des Handwerks und des Gastgewerbes derselbe. Die entsprechenden Vorbereitungskurse und Prüfungen können somit alljährlich an mehreren Orten in Südtirol angeboten werden. Der Vorbereitungskurs „Unternehmensführung im Handwerk“ umfasst 280 Stunden, der Kurs „Unternehmensführung im Gastgewerbe“ 300 Stunden und die „Berufspädagogik“ 36 Stunden. Die fachtheoretischen und der fachpraktischen Teile der Meisterprüfung sind berufsbezogen und werden je nach Nachfrage im Abstand von mehreren Jahren angeboten.

2019 nahmen insgesamt 335 Personen an insgesamt 24 Meisterkursen und den entsprechenden Prüfungen teil.

50 Personen besuchten die Vorbereitungskurse für den Prüfungsteil „Berufspädagogik“, 119 Personen die Vorbereitungskurse für den Prüfungsteil „Unternehmensführung im Handwerk“ und 17 Personen für den Prüfungsteil „Unternehmensführung im Gastgewerbe“ (Tabelle 1).

Zudem fanden 2019 13 Kurse zur Vorbereitung auf den fachtheoretischen und fachpraktischen Teil der Meisterprüfung statt (Tabelle 1).

Insgesamt wurden 2019 Vorbereitungskurse im Umfang von 4000 Stunden angeboten.

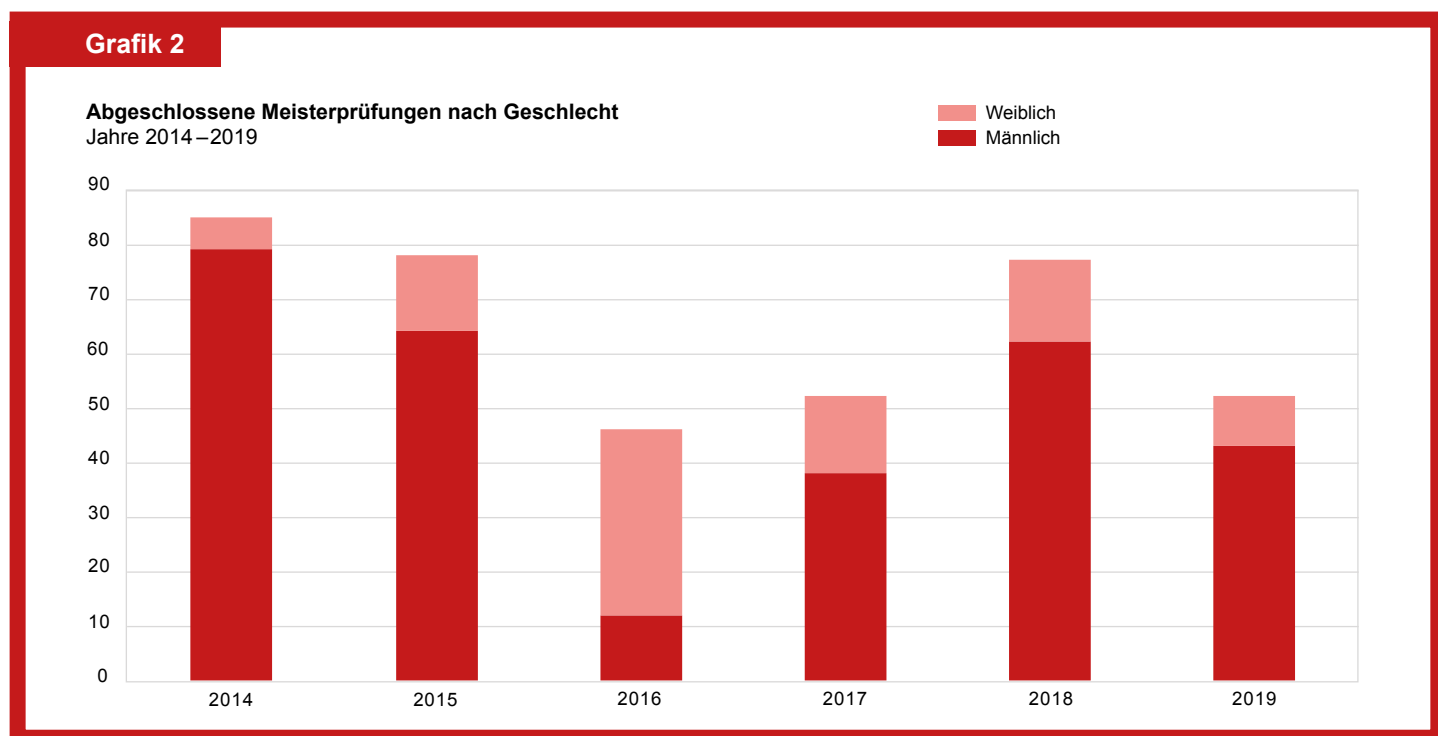
**Tabelle 1**  
**Anzahl der Meisterkurse sowie Anzahl der Teilnehmer/innen an den Meisterkursen**  
 Jahr 2019

	Anzahl Kurse	Anzahl Teilnehmer/innen
Berufspädagogik	4	50
Unternehmensführung im Handwerk	7	119
Unternehmensführung im Gastgewerbe	1	17
Koch/Köchin	1	14
Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin	1	14
Restaurant- und Barmeister/Restaurant- und Barmeisterin	1	16
Karosseriebauer/Karosseriebauerin	1	13
Schönheitspfleger/Schönheitspflegerin	1	11
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	1	13
Tischler/Tischlerin	1	14
Bodenleger/Bodenlegerin	1	8
Friseur/Friseurin	1	8
Metzger/Metzgerin	1	10
Maschinebaumechaniker und Werkzeugmacher/Maschinenbaumechanikerin und Werkzeugmacherin	1	14
Zimmerer/Zimmerin	1	14
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>335</b>

\* Prüfungsvorbereitung über Tutoring

## Abgeschlossene Meisterprüfungen

2019 schlossen 52 Personen die Meisterprüfung ab, davon 9 Frauen. In vorhergehenden Jahren von 2014 bis 2019 haben 400 Meisterinnen und Meister in den verschiedensten Berufen alle Prüfungen bestanden und den Meisterbrief erhalten. (Grafik 2).



Neben Handelsfachwirten, Küchenmeistern und Restaurant- und Barmeistern waren 2019 bei der Meisterbriefverleihung 17 verschiedene Berufsgruppen des Handwerks vertreten.

## Berufliche Weiterbildung

In Abstimmung mit den Sozialpartnern im Lande stellt die Koordinationsstelle Berufliche Weiterbildung in Zusammenarbeit mit den elf Landesberufsschulen und der Wirtschaft jedes Jahr ein breit gefächertes, innovatives und bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot zur Verfügung.

Zielgruppe der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sind neben den Beschäftigten der verschiedenen Wirtschaftszweige auch erwachsene Menschen mit Behinderung und psychischer Erkrankung, Arbeitssuchende, Menschen in Mobilität oder Lohnausgleich und Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Asylbewerberinnen und Asylbewerber und Personen mit internationalem Schutzstatus.

### Berufliche Weiterbildungskurse

**Tabelle 2**

**Berufliche Weiterbildungskurse der Landesberufsschulen und der Koordinationsstelle Berufliche Weiterbildung Jahr 2019**

	Kurse	Stunden	M	W	Insgesamt
Landesberufsschulen	532	15.363	4.036	3.357	7.393
Koordinationsstelle Berufliche Weiterbildung	43	1.042	230	238	468
<b>Insgesamt</b>	<b>575</b>	<b>16.405</b>	<b>4.266</b>	<b>3.595</b>	<b>7.861</b>

### Finanzielle Förderungen

Die Koordinationsstelle Berufliche Weiterbildung hat in den letzten Jahren ein effizientes und in sich stimmiges Weiterbildungsförderungssystem für verschiedene Kundengruppen aufgebaut. Es berücksichtigt die verschiedenen Realitäten in Südtirol und ergänzt das berufliche Weiterbildungsangebot der Landesberufsschulen.

Zudem werden jährlich zahlreiche Ausbildungs- und Orientierungspraktika für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt durchgeführt.

Die folgende Tabelle enthält allgemeine Informationen zur Beitragsvergabe (Anzahl Beiträge, Beträge in Euro, Anzahl der Kursstunden und durchschnittliche Stundendauer) sowie Informationen betreffend das Geschlecht und das Durchschnittsalter der teilnehmenden Personen an den verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen. Auf den Bildungsgrad und die Stellung im Betrieb bzw. die Beschäftigungssituation wird in den Beschreibungen der verschiedenen Bildungsmaßnahmen detailliert eingegangen.

**Tabelle 3**

**Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen**

Jahr 2019

Maßnahmen	Beträge in €	Anzahl Beiträge	Anzahl Kurse	Stunden	durch. Dauer	Teilnehmende	M %	W %	durch. Alter
Überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen	149.673,51 €	195	124	11.463	58,8	195	51,3	48,7	37,5
Betriebsinterne oder von Weiterbildungsanbietern organisierte Weiterbildungsmaßnahmen	198.525,50 €	38	93	30.781	21,3	1.440	28,7	71,3	40,7
Weiterbildungsmaßnahmen für Einzelpersonen	341.076,51 €	245	140	34.191	120,8	245	24,1	75,9	36,1
Ausbildungs- und Orientierungspraktika	215.157,37 €	158	117	46.282	292,9	158	61,4	38,6	32,3
Berufsbildungslehrgang im Dokumentarfilmbereich	575.000,00 €	1	1	1.100	-	29	55,2	44,8	26,6
<b>Summe der Kosten</b>	<b>1.479.432,89 €</b>								

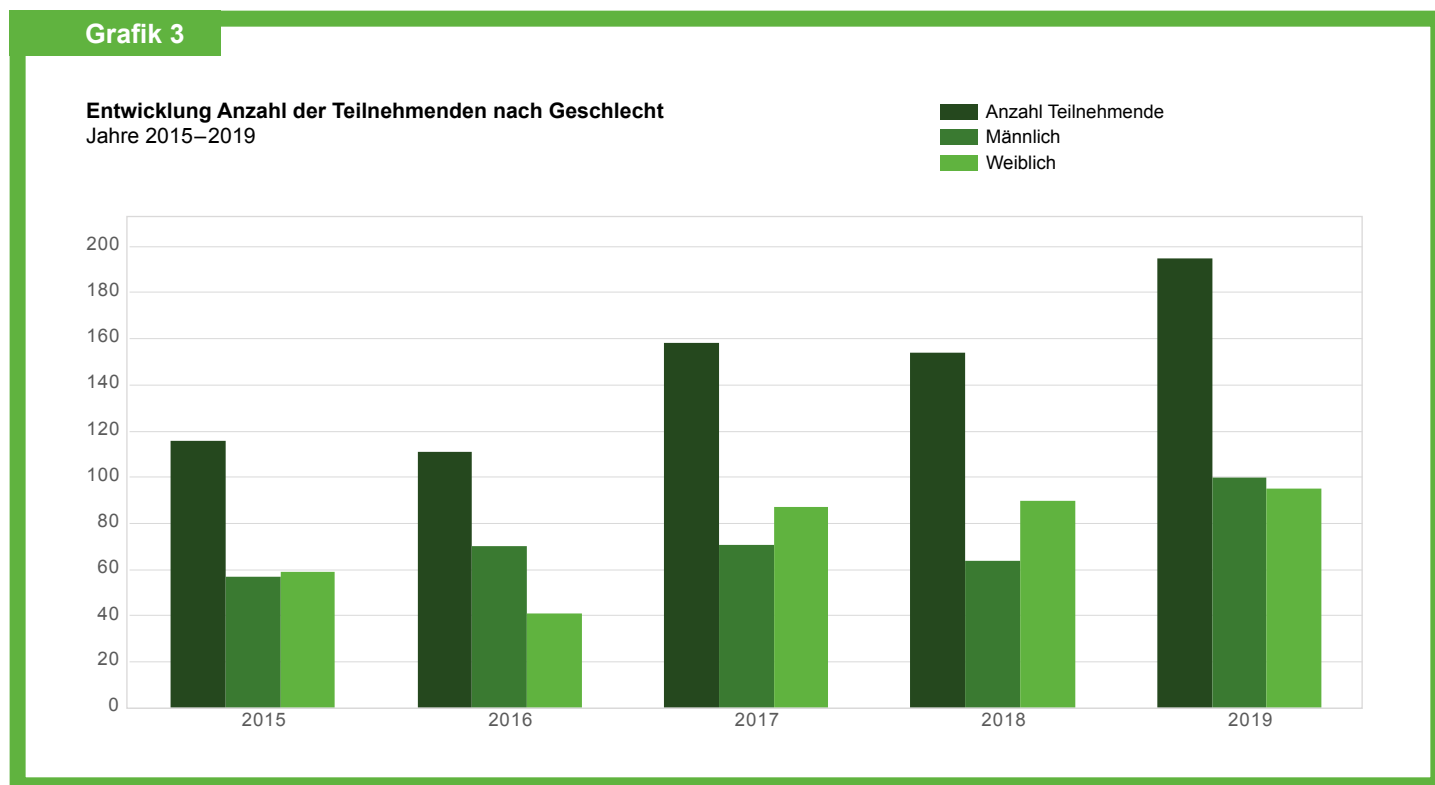
Es handelt sich um:

- 1) Beiträge für offene überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen
- 2) Beiträge für Weiterbildungsmaßnahmen, die betriebsintern stattfinden oder von Weiterbildungsanbietern organisiert werden;
- 3) Beiträge an Einzelpersonen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen besuchen;
- 4) Kosten für die Durchführung von Ausbildungs- und Orientierungspraktika für erwachsene Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt;
- 5) Kosten für die Durchführung des Berufsbildungslehrgangs im Dokumentarfilmbereich.

## 1) Beiträge für offene überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen

Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Förderung von Klein- und Kleinstbetrieben gelegt, die mit 90 % der Betriebe das Herz der Südtiroler Wirtschaft bilden. Sie können über diese Förderschiene um Beiträge für bis zu 5 Beschäftigte (Mitarbeiter, Inhaber, Gesellschafter und mitarbeitende Familienmitglieder, welche eine regelmäßige Tätigkeit im Unternehmen ausüben sowie Mitarbeiter in Lohnausgleichkasse) ansuchen. Die Beiträge werden gewährt für die Teilnahme an unterschiedlichen **offenen, überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen** im In- und Ausland. Mit dem Beitrag wird ein Teil der jeweils vorgesehenen Kursgebühr finanziert.

Grafik Nr. 3 zeigt die Entwicklung der offenen überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 5 Jahren, getrennt nach Geschlecht.



Seit 2015 haben Klein- und Kleinstbetriebe in Südtirol diese Maßnahme immer öfter in Anspruch genommen und die Anzahl der gewährten Beiträge ist ständig gestiegen. Betrachtet man die Daten getrennt nach Geschlecht, so stellt man fest, dass in den Jahren 2015 und 2019 beinahe gleich viele Männer und Frauen, im Jahre 2016 fast doppelt so viele Frauen wie Männer und in den Jahren 2017 und 2018 eindeutig mehr Männer als Frauen an offenen überbetrieblichen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

**Tabelle 4**

**Stellung im Betrieb in Relation zum Bildungsgrad der Teilnehmenden an offenen überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (Prozentuelle Verteilung)**  
Jahr 2019

	Grund- und Mittelschule	Berufsbildung	Oberschule	Hochschulausb./ Universität/Master	Insgesamt
Anderen Diensten zugeteilt	0,5	-	-	-	0,5
Angestellter/Angestellte	6,2	5,1	12,3	12,3	35,9
Bediensteter/Bedienstete mit Führungsaufgaben	1,0	3,1	1,5	1,0	6,7
Facharbeiter/Facharbeiterin, qualifizierter Arbeiter/qualifizierte Arbeiterin	1,0	7,2	2,1	2,6	12,8
Leiter/Leiterin, Führungskraft	3,6	9,7	11,8	17,4	42,6
Ungelernter Arbeiter/ungelernte Arbeiterin	1,5	-	-	-	1,5
<b>Insgesamt</b>	<b>13,8</b>	<b>25,1</b>	<b>27,7</b>	<b>33,3</b>	<b>100,0</b>

Den **Bildungsgrad** betreffend, waren 33,3% im Besitz eines Universitätsabschlusses, 27,7% im Besitz eines Oberschulabschlusses, 25,1% hatten eine berufspraktische Ausbildung und 13,8% waren im Besitz eines Grund- und Mittelschulabschlusses.

Hinsichtlich der **Stellung im Betrieb** erklärten 42,6% der Teilnehmenden, eine Führungsrolle inne zu haben. Weitere 35,9% gaben an, als Angestellte im Betrieb tätig zu sein, die restlichen 12,8% als qualifizierte und/oder spezialisierte Arbeiter.

Betrachtet man die Teilnehmenden nach ihrer **Stellung im Betrieb sowie ihrem Bildungsgrad**, ergibt sich folgendes Bild: In Führungspositionen (insgesamt 42,6%) überwogen Personen mit einer Hochschulausbildung (17,4%) gefolgt von Oberschulabgängern (11,8%) und von Personen mit einer berufspraktischen Ausbildung (9,7%). Unter den Angestellten (insgesamt 35,9%) überwiegen ebenso die Personen mit einer Fachhochschulausbildung/Universität (12,3%) und jene Personen, die im Besitze eines Oberschulabschlusses sind (12,3%). Von den Personen mit einer berufspraktischen Ausbildung (insgesamt 25,1%) sind 5,1% Angestellte, 7,2 % Facharbeiter und 9,7% in einer leitenden Position.

## 2) Beiträge für Weiterbildungsmaßnahmen, die betriebsintern stattfinden oder von Weiterbildungsanbietern durchgeführt werden

Eine weitere Förderschiene regelt unabhängig von der Betriebsgröße die Vergabe von Beiträgen an **Unternehmen**, welche **betriebsintern** für mindestens 6 ihrer eigenen Mitarbeitenden **maßgeschneiderte Weiterbildungskurse** veranstalten. Die Fördermaßnahmen betreffen Kurse und Lehrgänge, die vorwiegend berufsbezogene Themen zum Inhalt haben und auf die spezifischen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedürfnisse der Beschäftigten und den Entwicklungsbedarf der Unternehmen ausgerichtet sind.

Zudem werden Beiträge an **Weiterbildungsanbieter** vergeben, die **offene, arbeitsnahe Weiterbildungskurse** für Südtiroler Beschäftigte und Arbeitssuchende organisieren. Letzteren soll der Neu- oder Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglicht werden.

Den **Bildungsgrad** der Kursteilnehmenden betreffend, hatten 11,6% der Teilnehmenden eine Hochschulausbildung (und Doktorat) und weitere 64,4% eine berufspraktische Ausbildung. 18,6% besaßen einen Oberschulabschluss, die restlichen 5,5% einen Mittel- oder Grundschulabschluss bzw. keinen Studientitel (0,4%).

Hinsichtlich der **Stellung im Unternehmen** wurden die Angaben jener Teilnehmenden analysiert, die an den betriebsinternen Kursen teilnahmen. Dabei wurde festgestellt, dass mit 51,3% die Mehrheit der Teilnehmenden als Angestellte eingestuft waren, 15,4% hatten eine Führungsrolle inne, 27,7% waren hingegen als qualifizierte und/oder spezialisierte Facharbeiter und 2,5% als Bedienstete mit Führungsaufgaben eingestuft.

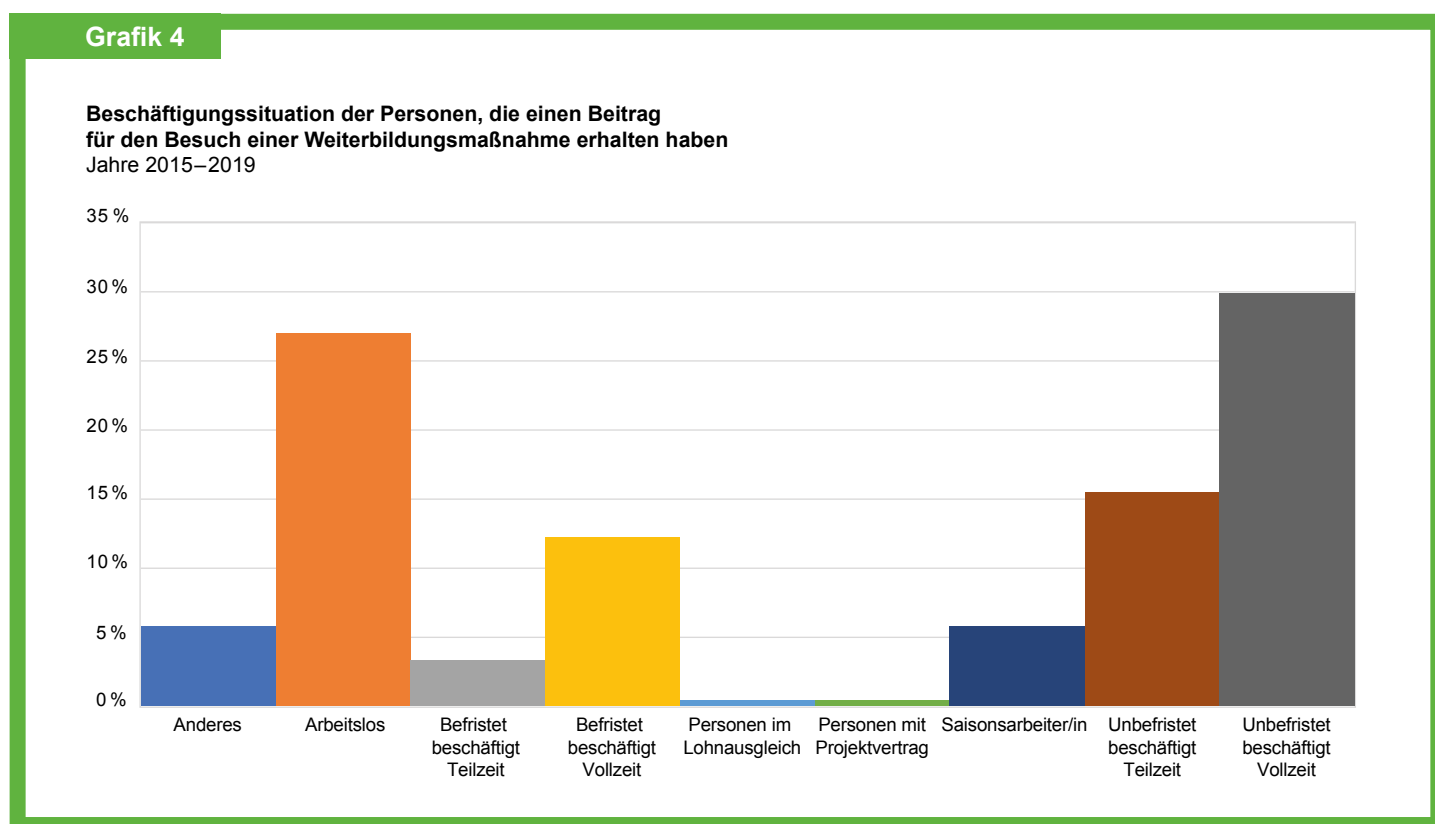
**Tabelle 5**  
**Stellung im Unternehmen in Relation zum Bildungsgrad der Teilnehmenden an betriebsinternen Weiterbildungsmaßnahmen** (Prozentuelle Verteilung)  
Jahr 2019

	Kein Studientitel	Grund- und Mittelschule	Berufsbildung	Oberschule	Hochschulausb./Universität/Master	Doktorat	Insgesamt
anderen Diensten zugeteilt	0,1	0,4	0,7	1,1	-	0,1	2,3
Angestellter/Angestellte	0,3	2,7	28,8	14,0	5,3	0,3	51,3
Bediensteter/Bedienstete mit Führungsaufgaben	-	0,2	1,2	0,3	0,7	0,1	2,5
Facharbeiter/Facharbeiterin, qualifizierter Arbeiter/qualifizierte Arbeiterin	-	0,6	27,0	-	-	0,1	27,7
Leiter/in, Führungskraft	-	0,7	6,5	3,2	4,8	0,2	15,4
ungelernter Arbeiter/ungelernte Arbeiterin	-	0,5	0,2	-	-	-	0,8
<b>Insgesamt</b>	<b>0,4</b>	<b>5,1</b>	<b>64,4</b>	<b>18,6</b>	<b>10,8</b>	<b>0,8</b>	<b>100,0</b>

Betrachtet man die Teilnehmenden nach ihrer Stellung im Betrieb und ihrem Bildungsgrad, ergibt sich folgendes Bild: Der Großteil der Teilnehmenden mit einer berufspraktischen Ausbildung ist im Betrieb als Angestellte/r (28,8%) bzw. als Facharbeiter/in (27,0%) eingestuft. Teilnehmende mit einer berufspraktischen Ausbildung (6,5%) sowie Teilnehmende mit einer Hochschulausbildung/Universität/Master (5,0%) nahmen eine Führungsrolle an, gefolgt von den Oberschulabgängern (3,2%). Interessant zu beobachten ist, dass auch Oberschulabgänger (14,0%) und Teilnehmende mit einer Hochschulausbildung/Universität/Master als Angestellte im Betrieb fungieren (5,6%).

### 3) Beiträge an Einzelpersonen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

Eine weitere Förderschiene ermöglicht die Vergabe von finanziellen **Beiträgen an Einzelpersonen** für den Besuch von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Zum Zwecke der lebenslangen Weiterentwicklung und Aktualisierung der beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten soll die Aus- und Weiterbildung von beschäftigten und arbeitslosen Personen finanziell unterstützt werden. Ziel ist es, die eigene Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten und die (Weiter-) Entwicklung der eigenen Kompetenzen zu gewährleisten.



Hinsichtlich ihrer **Beschäftigungssituation** gaben 29,8% der Teilnehmenden an, einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag bzw. 15,5% einen unbefristeten Teilzeitvertrag zu haben. 26,9% waren auf Arbeitssuche, 12,2% hatte einen befristeten Vollzeitvertrag, hingegen 3,3% einen befristeten Teilzeitvertrag. 5,7% der Teilnehmenden hatte einen saisonalen Vertrag. In Lohnausgleich bzw. Mobilität befanden sich 0,4% der Teilnehmenden.

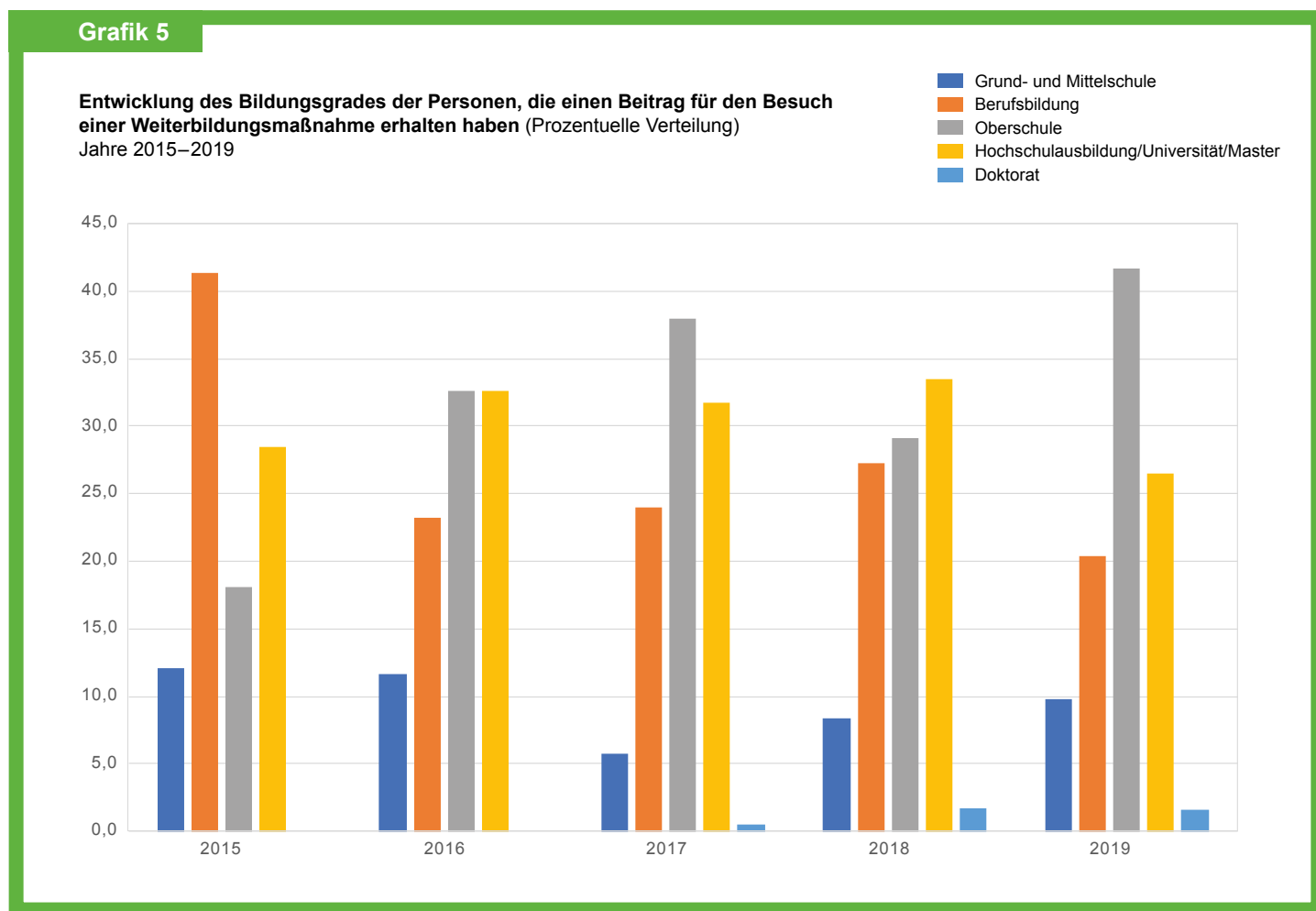
Hinsichtlich des **Bildungsgrades** war festzustellen, dass 41,6% einen Oberschulabschluss hatten, 26,5% eine Hochschul- bzw. Hochschulabschluss, gefolgt von 20,4% mit einer berufspraktischen Ausbildung. 9,8% der Teilnehmenden hatte einen Grund- bzw. Mittelschulabschluss.

**Tabelle 6**  
**Beschäftigungssituation der Personen, die eine Einzelförderung erhalten haben, in Relation zu ihrem Bildungsgrad**  
(Prozentuelle Verteilung)  
Jahr 2019

	Grund- und Mittelschule	Berufsbildung	Oberschule	Hochschulausb./ Universität/Master	Doktorat	Insgesamt
Anderes	4,9	0,4	0,4	-	-	5,7
Arbeitslos	2,0	6,1	11,0	7,8	-	26,9
befristet beschäftigt Teilzeit	0,4	0,8	1,2	0,8	-	3,3
befristet beschäftigt Vollzeit	0,8	2,0	6,5	2,4	0,4	12,2
Personen in Lohnausgleich	-	0,4	-	-	-	0,4
Personen mit Projektvertrag	-	0,4	-	-	-	0,9
Saisonsarbeiter-/in	-	2	3,3	0,4	-	5,7
unbefristet beschäftigt Teilzeit	0,8	2,9	4,9	6,9	-	15,5
unbefristet beschäftigt Vollzeit	0,8	5,3	14,3	8,2	1,2	29,8
<b>Insgesamt</b>	<b>9,8</b>	<b>20,4</b>	<b>41,6</b>	<b>26,5</b>	<b>1,6</b>	<b>100,0</b>

Betrachtet man die **Beschäftigungssituation und den Bildungsgrad** zeigt sich, dass jene mit einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung bzw. Teilzeitbeschäftigung entweder Hochschul- (jeweils 8,2% bzw. 6,9%) oder Oberschulabgänger (14,3% bzw. 4,9%) waren, gefolgt von Personen mit einer berufspraktischen Ausbildung (5,3% bzw. 2,9%). Bei den Personen auf Arbeitssuche überwogen die Oberschulabgänger (11,1%) gefolgt von jenen mit einem akademischen Abschluss (7,8%) und einer berufspraktischen Ausbildung (6,1%).

Vergleicht man die **Entwicklung der prozentuellen Verteilung nach Bildungsgrad** der Teilnehmenden ab dem Jahr 2015 (siehe untenstehende Grafik), so sieht man, dass die Anzahl der Personen mit einer berufspraktischen Ausbildung abgenommen hat, während die Anzahl der Personen, welche einen Oberschulabschluss besitzen, im Laufe der Jahre stetig angestiegen ist. Die Anzahl derer, die keinen Studientitel besitzen, bzw. einen Grund- und Mittelschulabschluss haben, ist in den Jahren ab 2015 bis 2017 gesunken, während sich seit dem Jahre 2018 wieder ein ansteigender Trend zeigt. Die Zahl derer, die eine Fachhochschulbildung oder einen Universitätsabschluss besitzen, ist in diesen Jahren mehr oder weniger konstant geblieben und erst im Jahr 2019 wieder gesunken.



#### 4) Durchführung von Ausbildungs- und Orientierungspraktika für erwachsene Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt

Ausbildungs- und Orientierungspraktika für Erwachsene zielen auf die Förderung von personen- und berufsspezifischen Kompetenzen am Arbeitsplatz ab. Diese Praktika stellen kein Arbeitsverhältnis dar und können bei privaten Betrieben, freiberuflich Tätigen, Vereinen, Genossenschaften und öffentlichen Körperschaften durchgeführt werden. Sie werden mittels Vereinbarung zwischen der Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung, dem Praktikumsbetrieb und der betroffenen Person geregelt. In dieser Vereinbarung sind die Ausarbeitung eines Ausbildungsprojektes, die Bewertung der Berufserfahrung und die Bestätigung der durchgeführten Tätigkeiten vorgesehen. Die Dauer hängt vom individuellen Bildungsprojekt ab und umfasst maximal 500 Stunden. Das Betriebspraktikum kann zur Vervollständigung des individuellen Bildungsprojektes höchstens zweimal wiederholt werden.

Jene Praktikantinnen und Praktikanten, die insgesamt mindestens 40 Anwesenheitsstunden im Praktikumsbetrieb erreichen, erhalten ein Entgelt von 4,00 Euro für jede effektive Anwesenheitsstunde. Dieser Betrag wird um 1,50 Euro pro Stunde



erhöht, falls sich der Praktikumsplatz außerhalb der Wohnsitz- oder Domizilgemeinde befindet oder innerhalb derselben Gemeinde mehr als 5 km vom Wohnort entfernt ist.

Beim **Bildungsgrad** ist festzustellen, dass der Großteil (41,1%) der Praktikanten lediglich über einen Grund- oder Mittel­schulabschluss verfügte und 31,6% keinen Abschluss hatten. 17,7% hatten einen Oberschulabschluss, 5,7% eine berufspraktische Ausbildung. Über einen Universitätsabschluss bzw. einen Dokortitel verfügte mit 3,8% lediglich eine sehr geringe Anzahl von Praktikanten.

**Tabelle 7**

**Bildungsgrad in Relation zum Alter bei den Ausbildungs- und Orientierungspraktika für Erwachsene**  
Jahr 2019

	16–25	26–35	36–45	46–55	56–65	Insgesamt
Kein Studientitel	10,8	14,6	4,4	1,9	-	31,6
Grund- und Mittelschule	18,4	12,0	3,2	3,2	4,4	41,1
Berufsbildung	0,6	2,5	-	1,3	1,3	5,7
Oberschule	3,2	5,7	4,4	4,4	-	17,7
Hochschulausbildung/Universität/Master	-	1,3	-	1,3	0,6	3,2
Doktorat	-	-	-	0,6	-	0,6
<b>Insgesamt</b>	<b>32,9</b>	<b>36,1</b>	<b>12,0</b>	<b>12,7</b>	<b>6,3</b>	<b>100,0</b>

Betrachtet man die Relation zwischen **Bildungsgrad und Alter** (siehe Tabelle Nr. 7) war festzustellen, dass der Großteil der Personen mit einem Grund- und Mittelschulabschluss entweder zwischen 16 und 25 Jahre (18,4%) oder zwischen 26 und 35 Jahre (12,0%) alt waren. Weitere 14,6% hatten keinen Studientitel und waren zwischen 26 und 35 Jahre alt; ebenso waren 10,8% der 16- bis 25-Jährigen ohne Studientitel. Diese Gruppe ergab sich aus dem relevant bedeutsamen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund bzw. an Personen im Asylverfahren.

5,7% der Personen mit einem Oberschulabschluss hatten ein Alter zwischen 26 und 35 Jahren und jeweils weitere 4,4% ein Alter zwischen 36 und 45 bzw. zwischen 46 und 55 Jahren.

Weitere 9,7% waren Personen, die entweder keinen Studientitel bzw. einen Volks- und Mittelabschluss besitzen, über 46 Jahre alt sind und Schwierigkeiten haben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

**5) Konventionen mit Dritten: Durchführung des dreijährigen Berufsbildungslehrgang im Dokumentarfilmbereich**

Im Jahre 2019 wurde das dritte Ausbildungsjahr des **Berufsbildungslehrgangs im Dokumentarfilmbereich 2016–2019** abgeschlossen. Die Autonome Provinz Bozen-Südtirol hat hierfür einen Vertrag mit der Gen./Soc.Coop. ZeLig – Schule für Dokumentarfilme, Fernsehen und Neue Medien abgeschlossen. Es handelte sich um einen dreijährigen Berufsbildungslehrgang mit einer Dauer von 3.300 Stunden, der sich jeweils an 30 Teilnehmende aus der ganzen Welt richtete und **Spezialisierungen in den Bereichen Regie/Drehbuch, Kamera/Licht, Schnitt/Postproduktion** vorsah. 2019 hat die Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung dafür insgesamt **575.000,00** Euro aufgewendet. Am Ende des Lehrgangs Im Juni 2019, haben alle 29 eingeschriebenen Studierenden die vorgesehene Prüfung erfolgreich abgeschlossen. Im Herbst 2019 begann das erste Ausbildungsjahr des nächsten dreijährigen Berufsbildungslehrgangs im Dokumentarfilmbereich in Kooperation mit der Filmschule Zelig.

## Weiterbildungsberatung als Bildungsdienstleistung

Erwerbsbiografien verlaufen nicht mehr linear, sondern diskontinuierlich. Damit steigt in der beruflichen Weiterbildung die Nachfrage nach Beratung. Die Koordinationsstelle Berufliche Weiterbildung berät umfassend, hilft Menschen, sich in der Weiterbildungslandschaft zu orientieren und unterstützt diese bei der Wahl einer passenden beruflichen Weiterbildungsmaßnahme.

Die Weiterbildungsberatung hat sich von einer reinen Information über Weiterbildung zu einer differenzierten Form der Beratung und Begleitung hinsichtlich vielfacher Anliegen der Ratsuchenden weiterentwickelt. Die Palette der Anliegen für eine Beratung ist breit: von der Bewältigung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Pause (Elternzeit, Krankheit, Arbeitslosigkeit), über die Unterstützung bei drohender Arbeitslosigkeit bis hin zur beruflichen Neuorientierung, beruflichen Veränderung, zu Laufbahn- und Tätigkeitswechsel.

Die Weiterbildungsberatung konzentriert sich dabei auf drei Ansatzpunkte:

- 1) auf das Individuum mit seinen persönlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Lernerfahrungen;
- 2) auf Berufe, Qualifikationen und Lernangebote seitens des Bildungssystems sowie
- 3) auf die Arbeit mit den vielfältigen Arbeitsmarktaspekten.

Im Fokus steht immer die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen. Dazu gehört, die Stärken und Fähigkeiten der Personen sichtbar zu machen und diese für deren beruflichen Weiterentwicklung zu nutzen.

Die Weiterbildungsberatung ist demnach eine **Entwicklungsbegleitung**, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt. 2019 wurden 35 Personen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung im Rahmen mehrerer Beratungsmomente begleitet.

