



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014

Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht





Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014

Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht

Grußwort



Bildung begleitet uns ein Leben lang. Das liegt auch an den sich ständig wandelnden Anforderungen. Unsere Arbeitswelt und unsere Gesellschaft entwickeln sich immer schneller weiter. Eine Weiterbildung bietet deshalb viele Chancen: Für die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen und für unser Land. Denn nur mit gut qualifizierten Fachkräften können wir in Zukunft Fortschritte erzielen.

Die Bundesregierung will deshalb die Beteiligung aller Bürgerinnen und Bürger am lebenslangen Lernen erhöhen. Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative haben Bund und Länder sich ein konkretes Ziel gesetzt: Jeder Zweite sollte bis 2015 mindestens einmal jährlich an einer Weiterbildungsaktivität teilnehmen. Dieses Ziel haben wir bereits erreicht: 2014 lag die Weiterbildungsbeteiligung der 18- bis 64-Jährigen bei 51 Prozent.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat diese positive Entwicklung unterstützt, indem es die individuelle Weiterbildung seit vielen Jahren fördert. Im Rahmen der Initiative „Chance Beruf“ werden wir die Weiterbildungsbeteiligung in dieser Legislaturperiode weiter stärken und Förderprogramme wie Aufstiegsstipendien, Bildungsprämie und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) fortsetzen. Darüber hinaus wollen wir die Bürgerinnen und Bürger dabei unterstützen, sich eigenverantwortlich mit Fragen

von Weiterbildung und beruflicher Qualifikation zu beschäftigen. Dazu hat das BMBF zum 1. Januar 2015 einen Telefonservice zur Weiterbildungsberatung eingerichtet. Denn nur wenn die Frauen und Männer in unserem Land die Weiterbildungsmöglichkeiten kennen, können sie ihre Erwerbsbiographie individuell gestalten.

Das BMBF lässt in regelmäßigen Abständen das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung erheben. Für Deutschland liegen mit dem Adult Education Survey (AES) nun Trendinformationen zur Weiterbildungsbeteiligung für nahezu ein Vierteljahrhundert vor. Darüber hinaus bietet der AES eine Vielzahl an Informationen zu dem heterogenen Feld der Weiterbildung – von der Teilnahmemotivation über die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen bis hin zum Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen. Der vorliegende Trendbericht stellt die Ergebnisse des AES 2014 vor. Ich würde mich freuen, wenn sie dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen in Deutschland weiter zu verbessern.

A handwritten signature in blue ink that reads "Johanna Wanka". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse im Überblick	3
<hr/>	
1 Vorbemerkung	7
<hr/>	
2 Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung (1979 bis 2014)	11
<hr/>	
2.1 Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland von 1991 bis 2014	13
2.2 Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland von 1979 bis 2014	14
2.3 Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland von 1991 bis 2014	15
<hr/>	
3 Weiterbildungssegmente	16
<hr/>	
3.1 Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten	17
3.2 Vorstellung der AES-Merkmale zur Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten	18
3.3 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente	19
3.4 Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten	21
3.5 Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten	23
<hr/>	
4 Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach verschiedenen Personengruppen	25
<hr/>	
4.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale	26
4.2 Bildungshintergrund	33
4.3 Geschlecht	36
4.4 Alter	37
4.5 Staatsangehörigkeit	38
<hr/>	
5 Beschreibung des Feldes der Weiterbildung	39
<hr/>	
5.1 Zeit für Weiterbildungsaktivitäten	40
5.2 Themenbereiche von Weiterbildung	44
5.3 Nutzen von Weiterbildung	46
5.4 (Betrieblicher) Anlass der Weiterbildungsbeteiligung	49

6	Informations- und Beratungsbedarf in der Bevölkerung	50
7	Teilnahme an regulären Bildungsgängen	55
8	Teilnahme an informellem Lernen	57
8.1	Erfassung informellen Lernens und Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen.....	58
8.2	Informelles Lernen nach verschiedenen Personengruppen	60
8.3	Formen und Teilbereiche informellen Lernens	63
9	Literatur	66



Ergebnisse im Überblick

Steigende Weiterbildungsbeteiligung vom Adult Education Survey (AES) 2010 bis zum AES 2012 durch den AES 2014 bestätigt

Im Jahr 2014 nehmen 51 % der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung teil. Dieser Wert bestätigt den seit dem Jahr 2010 beobachteten Trend einer steigenden Weiterbildungsbeteiligung. Zwischen Ost- und Westdeutschland liegt kein nennenswerter Unterschied in den Teilnahmequoten vor. Die zwischen den Jahren 2010 und 2012 gemessene starke Zunahme an wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten setzt sich abgeschwächt ins Jahr 2014 hinein fort.

Die betriebliche Weiterbildung umfasst 70 % aller Weiterbildungsaktivitäten

Im Rahmen des AES werden drei Weiterbildungssegmente unterschieden. Das betriebliche Segment ist dabei mit 70 % aller von den 18- bis 64-Jährigen wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten am größten, gefolgt von dem der nicht-berufsbezogenen (17 %) und dem der individuellen berufsbezogenen (13 %). Seit dem AES 2012 hat die Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten leicht zugenommen. Der größte Zuwachs an Weiterbildungsaktivitäten findet sich im größten Segment der betrieblichen Weiterbildung. Im Ost-West-Vergleich liegt die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung in Ostdeutschland (42 %) höher als in Westdeutschland (36 %) und die an nicht-berufsbezogener Weiterbildung niedriger (Ost: 10%; West: 13 %).

Erwerbstätige nehmen am häufigsten Weiterbildung wahr

Erwerbstätige nehmen im Jahr 2014 am häufigsten Weiterbildung wahr (58 %), gefolgt von Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (54 %). Die Teilnahmequoten von Arbeitslosen (32 %) und sonstigen Nicht-Erwerbstätigen (25 %) liegen deutlich niedriger. Dieses Muster zeigt sich am deutlichsten im Segment der betrieblichen Weiterbildung.

Weiterbildungsbeteiligung unter Arbeitern um sechs Prozentpunkte gestiegen

Beamte und Angestellte nehmen am häufigsten Weiterbildung wahr (64 %), gefolgt von Selbstständigen (53 %) und Arbeitern (44 %). Seit dem Jahr 2012 beteiligen sich Arbeiter deutlich häufiger an Weiterbildungsaktivitäten (sechs Prozentpunkte), was auf einen Anstieg der Teilnahmequote im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen ist.

Weiterbildungsbeteiligung unter Un- und Angelernten um sieben Prozentpunkte gestiegen

Drei Viertel (75 %) der Arbeiter und Angestellten auf Führungsebene nehmen Weiterbildung wahr. Unter den Un- und Angelernten liegt die Quote mit 44 % weit darunter. Die Beteiligung der Fachkräfte liegt mit 64 % dazwischen. Seit dem Jahr 2012 ist die Teilnahmequote der Un- und Angelernten um sieben Prozentpunkte angestiegen, was vor allem durch einen Anstieg der Teilnahmequote im betrieblichen Weiterbildungssegment zu erklären ist.

Kein Unterschied mehr in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen: Frauen haben aufgeholt

Etwa die Hälfte der Männer (52 %) und der Frauen (50 %) nahmen im Jahr 2014 Weiterbildung wahr. Dieses Ergebnis hatte sich auf niedrigerem Niveau bereits im Jahr 2010 dargestellt. Zwischen 2010 und 2012 hatte sich bei beiden Geschlechtern ein deutlicher Zuwachs der Teilnahmequoten gezeigt, allerdings etwas deutlicher bei den Männern. Seither haben die Frauen wieder aufgeholt.



Weiterer Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung der 25- bis 34-Jährigen

Die höchste Teilnahmequote liegt in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen (58 %) vor, gefolgt von den beiden älteren Gruppen (35- bis 44-Jährige und 45- bis 54-Jährige: jeweils 53 %). Die jüngste Gruppe der 18- bis 24-Jährigen nimmt zur Hälfte (50 %) Weiterbildung wahr, die älteste Gruppe mit knapp zwei Fünfteln (39 %) noch etwas weniger. Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung ist vor allem in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen auffällig: Nach dem deutlichen Einbruch zwischen dem AES 2007 und dem AES 2010 (minus sechs Prozentpunkte) zeigt sich seither ein deutlicher Beteiligungszuwachs (AES 2010–AES 2012: plus zehn Prozentpunkte; AES 2012–AES 2014: plus sieben Prozentpunkte).

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind am wenigsten zeitintensiv

Weiterbildungsaktivitäten sind geprägt von eher kürzerer Dauer, vor allem durch das größte Segment der betrieblichen Weiterbildung. Immerhin 30 % der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten dauern nur einige Stunden an. Durchschnittlich werden für eine Weiterbildungsaktivität 36 Stunden aufgewendet. Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind darunter am wenigsten zeitintensiv (Mittelwert: 26 Stunden) und in individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten wird durchschnittlich die meiste Zeit investiert (Mittelwert: 75 Stunden). Während die betriebliche Weiterbildung zwar knapp drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten ausmacht, umfasst sie nur gut die Hälfte der insgesamt für Weiterbildung aufgewendeten Zeit. Anders sieht es dagegen bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung aus. Sie umfasst ein Achtel der Weiterbildungsaktivitäten, aber immerhin knapp ein Viertel des Weiterbildungsvolumens.

Individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten schließen überdurchschnittlich häufig mit einem Zertifikat ab

Der mögliche Nutzen von betrieblicher und individueller berufsbezogener Weiterbildung wird im Jahr 2014 gleich oft mit „sehr viel“ bewertet (42 % und 43 %). Der entsprechende Anteilswert für die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten liegt etwas darunter (35 %). Im Jahr 2014 erhielten die Befragungspersonen für 22 % aller wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten ein Zeugnis, Zertifikat oder einen sonstigen Leistungsnachweis und für 37 % eine Teilnahmebescheinigung. Individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten schließen überdurchschnittlich häufig mit zumindest einem Leistungsnachweis ab.

Leichter aber durchgängiger Anstieg in der Zufriedenheit mit zu Weiterbildungsmöglichkeiten beratenden Stellen

Auch im Jahr 2014 geben rund drei von fünf Personen (61 %) im Alter von 18 bis 64 Jahren an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. 28 % der Befragungspersonen äußern den Wunsch nach mehr Information und Beratung. 8 % haben in den letzten 12 Monaten eine Beratung wahrgenommen, am häufigsten bei der Arbeitsagentur oder dem eigenen Arbeitgeber. Immerhin vier von fünf der beratenden Personen waren mit der Beratung sehr oder eher zufrieden. Alles in allem hat sich die Situation in Deutschland hinsichtlich Transparenz und Beratung nicht nennenswert verändert. Eine Ausnahme ist die Zufriedenheit mit den beratenden Stellen: Sie ist leicht, aber durchgängig seit dem Jahr 2010 angestiegen.

Anstieg der Teilnahmequote informellen Lernens

Im Jahr 2014 liegt die Teilnahme an informellem Lernen bei 54 % und damit über dem Wert des Jahres 2012 (48 %). Informelle Lernaktivitäten erfolgen im Jahr 2014 leicht häufiger aus privaten (52 %) als aus beruflichen Gründen (48 %). Sie erfolgen überwiegend in der Freizeit (75 %), während der Arbeitszeit (11 %) erfolgen sie vergleichsweise selten. Die wichtigsten Wege informellen Lernens sind nach Angabe der Befragungspersonen das Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften (37 %) und die Nutzung von Lernangeboten am Computer oder im Internet (29 %).

Datengrundlage

Mit der BMBF-Studie AES 2014 (AES: *Adult Education Survey*) werden die aktuellen Ergebnisse zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ vorgestellt. Die Ergebnisse werden soweit möglich im Trend dargestellt, zurückgreifend auf die seit dem Jahr 1979 im Abstand von jeweils drei Jahren durchgeführten BSW-Erhebungen (BSW: *Berichtssystem Weiterbildung*) und die AES-Erhebungen der Jahre 2007, 2010 und 2012.

Die zugrunde liegenden CAPI-Interviews (*Computer Assisted Personal Interviews*) wurden von Mai bis Juli 2015 in der erwerbsfähigen, deutschsprachigen Wohnbevölkerung Deutschlands (18- bis 64-Jährige) durchgeführt. In der aktuellen Erhebung fällt der Stichprobenumfang mit 3.100 Befragten niedriger aus als in den Erhebungen zuvor (rund 7.000 Fälle).

Der vorliegende Bericht stellt die zentralen (Trend-) Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung der Befragungspersonen in den letzten 12 Monaten vor. Darüber hinaus werden einige Informationen zur Beteiligung an regulären Bildungsgängen, zu informellen Lernaktivitäten und zum Informations- und Beratungsbedarf in der Bevölkerung bereitgestellt.



1

Vorbemerkung

Mit der Erhebung zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014“ setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)¹ die mittlerweile in Deutschland etablierte² Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) fort³ und schließt an das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) an, das von 1979 bis 2007 alle drei Jahre durchgeführt wurde. Die Studie dient in Deutschland der Ermittlung und Beobachtung der Bildungsbeteiligung Erwachsener im erwerbsfähigen Alter. Die zentralen Ergebnisse werden in einem Trendbericht bereitgestellt.⁴

„Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ wurde zunächst nach dem Konzept des BSW⁵, das Weiterbildung nach Verständnis des deutschen Bildungsrates (1970) erfasst,⁶ erhoben (z. B. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 25). Als erkennbar wurde, dass mit dem AES eine europäische Vergleichsstudie zum Lernen im Erwachsenenalter etabliert werden würde, unternahm Deutschland große Anstrengungen, das eine statistische System (BSW) in das andere (AES) zu überführen: Im Jahr 2007 erfolgte mit dem „BSW-AES 2007“ eine Doppelerhebung. Wengleich der AES Weiterbildung nach einer anderen definitorischen

Logik erfasst (vgl. Kapitel 2), war ein Ergebnis dieser Doppelstudie, dass zwar mit dem Übergang vom BSW in den AES ein konzeptioneller Bruch vorliegt, allerdings die Spannbreite dessen, was in beiden Ansätzen letztlich als Weiterbildungsaktivitäten erfasst wird, im Ergebnis vergleichbar ist (Rosenblatt/Bilger 2008). Deutschland kann demnach eine Trendreihe zur Weiterbildungsbeteiligung präsentieren, die bis ins Jahr 1979 zurückreicht.

Der AES ist ein Baustein im Europäischen Statistischen System (ESS) und ergänzt auf internationaler Ebene im Bereich des Erwachsenenlernens die beiden anderen etablierten Studien, den „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) der europaweiten Befragung von Unternehmen, und den „Labour Force Survey“ (LFS). Der AES wurde nach der oben beschriebenen Pilotierungsrunde, an der sich 29 Länder⁷ beteiligten, mit der Verordnung (EC 452/2008) der Europäischen Union als europäisch verpflichtende Studie mit einem Erhebungsturnus von fünf Jahren bestimmt.⁸ Die deutsche Studie zum Weiterbildungsverhalten (BSW) sah von Beginn an kürzere Abstände zwischen den Erhebungen vor: zwei bis drei Jahre. Deutschland setzte dieses Erhebungsintervall auch bei den deutschen AES-Erhebungen bislang fort, indem es Aufträge dafür auch zwischen den europäischen Erhebungen vergab. Dies war erstmals mit dem AES 2010 der Fall und gilt auch für den AES 2014.

Die aktuelle AES-Erhebung ist (einmalig) von anderen Voraussetzungen flankiert als bisher. Sie basiert auf einer kleineren Fallzahl (AES 2014: n = 3.100; bisher n ≈ 7.000), einem kürzeren CAPI⁹-Fragenprogramm (AES 2014 durchschnittlich rund 16 Minuten; bisher durchschnittlich rund 30 Minuten) und sieht ausschließlich eine Trendberichterstattung und keine Gesamtberichterstattung¹⁰ vor.

-
- 1 Bis 1994 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)
 - 2 Das lässt sich an einer Reihe von Veröffentlichungen festmachen, in denen die AES-Informationen nicht nur aufgenommen wurden, sondern die z. T. maßgeblich zur Beschreibung des Feldes der Weiterbildung sind. Beispielsweise genannt seien:
 - Bildung in Deutschland 2008, 2010, 2012, 2014 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, 2010, 2012, 2014)
 - Bildung und Forschung in Zahlen 2011, 2012, 2013, 2014 (BMBF 2011, 2012, 2013b, 2014)
 - Datenreport 2008, 2011, 2013 (Statistisches Bundesamt u. a. 2008, 2011, 2013)
 - BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010, 2011, 2012, 2013, 2014)
 - 3 Erstmals AES 2007 (z. B. Rosenblatt/Bilger 2008); zuletzt AES 2012 (BMBF 2013; Bilger/Gnahn/Hartmann/Kuper 2013)
 - 4 Die Autorinnen Frauke Bilger und Alexandra Strauß (beide TNS Infratest Sozialforschung) zeichnen für den vorgelegten Bericht inhaltlich verantwortlich. Für die sehr detaillierten und konstruktiven Rückmeldungen während der Berichtslegung danken wir insbesondere Dr. Friederike Behringer und Gudrun Schönfeld vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB).
 - 5 Zuletzt Kuwan u. a. 2006
 - 6 Weiterbildung ist demnach „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase (...). Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet (...). Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197; zur Diskussion vgl. Gnahn 2008).

-
- 7 Die Feldarbeiten fanden in den 29 Ländern zwischen 2005 und 2008 statt.
 - 8 Die Feldarbeiten der ersten europäisch verpflichtenden Erhebung (AES 2011) erfolgten in den Jahren 2011 und 2012; in Deutschland im Jahr 2012 (AES 2012). Mit der Regulierung der Europäischen Kommission (2014) wurde vor Kurzem auch der Erhebungszeitraum für den AES 2016 festgelegt (Juli 2016 bis März 2017).
 - 9 CAPI: *Computer Assisted Personal Interviews*.
 - 10 Daher wurden weder ein AES-Kooperationsverbund für den AES 2014 gebildet noch ein AES-Projektbeirat einberufen.

Ansonsten wurde der AES 2014 in Deutschland zu gleichen Bedingungen wie bisher durchgeführt: Grundgesamtheit ist die deutsche Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18- bis 64-Jährige).¹¹ Computergestützt wurden mündlich-persönlich (CAPI) insgesamt 3.100 per Zufallsverfahren ausgewählte Personen von geschulten Interviewern des TNS-Infra-test-Stabes befragt.¹² Der Befragungszeitraum umfasst zwei Monate von Mitte Mai bis Mitte Juli 2014.

Der AES dient als ein Instrument zur Erfassung lebenslangen Lernens (zur Definition vgl. Bilger/Behringer/Kuper 2013, S. 14; Europäische Kommission 2001, S. 9) im europäischen Vergleich. Auf der konzeptionellen Grundlage der Classification of Learning Activities (CLA; European Commission/Eurostat 2006) erfasst der AES drei Lernformen:

- Formal education/reguläre Bildungsgänge,
- Non-formal education/Weiterbildung und
- Informal Learning/Informelles Lernen

Vereinfacht ausgedrückt unterscheiden sich diese drei Lernformen nach dem Grad ihrer Organisiertheit (genauer vgl. Bilger/Behringer/Kuper 2013, S. 18 f.). Zu den regulären Bildungsgängen zählen alle Lernaktivitäten, die (theoretisch) mit einem Abschluss enden, der im jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen, für Deutschland also im DQR¹³, verortet sind und die eine Mindestdauer von sechs Monaten umfassen. Zu den Weiterbildungsaktivitäten werden solche Lernaktivitäten gezählt, die nicht als reguläre Bildungsgänge klassifiziert werden, aber dennoch in ein organisiertes Lehr-/Lernarrangement im Sinne einer Lehrer-Schüler-Beziehung eingebettet sind. Eine konkrete Präsenz von „Lehrern“ und „Schülern“ ist hierbei nicht erforderlich. Zu den informellen Lernaktivitäten zählen alle solche, die weder den regulären Bildungsgängen noch den Weiterbildungsaktivitäten zuzurechnen sind, also auf eine durch eine Lehrperson vorstrukturierende Lerngelegenheit verzichten. Eine solche Lernaktivität

wird im AES allerdings nur dann als informelle Lernaktivitäten gezählt, wenn das Lernen intentional (also nicht zufällig) erfolgte.

Zentrale Lernform, insbesondere für die Berichterstattung zu „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ ist die Weiterbildung. Inhaltlich ergänzt der deutsche AES eine Reihe von Statistiken zur Weiterbildung. Dabei ist ein Vergleich mit den Informationen aus den Trägerstatistiken (z. B. VHS-Statistik; Verbundstatistik; *wbmonitor*) oder den Betriebs- oder Unternehmensbefragungen (z. B. CVTS oder IAB-Betriebspanel) nicht möglich.



11 Aufgrund der Ausdehnung des Renteneintrittsalters wird im Rahmen einer nächsten AES-Erhebung über eine Ausweitung der Zielpersonengruppe nachzudenken sein.

12 Zu den methodischen Einzelheiten wird auf den methodischen Berichtsteil im Materialband 1 des AES 2014, der nach Projektschluss (ca. Mai 2015) im Datenarchiv von *gesis* gemeinsam mit den AES-Daten für die interessierte Fachöffentlichkeit erhältlich sein wird, verwiesen.

13 DQR: *Deutscher Qualifikationsrahmen*

Durch den AES wird das Feld der Weiterbildung insgesamt mit einer breiten Informationsbasis in den Blick genommen. Die Ergebnisdarstellungen erfolgen dabei nicht nur auf Ebene der Personen, sondern auch auf Ebene der Aktivitäten. Hierdurch kann das Feld der Weiterbildung genauer dargestellt und in seiner gesamten Breite beschrieben werden. Dabei ist eine getrennte Betrachtung nach den sogenannten Segmenten der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung möglich.

Der AES umfasst – auch in der aktuellen Kurzversion – ein vergleichsweise breites Fragenspektrum, das über personenbezogene Angaben, Informationen über die individuelle berufsbezogene Situation und den Bildungshintergrund hinausgeht:

- Verschiedene Lernaktivitäten: reguläre Bildungsgänge, Weiterbildungsaktivitäten, informelle Lernaktivitäten,

- Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten z. B. nach Teilnahmegründen, Dauer, Weiterbildungssegmenten, Nutzen und Themenbereichen,
- Beschreibung von informellen Lernaktivitäten: Themenbereiche, Lernweg, Lerngründe,
- Informations- und Beratungsbedarf.

Weil eine detaillierte Gesamtberichterstattung für den AES 2014 entfällt (s. o.), sah der Auftrag des BMBF eine vergleichsweise umfassende Trendberichterstattung vor. Anders als bisher stellt der hiermit vorgelegte AES-Trendbericht nicht nur Ergebnisse zum Weiterbildungsverhalten (Teilnahme, Beschreibung des Feldes und soziale Differenzierung, Kapitel 2 bis 5) vor, sondern skizziert darüber hinaus die Lage zum Informations- und Beratungsbedarf (Kapitel 6), die Teilnahme an regulären Bildungsgängen (Kapitel 7) und das informelle Lernen (Kapitel 8).





2 Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung (1979 bis 2014)

Für die Erhebung der Weiterbildungsbeteiligung sind die im europäischen AES-Manual (Eurostat 2012) vorgegebenen Instrumente entscheidend. Als *non-formal education activities* – ins Deutsche übertragen: Weiterbildungsaktivitäten – wird dort ein Spektrum definiert,¹⁴ das folgende vier Formen umfasst:

1. Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit,
2. kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops,
3. Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen, durch Trainer oder Teletutoren),
4. Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).

Sinn des definierten Fragenspektrums ist es nicht, überschneidungsfreie Ergebnisse nach Formen von Weiterbildung zu erfragen, sondern vielmehr die Befragungspersonen an das Thema heranzuführen und Impulse zum Nachdenken darüber zu liefern, was eine Person in den vergangenen 12 Monaten gemacht hat, um die Weiterbildungsaktivitäten möglichst umfassend in Erfahrung zu bringen.

Der Beobachtungszeitraum zur Lernbeteiligung der Zielpersonen bzw. zu den Weiterbildungsaktivitäten umfasst die „letzten 12 Monate“ vor dem Interview auf Individualebene. Der Befragungszeitraum erstreckt sich über insgesamt zwei Monate (s. Kapitel 1). Mit anderen Worten: Der Befragungszeitraum

beträgt 12 Monate, die in einem Zeitraum von 14 Monaten verortet sein können.

Die folgende Darstellung auf Grundlage der Befragung von 3.100 Personen im Jahr 2014¹⁵ und davor (1979 bis 2012) mit jeweils rund 7.000 Befragten zeigt die Trendergebnisse in Form von Teilnahmequoten. In die Teilnahmequote geht dabei jede Person ein, die wenigstens eine der oben genannten vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten wahrnahm.

Wie in Kapitel 1 beschrieben, wurde das Weiterbildungsverhalten bis zum Jahr 2007 nach dem BSW- und seither nach dem AES-Konzept erhoben (zum genauen Vorgehen vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, Kapitel 2 bis 4). Der detaillierte Vergleich in der Doppelerhebung „BSW-AES 2007“ zeigte: mit beiden Erhebungskonzepten wird etwa das gleiche Spektrum an Weiterbildungsaktivitäten im Erwachsenenalter abgedeckt. Die Weiterbildungsquoten zur Teilnahme sind daher insgesamt vergleichbar und im Trend darstellbar, alle anderen Ergebnisse jedoch nicht.

Die Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland erfolgte von 1979 bis 1988 ausschließlich in der Region, die in diesem Zeitraum die Bundesrepublik Deutschland umfasste (heute: Westdeutschland). Nach der Wiedervereinigung – erstmals mit dem BSW 1991 – erfolgte die Erhebung erstmals für das gesamte heutige Bundesgebiet, also einschließlich Ostdeutschland. Die Trenddarstellung der Teilnahmequoten erfolgt daher für das heutige Gebiet Deutschlands und für Ostdeutschland ab dem Jahr 1991 und für Westdeutschland ab dem Jahr 1979.

14 Grundlage der europäischen Vorgaben war, wie kurz in Kapitel 1 erwähnt, die internationale Classification of Learning Activities (CLA; European Commission/Eurostat 2006), in der der oben beschriebene Bereich als *non-formal education* bezeichnet wird (genauer vgl. Bilger/Behringer/Kuper 2013, Kapitel 1.2). Gemeint ist ein Lernen außerhalb der *formal education*, die wir im Deutschen mit regulären Bildungsgängen bezeichnen (genauer vgl. Kapitel 7), welches aber ebenfalls durch eine Lehrperson organisiert bzw. vorbereitet ist. Letzteres ist zugleich auch die Trennlinie zum *informal learning*, das als informelles Lernen im Deutschen bezeichnet wird und das ohne eine organisierte „Lehrer-Schüler-Beziehung“ auskommt (genauer vgl. Kapitel 8). Insofern unterscheidet sich die europäische Begriffslogik, die nach Grad der Organisiertheit und Vorstrukturierung einer Lernaktivität sowie nach deren Anbindung an den nationalen Qualifikationsrahmen (in Kraft seit dem Jahr 2013) differenziert, von der deutschen, die eher biografisch ist: Ende erste Bildungsphase, dann Eintritt in den Arbeitsmarkt oder eine Familienphase, dann Weiterbildung. Im deutschen AES werden demnach Bildungsgänge, wie z. B. ein Meisterlehrgang, nicht der *non-formal education*, also der Weiterbildung, sondern der *formal education*, also den regulären Bildungsgängen zugerechnet.

15 „Im Jahr 2014“ wird hier und im Folgenden verwendet, um einen zeitlichen Anhaltspunkt für den Beobachtungszeitraum zu geben. Die „letzten 12 Monate“ liegen tatsächlich nur zu fünf bis sieben Monaten im Kalenderjahr 2014.

2.1 Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland von 1991 bis 2014

Für Deutschland insgesamt liegen hinsichtlich der Teilnahmequote an Weiterbildung Trendinformationen seit dem Jahr 1991 vor – also für fast ein Vierteljahrhundert (Abbildung 1). Der Trendverlauf in Deutschland zeigt im Wesentlichen drei Phasen:

- Die *erste Phase* kennzeichnet ein deutlicher Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung (1991 bis 1997) von 37 % auf immerhin 48 %.
- Die *zweite Phase* entspricht eher einem Zeitraum der Konsolidierung: Die Weiterbildungsquote sinkt etwas, variiert in dem Zeitraum einer Dekade (2000 bis 2010) dann aber kaum: 41 % bis 44 %.

- In der *dritten Phase* stieg die Weiterbildungsteilnahme von 2010 (42 %) bis 2012 (49 %) um sieben Prozentpunkte deutlich an (Bilger/Kuper 2013a, S. 29 f.; BMBF 2013). Im Jahr 2014 liegt die Teilnahmequote bei 51 %. Der starke Anstieg der Teilnahmequote zwischen dem AES 2010 und dem AES 2012 war demnach keine Ausnahmereischeinung, sondern wird durch das Ergebnis des AES 2014 bestätigt.¹⁶

Hochgerechnet haben sich damit im Jahr 2014 rund 26,3 Millionen Personen im Erwerbsalter an Weiterbildung beteiligt.¹⁷

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland 1991 bis 2014



Basis bis 2007: 19- bis 64-Jährige

Basis seit 2010: 18- bis 64-Jährige

bis 2012: n ≈ 7.000; 2014: n = 3.100

TNS Infratest Sozialforschung 2014

¹⁶ Statistisch betrachtet liegt kein Unterschied zwischen den Prozentwerten der Jahre 2012 und 2014 vor. Das 5 %-Signifikanz-Niveau wurde verfehlt.

¹⁷ Die hochgerechnete Zahl ist im AES 2014 aufgrund der vergleichsweise kleinen Fallzahl von einer höheren Fehlertoleranz geprägt. Der wahre Wert liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im Bereich von 25,0 Mio. bis 27,6 Mio. Personen.

2.2 Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland von 1979 bis 2014

Die drei für Deutschland beschriebenen Phasen des Aufwärtstrends, der Stagnation und schließlich des erneuten Aufwärtstrends fallen bei ausschließlicher Betrachtung der Teilnahmequoten an Weiterbildung in den westdeutschen Ländern noch etwas deutlicher aus (Abbildung 2):

- Phase 1: Der Aufwärtstrend zeigt sich im Anstieg der Teilnahmequote von 23 % im Jahr 1979 auf 48 % im Jahr 1997. Die Quote der Weiterbildungsteilnehmenden hat sich damit in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt.
- Phase 2: In der Konsolidierungsphase ab dem Jahr 2000 bis in das Jahr 2010 variieren die Teilnahmequoten um maximal einen gerundeten Prozentpunkt und liegen bei 42 % bzw. 43 %.
- Phase 3: Die Teilnahmequoten lassen von 2010 (43 %) bis 2012 (48 %) ebenfalls einen deutlichen Anstieg erkennen. Dieser Anstieg setzt sich tendenziell im Jahr 2014 fort (50 %).¹⁸

Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland 1979 bis 2014



Basis bis 2007: 19- bis 64-Jährige
 Basis seit 2010: 18- bis 64-Jährige
 (bis 1988: n = 7.000; 1991–2007: n ≈ 5.000; 2010–2012: n ≈ 5.460; 2014: n = 2.403)
 TNS Infratest Sozialforschung 2014

18 Das 5%-Signifikanz-Niveau wurde verfehlt. Statistisch betrachtet liegt insofern kein Unterschied zwischen den Prozentwerten der Jahre 2012 und 2014 vor.

2.3 Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland von 1991 bis 2014

In den ostdeutschen Ländern zeichnet sich ein etwas anderes Bild für den oben dargestellten Zeitraum der ersten beiden Phasen ab; die dritte Phase fällt in der Richtung und Interpretation ähnlich aus wie in Deutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland (Abbildung 3).

- In den Jahren 1991 bis 2010 – also in dem Zeitraum, in dem deutschlandweit die beiden Phasen des Anstiegs und der Konsolidierung erfolgten – lässt sich in Ostdeutschland kein eindeutiger Trend erkennen. Die Teilnahmequoten variieren stark.
- Nach dem Jahr 2010 – also rund zwei Dekaden nach der Wiedervereinigung – lassen sich in den

Teilnahmequoten vergleichbare Strukturen mit Westdeutschland erkennen. Von 2010 bis 2012 erfolgte ein sehr deutlicher Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung (von 41 % auf 53 %). Die Teilnahmequoten 2012 (53 %) und 2014 (54 %) liegen etwa gleich hoch.

Damit nähern sich nun auch die Teilnahmequoten zwischen West- und Ostdeutschland wieder etwas an. Die Differenz lag im Jahr 2012 bei fünf Prozentpunkten und liegt nun bei vier Prozentpunkten. Die Teilnahmequoten sind im Jahr 2014 damit nicht nennenswert verschieden.

Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland 1991 bis 2014



Basis bis 2007: 19- bis 64-Jährige
 Basis seit 2010: 18- bis 64-Jährige
 (bis 2007: n ≈ 2.000; 2010–2012: n ≈ 1.540; 2014: n = 697)

TNS Infratest Sozialforschung 2014



3

Weiterbildungssegmente

3.1 Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten

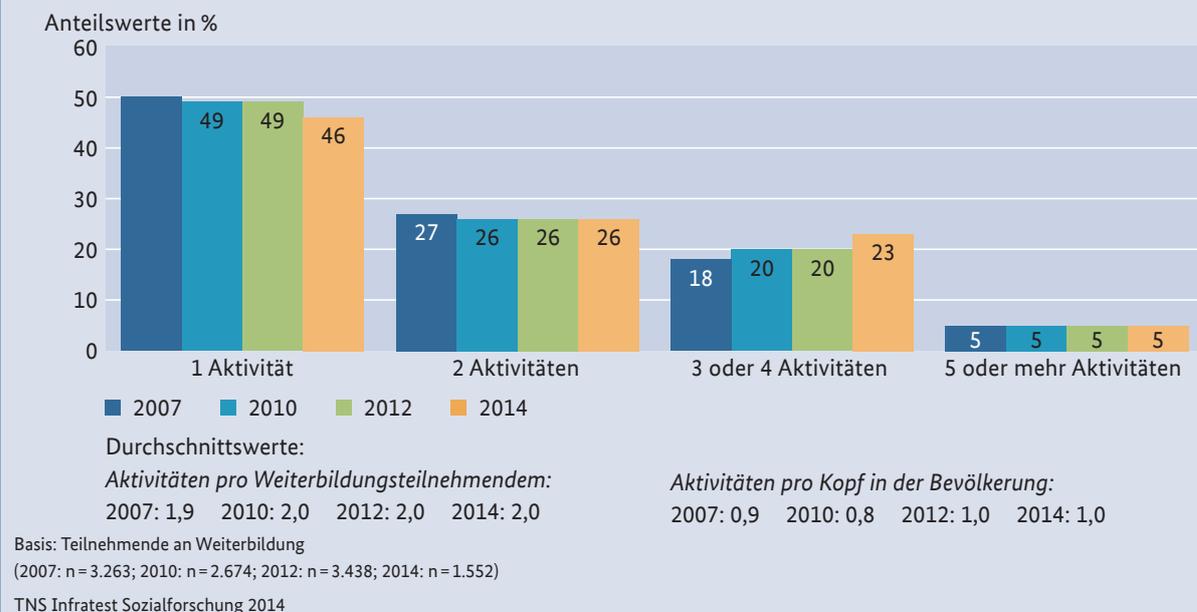
Nach dem AES 2014 nahmen im Beobachtungszeitraum der letzten 12 Monate 51 % der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland wenigstens eine Weiterbildungsaktivität wahr. An wie vielen Aktivitäten beteiligten sie sich?

Der AES erfasst zunächst, ob sich eine Person überhaupt an Weiterbildung beteiligt, und zwar mithilfe der vier Fragen nach den Weiterbildungsformen, wie in Kapitel 2 beschrieben: a) Kurse oder Lehrgänge, b) Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, c) Schulungen am Arbeitsplatz und d) Privatunterricht in der Freizeit. Pro Lernform wird erfragt, zu welchem Thema oder in welchem Gebiet die Weiterbildungsaktivität in den letzten 12 Monaten wahrgenommen wurde.¹⁹ Pro Weiterbildungsform können bis zu drei Nennungen eingetragen werden, insgesamt pro Person also bis zu zwölf Weiterbildungsaktivitäten.²⁰

Die Zahl der Weiterbildungsaktivitäten unter den Teilnehmenden zeigt Abbildung 4. Im Jahr 2014 nahm knapp die Hälfte (46 %) der Teilnehmenden eine Weiterbildungsaktivität wahr. Gut ein Viertel (26 %) nennt zwei Aktivitäten und knapp ein Viertel drei oder vier Aktivitäten (23 %). Nur 5 % haben fünf oder mehr Weiterbildungsaktivitäten im Interview angegeben. Diese Verteilung hat sich seit dem Jahr 2007 nicht nennenswert verändert.

Der Durchschnittswert der Weiterbildungsaktivitäten pro Teilnehmendem liegt im Jahr 2014 mit 2,0 so hoch wie in den AES-Erhebungen zuvor. Seit dem Jahr 2012 ist die Zahl der Weiterbildungsteilnehmenden per Augenschein tendenziell angestiegen (genauer vgl. Kapitel 2). Dies führt zu einem leichten Anstieg von hochgerechnet 49 Mio. wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2012 (Bilger/Kuper 2013a, S. 32) auf 53 Mio. im Jahr 2014 (Faktor: 1,07).

Abbildung 4: Realisierte Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten



¹⁹ Die inhaltliche Auswertung nach Themenbereichen erfolgt in Kapitel 5.2.

²⁰ Im AES 2007 wurden bis zu 20 und im AES 2010 bis zu 16 Aktivitäten erhoben. Seit dem AES 2012 werden maximal 12 Weiterbildungsaktivitäten pro Person in Abstimmung mit dem AES-Kooperationsverbund und dem BMBF erfragt. Die Erfassung von mehr Aktivitäten hätte zu einem komplexeren Fragenverlauf im Interview geführt, nicht aber zu genaueren Ergebnissen.

3.2 Vorstellung der AES-Merkmale zur Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten

Weiterbildung ist gekennzeichnet durch Heterogenität: Verschiedene Personengruppen nehmen in unterschiedlichen Situationen oder Kontexten verschiedene Weiterbildungsaktivitäten wahr – sei es aufgrund verschiedener Zugangsmöglichkeiten oder der Teilnahmemotivation. Insofern ist in einer Erhebung zur Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung nicht nur die Tatsache, ob sich eine Person in den letzten 12 Monaten an Weiterbildung beteiligte, sondern auch die Information, welche Aktivitäten sie wahrnahm, bedeutsam.

Der AES erfasst daher nicht nur, ob sich eine Person an Weiterbildung beteiligte (Kapitel 2), sondern auch Informationen zur Beschreibung der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten. Tabelle 1 zeigt, welche Informationen für die Weiterbildungsaktivitäten im AES erhoben werden. Hierdurch werden Analysen nicht nur auf Personenebene, sondern auch auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten möglich.

Im AES-Interview werden im Anschluss an die Erfragung der Zahl der Weiterbildungsaktivitäten (s. o.) für bis zu vier zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten nähere Informationen erbeten. Hierbei wurden für die Beschreibung der ersten zwei Aktivitäten etwas längere Nachfragenblöcke eingesetzt als für die folgenden zwei. In den beiden kürzeren Fragenblöcken sind die Merkmale „Zertifikate“, „Nutzenbewertung“ und „Nutzen im Einzelnen“ nicht enthalten.²¹

Die Ergebnisdarstellung zur Beschreibung des Feldes von Weiterbildung erfolgt zweistufig. In diesem Kapitel werden ausschließlich die Informationen herangezogen, die zur getrennten Betrachtung der drei AES-Weiterbildungssegmente – der betrieblichen, individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung – entscheidend sind. Eine

weitere Darstellung nach ausgewählten Informationen, z. B. nach Themenbereichen, investierter Zeit und Dauer, Zertifizierung und individuellem Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten, erfolgt in Kapitel 5.

Tabelle 1: Verfügbare Merkmale zur Beschreibung des Weiterbildungsgeschehens				
	AES 2007	AES 2010	AES 2012	AES 2014
Veranstaltungsart	X	X	X	X
Thema/Gebiet	X	X	X	X
Bezeichnung	X	X	X	X
Dauer	X	X	X	X
Unterrichtsstunden	X	X	X	X
Teilnahmemotive	X	X	X	X
während der Arbeitszeit	X	X	X	X
betriebliche Anordnung	X	X	X	X
Anbieter/Durchführung durch ...	X	X	X	–
Zertifikat	X	X	X	X
individuelle Kosten	X	X	X	X
Kostenbeitrag anderer Stellen	X	X	X	X
Unterrichts- bzw. Lernformen	X	X	X	–
Zufriedenheit/Unzufriedenheit	–	X	X	–
Nutzenbewertung	X	X	X	X
Nutzen im Einzelnen	–	X	X	X
TNS Infratest Sozialforschung 2014				

21 Die bis zu vier zufällig ausgewählten Weiterbildungsaktivitäten entsprechen ungewichtet 96 % der insgesamt erhobenen (genauer s. Strauß/Bilger, Veröffentlichung in Vorbereitung, S. 8). Aufgrund der Zufallsauswahl im Fragenprogramm sind sie als repräsentativ für alle durch die AES-Befragten wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten zu werten.

3.3 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente

Im AES wird eine getrennte Betrachtung von insgesamt drei Weiterbildungssegmenten vorgenommen (z. B. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 70 ff.; Rosenblatt/Bilger 2011, S. 35 ff.; Bilger/Kuper 2013b):

- Segment 1: betriebliche Weiterbildung,
- Segment 2: individuelle berufsbezogene Weiterbildung
- Segment 3: nicht-berufsbezogene Weiterbildung.

Die Zuordnung nach Weiterbildungssegmenten erfolgt im AES 2014 zunächst auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten. Hierbei werden zuerst die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten bestimmt:

- Das erste Kriterium zur Bestimmung einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität ist, ob die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgt.
- Das zweite Kriterium bezieht eine darüber hinausgehende betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsaktivität ein. Konkret werden zusätzlich diejenigen Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden.

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt:

- Weiterbildungsaktivitäten, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen erfolgen“, werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet,
- diejenigen Weiterbildungsaktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen“ wahrgenommen werden, hingegen der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.

Den europäischen Vorgaben geschuldet werden seit der AES 2012-Erhebung etwas andere Operationalisierungen für die Merkmale vorgenommen, die für die Definition der drei Weiterbildungssegmente herangezogen werden. Dies führte zu einer Veränderung der Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zu den Segmenten zwischen den Erhebungen in den Jahren 2010 und 2012. Die Unterschiede wurden in der Bericht-

erstattung zum AES 2012 detailliert dargestellt und erläutert (BMBF 2013, S. 13 ff.; Bilger/Kuper 2013b).²²

Zunächst werden die Ergebnisse der einzelnen in die Definition der Weiterbildungssegmente einbezogenen Merkmale vorgestellt, anschließend eine getrennte Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten (Kapitel 3.4) und schließlich die Teilnahmequoten an den Weiterbildungssegmenten auf Personenebene (Kapitel 3.5).

Weiterbildungsteilnahme während der Arbeits- oder Freizeit oder aufgrund einer Bildungsfreistellung?

Im Jahr 2014 fanden Weiterbildungsaktivitäten, die im Rahmen einer Erwerbs- oder Ausbildungssituation erfolgten, bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten, zu 61 % während der bezahlten Arbeitszeit statt (Tabelle 2). Dabei erfolgten 57 % ganz, 3 % überwiegend und 1 % zum kleineren Teil während der Arbeitszeit. Gegenüber dem AES 2012 ist der Anteilswert der Weiterbildungsaktivitäten, die (ganz) während der Arbeitszeit stattfinden, angestiegen (plus vier Prozentpunkte).

Darüber hinaus wurde auch im Jahr 2014 erfragt, ob eine Weiterbildungsaktivität während einer „bezahlten Freistellung für Bildungszwecke“²³ erfolgte (nicht tabelliert). Der ermittelte Anteilswert liegt dabei mit 5 % etwa so hoch wie zuvor (2012: 6 %; 2010: 5 %; ein entsprechender Vergleichswert wurde im AES 2007 nicht erfragt).

²² Weil sich zwar die Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zu den Segmenten, nicht aber die Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten änderte, liegt zwar ein Trendbruch in der Vergleichbarkeit der Teilnahmequoten der drei Weiterbildungssegmente vor, nicht aber der Teilnahmequote von Weiterbildung insgesamt.

²³ Wortlaut im Fragenprogramm.

Tabelle 2: Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit				
Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %			
	2007 (n = 5.572)	2010 (n = 4.678)	2012 ¹⁾ (n = 6.453)	2014 ¹⁾ (n = 2.986)
ja, ganz	54	52	53	57
ja, überwiegend	3	3	4	3
ja, zum kleineren Teil	1	2	1	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	58	57	57 ²⁾	61
trifft nicht zu	42	43	42	39
Gesamt	100	100	100²⁾	100

¹⁾ Diese Frage richtet sich sowohl im AES 2012 als auch im AES 2014 an mehr Zielpersonen als im AES 2007/2010. Im AES 2007/2010 wurde die Frage ausschließlich für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, die von Personen unternommen wurden, die zu Beginn/während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren. Im AES 2012/2014 wird die Frage darüber hinaus auch für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, deren Teilnehmende zu Beginn/während der Aktivität in einer betrieblichen Ausbildung waren. Dargestellt sind für die Jahre 2012 und 2014 die Ergebnisse auf Basis der erweiterten Informationslage, bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten (analog zum AES 2007/2010). Wenn man im AES 2012 für den Trendvergleich die (begrenzte) Basis wie in den Jahren zuvor zugrunde legt, liegt der Vergleichswert 2012 für „Ja, ganz“ bei 52 % und derjenige für „trifft nicht zu“ bei 44 %.

²⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Übernahme direkter Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber

Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten wurden direkte Weiterbildungskosten im Jahr 2014 für 60 % aller Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber übernommen (nicht tabelliert). Dieser Wert liegt etwa so hoch wie im Jahr 2012 (58 %). Weil in den AES-Erhebungen zuvor diese Frage an eine eingeschränkte Zielpersonengruppe gerichtet wurde (genauer s. BMBF

2013, S. 15 f.; Bilger/Kuper 2013b, S. 39), ist ein Vergleich mit den Jahren 2007 und 2010 nicht möglich.

Teilnahmemotivation: Berufliche oder private Gründe?

Auch im Jahr 2014 werden Weiterbildungsaktivitäten deutlich häufiger aus beruflichen (82 %) als aus privaten Gründen (18 %) wahrgenommen (Tabelle 3). Diese Verteilung hat sich seit dem AES 2007 nicht verändert.

Tabelle 3: Gründe der Weiterbildungsbeteiligung ¹⁾				
Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %			
	2007 (n = 6.251)	2010 (n = 4.678)	2012 (n = 6.804)	2014 (n = 3.125)
beruflich	82	81	81	82
privat	18	19	19	18
Gesamt	100	100	100	100

¹⁾ Der Fragenlaut ist seit dem AES 2010 leicht verändert: Während in den Jahren 2007 und 2010 nach „beruflichen Gründen“ und „privatem Interesse“ gefragt wurde, folgte man im AES 2012 und im AES 2014 den Eurostat-Vorgaben exakt und erfragte „berufliche Gründe“ und „private Gründe“. Die Modifikation des Erhebungsinstruments hat nicht zu nennenswerten Änderungen in den Ergebnissen geführt.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

3.4 Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten

Der AES unterscheidet, wie bereits angesprochen, die drei Weiterbildungssegmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (vgl. Kapitel 3.3).

Aufgrund des konzeptionsbedingten Trendbruchs zwischen den AES-Erhebungen in den Jahren 2010 und 2012 werden alle Ergebnisse nach Weiterbildungssegmenten in diesem Bericht ausschließlich für die Jahre 2012 und 2014 berichtet. Abbildung 5 zeigt die Ergebnisse unter Einbeziehung der unterschiedlich hohen Zahl von Weiterbildungsaktivitäten insgesamt (Säulenhöhe).

Im Jahr 2014 umfasst die betriebliche Weiterbildung 70 % aller Weiterbildungsaktivitäten. 17 % entfallen auf die nicht-berufsbezogene Weiterbildung und 13 % auf das individuelle berufsbezogene Seg-

ment. Seit dem Jahr 2012 hat sich damit die Verteilung der Weiterbildungssegmente nicht nennenswert verändert.

Seit dem Jahr 2012 liegt ein leichter Anstieg in der Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten vor (Kapitel 3.1). Bei gleicher Verteilung der Weiterbildungssegmente ist dabei absolut das größte Segment der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten am stärksten angestiegen. Mit anderen Worten, die Zunahme der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten ist vor allem durch einen Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten gekennzeichnet.

Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsteilnahme

Wie die Verteilung der Erwerbssituation zu Beginn bzw. während einer Weiterbildungsaktivität aussah, zeigt auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten Tabelle 4. Weiterbildungsaktivitäten werden, wie aufgrund der Dominanz betrieblicher Weiterbildung nicht anders zu erwarten, auch im Jahr 2014 überwiegend von Personen wahrgenommen, die zu Beginn einer Aktivität erwerbstätig waren (84 %). 9 % der Aktivitäten wurden von „nicht Erwerbstätigen“ wahrgenommen, 4 % von Arbeitslosen und 2 % von Personen in einer Ausbildung. Die Verteilung im Jahr 2012 unterscheidet sich davon nicht nennenswert.

Auch die Strukturen der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten bleiben hinsichtlich der Erwerbssituation zu Beginn bzw. während der Weiterbildung im Wesentlichen unverändert. Nach dem AES 2014 waren 97 % zu Beginn erwerbstätig und 2 % in einer Ausbildung. Dies ist insofern plausibel, als Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige kaum Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben dürften.²⁴

Abbildung 5: Weiterbildungssegmente auf Basis der jeweiligen Zahl von Weiterbildungsaktivitäten (Säulenhöhe)



Basis: Weiterbildungsaktivitäten

TNS Infratest Sozialforschung 2014

²⁴ Ausnahmen sind z. B. für „job-rotation“ denkbar. Die in Tabelle 4 angezeigten Anteilswerte von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen, die zu Beginn der Aktivitäten arbeitslos oder sonst nicht-erwerbstätig waren, von jeweils abgerundet 0 % sind auf die zuvor genannten Ausnahmen oder auf Unstimmigkeiten in den Angaben der Befragungspersonen, die sich auch im Rahmen der Plausibilitätsprüfung nicht klären ließen, zurückzuführen.

Tabelle 4: Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsbeteiligung		
	Anteilswerte in %	
	2012 (n = 6.453)	2014 (n = 2.986)
<i>Basis: Weiterbildungsaktivitäten</i>		
erwerbstätig	83	84
arbeitslos	4	4
nicht erwerbstätig	10	9
in einer Ausbildung	3	2
keine Angabe	1	1
Gesamt	100¹⁾	100
<i>Basis: betriebliche Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 4.314)	(n = 1.904)
erwerbstätig	96	97
arbeitslos	1	0
nicht erwerbstätig	1	0
in einer Ausbildung	3	2
keine Angabe	0	0
Gesamt	100¹⁾	100¹⁾
<i>Basis: individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 933)	(n = 447)
erwerbstätig	56	58
arbeitslos	20	16
nicht erwerbstätig	19	17
in einer Ausbildung	2	2
keine Angabe	3	8
Gesamt	100	100¹⁾
<i>Basis: nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 1.206)	(n = 635)
erwerbstätig	56	50
arbeitslos	4	7
nicht erwerbstätig	37	37
in einer Ausbildung	2	5
keine Angabe	2	1
Gesamt	100¹⁾	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Die Verteilungen nach Erwerbssituation während einer Weiterbildungsaktivität fallen in den beiden anderen Segmenten heterogen aus. Die individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten wurden am häufigsten der Reihe nach von Erwerbstätigen (58 %), sonstigen Nicht-Erwerbstätigen (17 %) und Arbeitslosen (16 %) wahrgenommen. Seit dem AES 2012 haben sich hier keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

Nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten werden ebenso am häufigsten von Erwerbstätigen (50 %) wahrgenommen. Darauf folgen sonstige Nicht-Erwerbstätige (37 %) und mit Abstand Arbeitslose (7 %) und Personen in einer Ausbildung (5 %). In diesem Segment ist der Anteilswert von Erwerbstätigen (minus sechs Prozentpunkte) im Vergleich zum Jahr 2012 gesunken.

3.5 Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten

In diesem Abschnitt erfolgt die Betrachtung nach Weiterbildungssegmenten nicht auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 3.4), sondern auf Personenebene. Wie viele Personen haben betriebliche, individuelle berufsbezogene oder nicht-berufsbezogene Weiterbildung wahrgenommen?

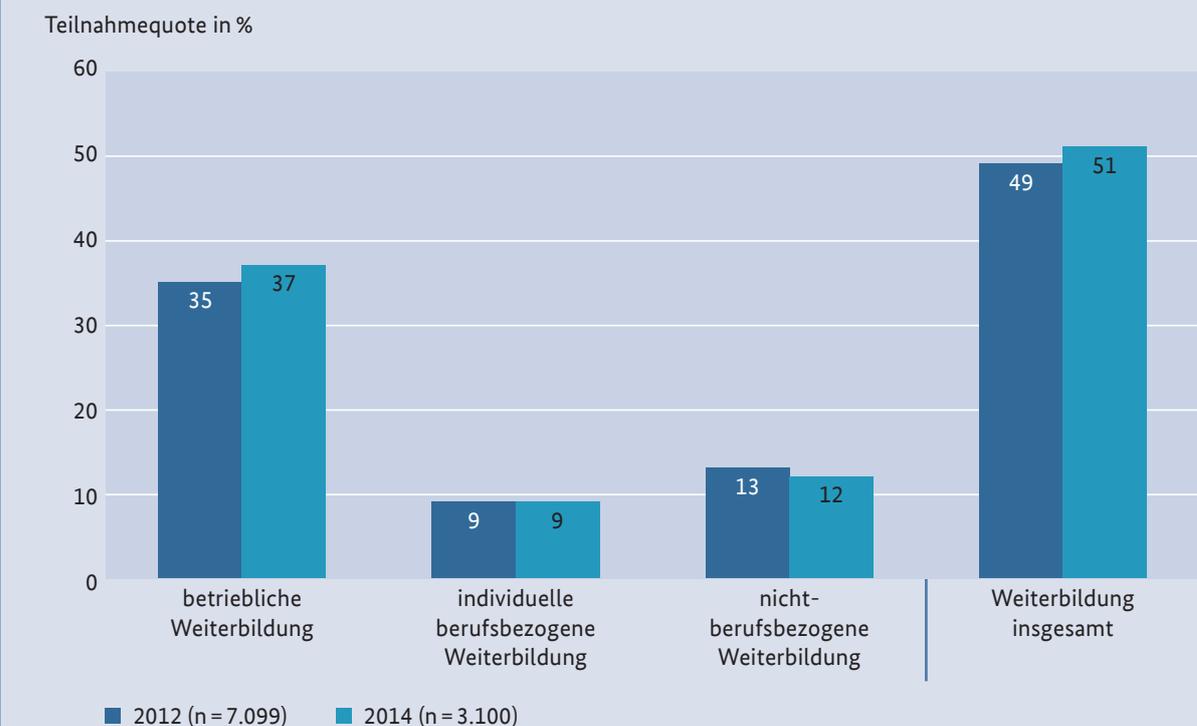
Eine Person wird dann als teilnehmend je Weiterbildungssegment gewertet und geht in die Teilnahmequote ein, wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität des entsprechenden Segments im Verlauf der letzten 12 Monate wahrgenommen hat. Weil eine Person an Weiterbildungsaktivitäten innerhalb verschiedener Segmente teilgenommen haben kann, liegt die Summe der in Abbildung 6 dargestellten Teilnahmequoten der Weiterbildungssegmente über dem Wert der Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt.

Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung liegt im Jahr 2014 bei 37%. Damit ist die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung deutlich größer als die der nicht-berufsbezogenen (12%) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (9%). Im Vergleich zum Jahr 2012 sind keine statistisch relevanten Veränderungen zu beobachten.

Ost-West-Vergleich

Die für Deutschland insgesamt dargestellten Muster zeigen sich auch im Ost-West-Vergleich (Abbildung 7). Im Jahr 2014 liegt die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung jeweils am höchsten (West: 36%; Ost: 42%). Mit deutlichem Abstand folgen die der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (West: 13%; Ost: 10%) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (West: 9%; Ost: 9%).

Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten



Basis: 18- bis 64-Jährige

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt und getrennt nach Segmenten im Ost-West-Vergleich

Teilnahmequoten in %



Basis: 18- bis 64-Jährige

2012: West: n = 5.517; Ost: n = 1.582; 2014: West: n = 2.403; Ost: n = 697

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Der Vergleich des AES 2014 mit dem AES 2012 lässt weder in West- noch in Ostdeutschland nennenswerte Unterschiede zwischen den Teilnahmequoten von Weiterbildung insgesamt und den drei Weiterbildungssegmenten erkennen.

Die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt sind im Jahr 2014 in Ost- und Westdeutschland als

nicht verschieden zu bewerten (Kapitel 2.3). Unterschiede im Ost-West-Vergleich zeigen sich dagegen im Segment der betrieblichen Weiterbildung zugunsten Ostdeutschlands (plus sechs Prozentpunkte) und im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zugunsten Westdeutschlands (plus drei Prozentpunkte). Der zuletzt genannte Unterschied zeigte sich im AES 2012 nicht.



4

Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach verschiedenen Personengruppen

Das Weiterbildungsverhalten in Deutschland ist in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen verschieden stark ausgeprägt. Im Folgenden werden diese Unterschiede hinsichtlich Bildungshintergrund, Erwerbsstatus und berufsbezogener Merkmale, Staats-

angehörigkeit²⁵, Geschlecht und Alter der Befragten betrachtet. Unterschiede hinsichtlich dieser Merkmale zeigen sich seit 1979 in allen BMBF-Erhebungen zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“.

4.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale

Der Erwerbsstatus spielt eine entscheidende Rolle für die Beteiligung an Weiterbildung. Dieser bestimmt die Zugangsmöglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung, die das weitaus größte der drei Weiterbildungssegmente ausmacht. Personen ohne Arbeit bleibt dieser Zugang zu betrieblicher Weiterbildung verwehrt (vgl. Kapitel 3.4, Tabelle 4).

Erwerbsstatus

Erwerbstätige nehmen auch im Jahr 2014 am häufigsten Weiterbildung wahr (58 %; Tabelle 5), darauf

folgen Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (54 %). Die Teilnahmequoten von Arbeitslosen (32 %) und sonstigen nicht-erwerbstätigen Personen (25 %) liegen deutlich niedriger. Diese Rangfolge zeigt sich bereits seit dem Jahr 2007.

Im Trendvergleich ist seit dem Jahr 2010 gemäß dem allgemeinen Trend (siehe Kapitel 2) für alle vier Gruppen nach Erwerbsstatus ein Aufwärtstrend zu erkennen, darunter am deutlichsten in den beiden Gruppen der Erwerbstätigen und der Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase.

Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
Erwerbstätige	52	49	56	58	46	49	8	9	10	10
Arbeitslose	26	28	29	32	6	11	17	17	8	7
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	50	44	51	54	16	17	16	14	28	31
sonstige Nicht- Erwerbstätige	19	20	24	25	7	5	4	5	16	16

TNS Infratest Sozialforschung 2014

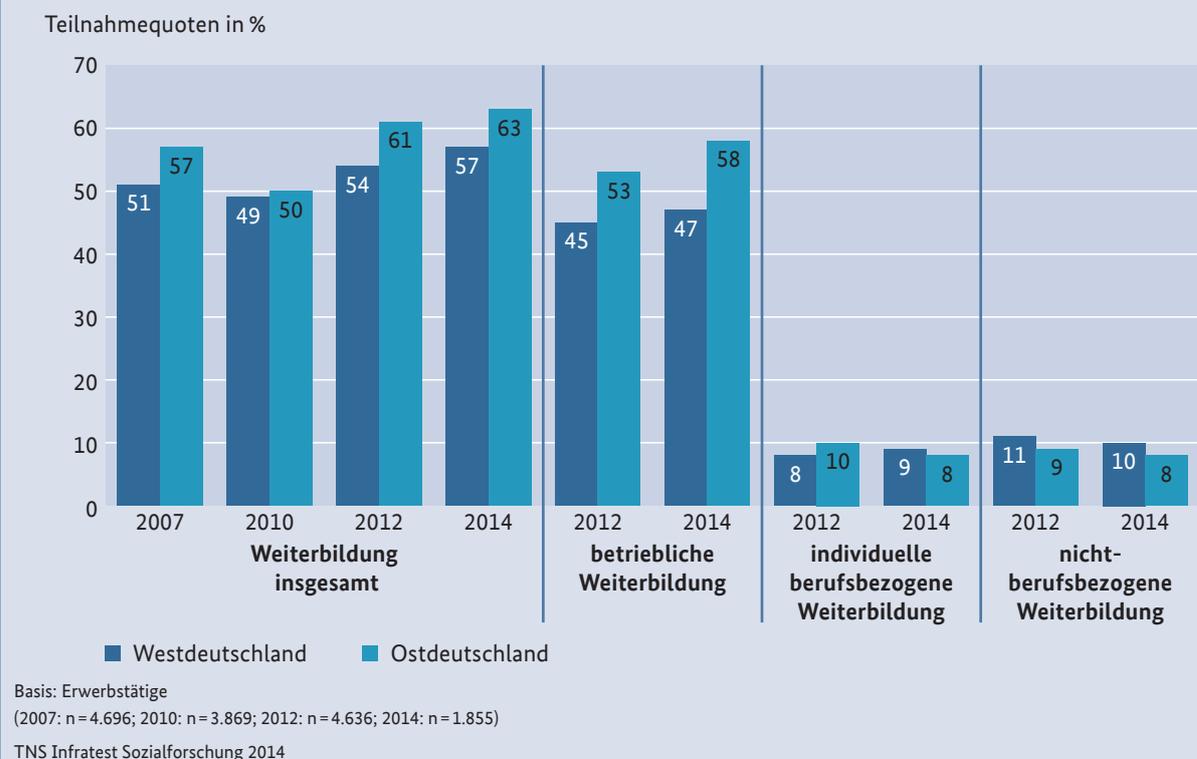
25 Eine getrennte Betrachtung der Gruppe Deutscher mit Migrationshintergrund ist fallzahlbedingt wenig sinnvoll.

Die ungleich hohen Teilnahmequoten an Weiterbildung sind vor allem auf die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige haben keine Möglichkeit, sich an betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen. Dass in Tabelle 5 dennoch Beteiligungsquoten ungleich „null“ bei der betrieblichen Weiterbildung für die Gruppe der Arbeitslosen ausgewiesen sind, liegt daran, dass hier der Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Interviews und nicht derjenige zum Zeitpunkt der Weiterbildungsteilnahme dargestellt wird.²⁶

Bei Betrachtung der Teilnahmequoten getrennt nach Berufsstatusgruppen für die drei Weiterbildungssegmente finden sich im AES 2014 ähnliche Ergebnisse wie bereits im AES 2012:

- Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung liegt unter den Erwerbstätigen am höchsten (49%), gefolgt von Personen in schulischer oder beruflicher Bildung (17%), Arbeitslosen (11%) und sonstigen Nicht-Erwerbstätigen (5%). Damit zeigt sich für die betriebliche Weiterbildung die gleiche Rangfolge der Teilnahmequoten wie bei Betrachtung derjenigen von Weiterbildung insgesamt.
- Individuelle berufsbezogene Weiterbildung wird im Jahr 2014 am häufigsten von Arbeitslosen (17%) und Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase (14%) wahrgenommen. Darauf folgen mit Abstand die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen (9%) und der sonstigen Nicht-Erwerbstätigen (5%).

Abbildung 8: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen im Ost-West-Vergleich



26 Da sich der Erwerbsstatus im Verlauf eines Jahres ändern kann, kann eine Person, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos war, in den letzten 12 Monaten erwerbstätig gewesen sein und sich damit auch an betrieblicher Weiterbildung beteiligt haben. Tabelle 4 in Kapitel 3.4 zeigt dagegen auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten den Erwerbsstatus zu Beginn/während der Weiterbildungsbeteiligung.

Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung unter Vollzeit- und Teilzeit-Erwerbstätigen

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
Vollzeit-Erwerbstätige	54	50	57	59	49	52	8	9	8	8
Teilzeit-Erwerbstätige	45	46	52	54	39	42	10	9	15	15

TNS Infratest Sozialforschung 2014

- Im Jahr 2014 liegt die Teilnahmequote an nicht-berufsbezogener Weiterbildung bei Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase am höchsten (31 %). Darauf folgen sonstige Nicht-Erwerbstätige (16 %), Erwerbstätige (10 %) und Arbeitslose (7 %).

Auch bei getrennter Betrachtung von Ost- und Westdeutschland liegen die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen jeweils höher als in den anderen Berufsstatus-Gruppen (nicht tabelliert). Mit den in Kapitel 3.5; Abbildung 7 für alle 18- bis 64-Jährigen vorgestellten Ergebnissen einhergehend liegt die Teilnahmequote betrieblicher Weiterbildung auch unter den Erwerbstätigen in Ostdeutschland (58 %) höher als diejenige in Westdeutschland (47 %; Abbildung 8), analog zum Jahr 2012.

Arbeitszeit

Die Beteiligung an Weiterbildung fällt unter Vollzeit-Erwerbstätigen (59 %) deutlich höher aus als unter Teilzeit-Erwerbstätigen (54 %; Tabelle 6). Die hohe Weiterbildungsbeteiligung Vollzeit-Erwerbstätiger lässt sich wiederum am besten durch ihre hohe Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung erklären (52 %). Teilzeit-Beschäftigte weisen in diesem Segment eine deutlich niedrigere Teilnahmequote auf (42 %).

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung sind keine Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen zu erkennen (jeweils 9 %). Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung liegen die Teilnahmequoten im Jahr 2014 bei den Vollzeit-Erwerbstätigen bei 8 % und bei den Teilzeit-Erwerbstätigen bei 15 %.

Stellung im Beruf: Arbeiter, Angestellte, Beamte und Selbstständige

Getrennt nach beruflicher Stellung liegt auch im Jahr 2014 das Muster der letzten Jahre vor: Angestellte und Beamte beteiligen sich am häufigsten an Weiterbildung (64 %). Darauf folgen mit Abstand die Selbstständigen (53 %) und die Arbeiter (44 %; Tabelle 7).

Seit dem Jahr 2007 liegt für alle drei Gruppen nach Stellung im Beruf ein Aufwärtstrend vor. Seit dem Jahr 2012 haben sich in den beiden Gruppen der Selbstständigen und Angestellten/Beamten keine nennenswerten Unterschiede ergeben. In der Gruppe der Arbeiter setzt sich dagegen der Aufwärtstrend fort mit einem Beteiligungszuwachs zwischen den Jahren 2012 und 2014 von immerhin sechs Prozentpunkten.

Basis: Erwerbstätige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=4.696)	2010 (n=3.869)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)
Arbeiter ¹⁾	33	29	38	44	32	39	3	4	6	5
Angestellte/Beamte ²⁾	61	57	63	64	55	57	7	8	12	10
Selbstständige	51	46	52	53	29	28	23	20	9	15

¹⁾ Die Unterscheidung von Angestellten und Arbeitern wird (offiziell) nicht mehr vorgenommen. Es ist daher anzunehmen, dass Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen sich kaum mehr als Arbeiter bezeichnen, sondern eher als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung einzuräumen, wurde die Trennung nach Arbeitern und Angestellten auch im AES 2014 beibehalten. In den Strukturen zeigt sich, dass das eine richtige Entscheidung war, weil sich immerhin 24% der Erwerbstätigen den Arbeitern zuordnen (2007: 28%; 2010: 23%; 2012: 24%).

²⁾ Die Gruppe der Beamten ist im AES 2014 vergleichsweise klein, daher werden für Analysen Beamte und Angestellte zusammengefasst.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Entscheidend für die Veränderung der Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt ist wiederum die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Laut AES 2014 beteiligen sich Angestellte und Beamte (57 %) am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung, gefolgt von Arbeitern (39 %). Selbstständige beteiligen sich am seltensten (28 %) daran.²⁷ Im Vergleich zum Jahr 2012 ist unter Arbeitern ein starker Anstieg in der betrieblichen Weiterbildung zu erkennen (plus sieben Prozentpunkte).

Berufliche Positionierung: Un-/Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte

Spezifische Nachfragen unter Arbeitern und Angestellten (vgl. Tabelle 7, Fußnote 1) zur genaueren beruflichen Stellung ermöglichen eine Analyse nach beruflicher Positionierung. Auch im Jahr 2014 zeigt sich unter den abhängig Beschäftigten mit höherer beruflicher Position eine höhere Beteiligung an Wei-

terbildung insgesamt und insbesondere an betrieblicher Weiterbildung (Tabelle 8).

Drei Viertel (75 %) der Arbeiter und Angestellten auf Führungsebene nehmen Weiterbildung wahr. Unter den Un- und Angelernten liegt die Quote mit 44 % weit darunter. Die Beteiligung der Fachkräfte liegt mit 64 % dazwischen. Im Vergleich mit dem Jahr 2012 ist einzig in der Gruppe der Un- und Angelernten eine Veränderung in Form eines Anstiegs der Teilnahmequote um sieben Prozentpunkte zu beobachten.

Ein ähnliches Bild lässt sich mithilfe der Analysen der betrieblichen Weiterbildung zeichnen: Unter den Führungskräften beteiligten sich im Jahr 2014 69 % und unter den Un- bzw. Angelernten 37 %. Fachkräfte liegen mit einer Quote von 58 % dazwischen. Verglichen mit dem Jahr 2012 verzeichnen Un- und Angelernte einen Beteiligungszuwachs (plus sieben Prozentpunkte) an betrieblicher Weiterbildung. Mit anderen Worten: Der Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt bei den Un- und Angelernten wird vor allem durch den Anstieg in der betrieblichen Weiterbildung erklärt.

Der leichte Anstieg bei betrieblicher Weiterbildung unter den Fachkräften zwischen den Jahren 2012 und 2014 ist auf den Anstieg in dieser Gruppe

27 Wenngleich die Selbstständigen im Jahr 2014 die niedrigste Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung aufweisen (28 %), weisen sie die höchste Teilnahmequote im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung auf (20 %). Möglicherweise liegen hier Zuordnungsprobleme bei den Befragten dahingehend vor, ob sie selbst (chronologisch die im Fragenprogramm zuerst gestellte Frage) die direkten Kosten für eine Weiterbildungsaktivität übernommen haben oder der eigene Arbeitgeber (genauer vgl. „Definition“ zur Klassifikation der Weiterbildungssegmente in Kapitel 3.3).

Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position insgesamt und im Ost-West-Vergleich

Basis: derzeit abhängig Beschäftigte (ohne Beamte)	Teilnahmequoten in %											
	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	2007 (n=3.702)	2010 (n=3.048)	2012 (n=3.668)	2014 (n=1.517)	2007 (n=2.529)	2010 (n=2.237)	2012 (n=2.915)	2014 (n=1.203)	2007 (n=1.173)	2010 (n=811)	2012 (n=753)	2014 (n=314)
<i>Weiterbildung insgesamt</i>												
Un-/Angelernte	34	33	37	44	32	32	34	41	43	39	51	54
Fachkräfte	55	54	62	64	54	52	60	62	59	58	69	73
Führungsebene	72	70	77	75	72	70	77	78	75	69	74	¹⁾
<i>betriebliche Weiterbildung²⁾</i>												
Un-/Angelernte			30	37			26	34			43	48
Fachkräfte			54	58			52	55			64	72
Führungsebene			70	69			70	72			71	¹⁾

¹⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden diese Beteiligungsquoten nicht ausgewiesen.
²⁾ Die Ergebnisse des AES 2007 und des AES 2010 sind nicht vergleichbar (vgl. Kap. 3.3) und daher hier nicht dargestellt.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Teilnahmequoten in %					
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung	
	2007 (n=4.029)	2010 (n=3.334)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)
1 bis 10 Beschäftigte	45	42	46	44	36	36
11 bis 19 Beschäftigte	48	43	49	53	42	48
20 bis 49 Beschäftigte	53	53	56	56	48	52
50 bis 249 Beschäftigte ¹⁾	54	54	62	66	56	58
250 bis 999 Beschäftigte ¹⁾		56	63	69	57	61
1.000 und mehr Beschäftigte	64	56	67	71	63	69

¹⁾ Für das Jahr 2007 werden aufgrund anderer Größenklassenvorgaben die Teilnahmequoten für Betriebe mit 50 bis 999 Beschäftigten insgesamt ausgewiesen.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

in Ostdeutschland zurückzuführen (plus acht Prozentpunkte). Dagegen ist der Anstieg unter Un- und Angelernten stärker auf den entsprechenden Zuwachs in Westdeutschland zurückzuführen (plus acht Prozentpunkte).

Betriebsgröße

Für abhängig Beschäftigte ist vor dem Hintergrund der Zugangsmöglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung zudem die Größe des Betriebs,²⁸ in dem sie arbeiten, relevant. Mit zunehmender Betriebsgröße steigen die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt sowie an betrieblicher Weiterbildung (Tabelle 9).

Auch im Jahr 2014 ist die Spannweite der Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung bei getrennter Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen vergleichsweise hoch. Sie reicht von 36 % bei abhängig Beschäftigten in Betrieben mit ein bis zehn Beschäftigten bis 69 % bei Erwerbstätigen in Betrieben mit 1.000 oder mehr Beschäftigten.

Wirtschaftszweig

Unter den Erwerbstätigen nehmen diejenigen, die in einem gemeinnützigen Verband (73 %) oder im öffentlichen Dienst (71 %) beschäftigt sind, häufiger Weiterbildungsaktivitäten wahr als diejenigen, die in Wirtschaftsbetrieben (53 %) arbeiten (Tabelle 10). Dieser Unterschied zeigt sich auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung.

Unter Erwerbstätigen, die in Wirtschaftsbetrieben arbeiten, nehmen am häufigsten diejenigen aus einem „anderen Bereich“ (62 %) an Weiterbildung teil, gefolgt von denjenigen aus dem „weiteren Dienstleistungsbereich“ (57 %). Darauf folgen Erwerbstätige aus dem produzierenden Gewerbe (50 %) und aus dem Handel (42 %). Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist eine ähnliche Rangfolge zu erkennen. Allerdings liegen hier die Teilnahmequoten von Erwerbstätigen aus dem produzierenden Gewerbe (46 %) und aus dem „weiteren Dienstleistungsbereich“ (45 %) etwa gleich hoch.

Basis: Erwerbstätige (n = 1.855)	Teilnahmequoten in %	
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung
Öffentlicher Dienst	71	64
Gemeinnütziger Verband	73	62
Wirtschaftsbetrieb	53	44
<i>davon:</i>		
Produzierendes Gewerbe	50	46
Handel	42	35
weiterer Dienstleistungsbereich	57	45
anderer Bereich	62	52

¹⁾ Das Erhebungsinstrument wurde im Jahr 2014 geändert. Die Erhebung des Wirtschaftszweigs erfolgte ausschließlich kategorial und nicht wie in den Erhebungen zuvor offen. Daher ist ein Trendvergleich nicht möglich.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

28 Die Frage lautet: „Wie viele Beschäftigte sind in der Betriebs- oder Arbeitsstätte in etwa tätig“ und wurde auch an Beamte gerichtet.

Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsverhältnis

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=4.029)	2010 (n=3.334)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)
befristeter Arbeitsvertrag	53	47	59	66	46	54	14	15	11	11
unbefristeter Arbeitsvertrag	49	51	57	59	51	53	6	6	10	9

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Arbeitsverträge

Die Tatsache, ob eine abhängig beschäftigte Person einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag hat, schlägt sich auch in den bivariaten Ergebnissen zur Weiterbildungsbeteiligung nieder. Im Jahr 2014 beteiligten sich abhängig Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag (66 %) häufiger an Weiterbildung als solche mit unbefristetem Arbeitsvertrag (59 %; Tabelle 11). Ein ähnliches Ergebnis zeigte sich bereits im AES 2007 und in der Tendenz auch im AES 2012.

Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen beteiligen sich allerdings nicht etwa häufiger an betrieblicher Weiterbildung (54 %) als solche mit

unbefristetem Arbeitsverhältnis (53 %), dafür aber an individueller berufsbezogener Weiterbildung (15 % vs. 6 %). Vergleichbare Ergebnisse liegen auch aus dem AES 2012 vor. Eine mögliche Interpretation könnte sein, dass Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen sich aufgrund der vergleichsweise unsicheren beruflichen Situation sehr viel mehr selbst um eine Anpassung der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten kümmern müssen.

Bruttoeinkommen aus der Tätigkeit

Die Beteiligung an Weiterbildung steigt mit zunehmendem Bruttoeinkommen (Tabelle 12). Unter den Erwerbstätigen mit einem Bruttoeinkommen von

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen nach eigenem Bruttoeinkommen im Jahr 2014

Basis: Erwerbstätige (n = 1.855)	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
eigenes Bruttoeinkommen¹⁾				
Bis unter 450 €	40	24	10	15
450 € bis unter 750 €	45	30	12	8
750 € bis unter 1.500 €	53	44	6	10
1.500 € bis unter 3.000 €	63	57	9	8
3.000 € und mehr	70	62	10	14

¹⁾ Das Erhebungsinstrument wurde im Jahr 2014 geändert. Die Erhebung des Bruttoeinkommens erfolgte ausschließlich kategorial und nicht wie in den Erhebungen zuvor offen. Daher ist ein Trendvergleich nicht möglich.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

3.000 € und mehr liegt die Beteiligung an Weiterbildung bei 70 %, bei denjenigen mit einem Bruttoeinkommen bis zu 450 € mit 40 % viel niedriger (Spannbreite: 30 Prozentpunkte).

Dieses Muster ist durch die betriebliche Weiterbildung geprägt. Bei der betrieblichen Weiterbildung fällt die Spannbreite (38 Prozentpunkte) zudem noch etwas höher aus. Erwerbstätige mit 3.000 € und mehr Bruttoeinkommen beteiligten sich zu 62 % an betrieblicher Weiterbildung, Erwerbstätige mit weniger als 450 € zu 24 %.

In den beiden anderen Weiterbildungssegmenten lassen sich keine entsprechenden Beteiligungsmuster nach Bruttoeinkommen erkennen. Im Gegenteil: Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegen die Teilnahmequoten der höchsten und niedrigsten Einkommensgruppe mit jeweils 10 % gleich auf. Die erwerbstätige Gruppe mit einem Bruttoeinkommen zwischen 750 € und 1.500 € weist mit 6 % die niedrigste Quote auf. Ein ähnliches Bild ist im Jahr 2014 auch für den Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung auf etwas höherem Niveau zu erkennen.

4.2 Bildungshintergrund

Der Bildungshintergrund einer Person ist ein vergleichsweise robuster Prädiktor für die Beteiligung an Weiterbildung. Dabei ist im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung eher das schulische und in den beiden Bereichen der berufsbezogenen Weiterbildung eher das berufliche Bildungsniveau ausschlaggebend.

Schulabschluss

Tabelle 13 zeigt die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und für die drei AES-Weiterbildungssegmente getrennt nach dem höchsten Schulabschluss. Mit zunehmender schulischer Bildung sind jeweils zunehmende Teilnahmequoten sowohl an

Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss¹⁾

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
niedrig	29	27	32	36	23	27	5	6	8	8
mittel	49	45	51	53	40	41	8	9	11	11
hoch	60	57	64	62	44	43	14	13	18	18

¹⁾ Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem schulischem Abschluss wurden aus dem sehr differenzierten AES-Fragenprogramm zusammengefasst. Der höchste Schulabschluss wurde auf Personenebene wie folgt zusammengefasst:

niedrig = Hauptschulabschluss oder darunter

mittel = mittlerer Abschluss

hoch = Fachabitur oder darüber.

Aufgrund der geringen Basis werden die beiden Gruppen, die (a) den Schulabschluss nicht nannten und (b) noch keinen Schulabschluss erworben haben, weil sie derzeit in schulischer Bildung sind, hier nicht aufgeführt.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Weiterbildung insgesamt als auch an den drei Weiterbildungssegmenten zu erkennen.

Im Jahr 2014 nehmen etwa drei von fünf Personen mit hohem Schulabschluss (62 %) wenigstens eine Weiterbildungsaktivität wahr. Darauf folgen Personen mit mittlerem Abschluss (53 %). Die Teilnahmequote von Personen mit niedrigem Schulabschluss liegt mit gut einem Drittel (36 %) deutlich darunter.

Zwischen den Jahren 2012 und 2014 ist ausschließlich in der Gruppe mit niedrigem schulischem Bildungsabschluss eine Veränderung der Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt zu erkennen: Die Teilnahme steigt um vier Prozentpunkte. Dieses Ergebnis ist auf die gestiegene Teilnahmequote im Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen.

Beruflicher Abschluss

Auch mit zunehmendem beruflichem Bildungsniveau ist eine steigende Beteiligung an Weiterbildung zu erkennen (Tabelle 14). Zwei Drittel der Personen mit

akademischem Abschluss beteiligen sich an Weiterbildung (67 %), unter Personen ohne Berufsabschluss sind es noch 39 %.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung nehmen im Jahr 2014 Meister bzw. Personen mit einem vergleichbaren Fachschulabschluss mit 58 % am häufigsten teil, gefolgt von Personen mit akademischem Abschluss (48 %). Darauf folgen Personen mit einem Ausbildungsabschluss (36 %) und Personen ohne beruflichen Abschluss (22 %).

ISCED-Level (1997)

Um einen Vergleich des Bildungsniveaus der Befragungspersonen mit anderen europäischen Ländern zu ermöglichen, sehen die europäischen Vorgaben eine Erhebung des Bildungsniveaus nach ISCED-Levels²⁹ vor. Aus forschungsökonomischen Gründen sowie aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde im Rahmen des AES 2014 die ISCED-Level-Klassifikation – analog zum AES 2012 (vgl. BMBF 2013, S. 32, Leven u. a. 2013, S. 77 f.) – des Jahres 1997 angewendet.³⁰ Genau wie im

Tabelle 14: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n = 7.346)	2010 (n = 7.035)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)
kein Berufsabschluss	¹⁾	33	37	39	18	22	9	7	15	15
Lehre/Berufsfachschule	43	38	44	47	33	36	7	8	10	9
Meister/Fachschule	57	60	65	66	53	58	9	11	15	11
(Fach-)Hochschule	62	63	68	67	51	48	15	15	17	18

¹⁾ Im AES 2007 wurde *kein Berufsabschluss* anders definiert als in den Folgeerhebungen, daher ist der Trendvergleich dieser Teilgruppe nicht vorzunehmen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

29 International Standard Classification of Education (ISCED)
Der ISCED-Level versucht Bildungslevels abzubilden, unabhängig davon, in welchem Bildungssektor diese erreicht wurden. Das schließt die sogenannte vierte Säule des deutschen Bildungssystems ein.

30 Im Jahr 1976 lag die erste ISCED-Fassung vor, die durch die Fassung von 1997 (vgl. Institut for Statistics UNESCO 1997, 2006) abgelöst wurde (Bohlinger 2012). Im November 2011 wurde die Fassung ISCED 2011 verabschiedet (UNESCO 2011).

Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung nach ISCED-Level (1997)

Basis: 18- bis 64-Jährige	Bevölkerung insgesamt	Teilnahmequoten in %							
		Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
		2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
keinen Abschluss bis einschließlich ISCED 2	15	31	33	18	23	7	6	9	9
ISCED 3 oder ISCED 4	56	45	47	31	33	8	8	12	12
ISCED 5 oder ISCED 6	29	67	67	52	52	13	13	16	15
keine Angabe	0								
Gesamt	100								

TNS Infratest Sozialforschung 2014

AES 2012 wurde daher auch im AES 2014 der Bildungshintergrund einer Befragungsperson sehr differenziert erfasst.³¹ Die Zuordnung zu den ISCED-Levels erfolgte durch TNS Infratest Sozialforschung gemäß der veröffentlichten Vorgaben des Statistischen Bundesamtes. In die ISCED-Levels werden sowohl die schulischen als auch die beruflichen Abschlüsse einbezogen. Unterschieden werden insgesamt sieben Levels (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, S. 126 f.):³²

- Level 0: Elementarbereich
- Level 1: Primarbereich
- Level 2: Sekundarbereich I
- Level 3: Sekundarbereich II
- Level 4: postsekundärer nichttertiärer Bereich
- Level 5: Tertiärbereich I
- Level 6: weiterführende Forschungsprogramme

Für die Analysen des AES 2014 werden bestimmte Kategorien zusammengefasst: a) Level „0“, „1“ und „2“, b) Level „3“ und „4“ und c) Level „5“ und „6“. Die Verteilung der erwerbsfähigen Bevölkerung nach den ISCED-Levels in der zusammengefassten Form wird in der ersten Spalte der Tabelle 15 vorgestellt. Die verbleibenden Spalten zeigen die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und an den drei Weiterbildungssegmenten.

Auch bei getrennter Betrachtung nach erreichten ISCED-Levels zeigt sich das bekannte Ergebnis: Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt die Weiterbildungsquote. Personen, die mindestens Level 5 erreicht haben, weisen eine Teilnahmequote von 67 % und Personen mit höchstens Level 2 eine deutlich niedrigere (33 %) auf. Dieser Unterschied zwischen den Levels zeigt sich in allen drei Segmenten. Die größte Spreizung der Teilnahmequoten findet sich im betrieblichen Weiterbildungssegment: Es liegen 29 Prozentpunkte zwischen den Teilnahmequoten von Personen mit höchstens ISCED-Level 2 und mindestens ISCED-Level 5.

31 Weil das deutsche Bildungssystem nicht direkt mit dem anderer europäischer Länder vergleichbar ist, ist zur Bestimmung des ISCED-Levels 1997 eine aufwendige Abfrage notwendig. Im Fragenprogramm des AES 2012 und AES 2014 wurden rund 85 Fragen programmiert, die in Abhängigkeit eines (vergangenen) Besuchs eines entsprechenden Bildungsganges an die Befragungspersonen gerichtet wurden.

32 Level 0 umfasst Bildungsgänge auf dem Niveau von Vorschulen und Kindergärten und findet daher in Deutschland – aufgrund der gesetzlichen Schulpflicht – kaum Anwendung. Personen ohne Schul- und Berufsabschluss werden Level 1 zugeordnet. Den übrigen Levels (2 bis 6) werden niedrige (ISCED-Level 2A) bis hohe Schulbildung (ISCED 3A) und berufliche Bildungsgänge (ISCED-Level 3B bis 6) zugeordnet. Die höchste ISCED-Stufe (ISCED-Level 6) dient der Klassifikation eines abgeschlossenen Promotionsstudiums.

4.3 Geschlecht

Tabelle 16 zeigt, dass im Jahr 2014 jeweils etwa die Hälfte der Männer und der Frauen Weiterbildung wahrnahm (Männer: 52 %, Frauen: 50 %). Eine etwa gleich hohe Beteiligung hatte sich auf niedrigerem Niveau bereits im Jahr 2010 gezeigt. Zwischen 2010 und 2012 hatte sich bei beiden Geschlechtern ein deutlicher Zuwachs der Teilnahmequoten gezeigt, allerdings etwas deutlicher bei den Männern. Seither haben die Frauen wieder aufgeholt.

Im Jahr 2014 weisen Männer (40 %) eine höhere Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung auf als Frauen (34 %). An individueller berufsbezogener Weiterbildung beteiligen sich Männer (9 %) und Frauen (10 %) etwa gleich häufig. Im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung liegt dagegen die Teilnahmequote der Frauen (15 %) höher als die der Männer (10 %). Ähnliche Ergebnisse hatten sich bereits im Rahmen des AES 2012 gezeigt.

Wie in allen Berichten zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ (sowohl nach BSW- als auch nach AES-Konzept) dokumentiert, ist die Weiterbil-

dungsbeteiligung der Frauen durch außerberufliche Kontexte beeinflusst, die auf Umfang und Intensität der Erwerbstätigkeit von Frauen Einfluss haben. Dabei ist davon auszugehen, dass sowohl die Erwerbsquote als auch die Erwerbsintensität zu einem gewissen Ein- bzw. Ausschluss von betrieblicher Weiterbildung führt. Beteiligen sich Frauen nach dem AES 2014 unter vergleichbaren Bedingungen dann häufiger an (betrieblicher) Weiterbildung?

Unter den Erwerbstätigen liegt die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt bei Frauen (59 %) etwa so hoch wie bei Männern (57 %). Das hatte sich bereits unter allen 18- bis 64-Jährigen gezeigt. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung dagegen haben die Männer gegenüber den Frauen einen Vorsprung hinsichtlich ihrer Teilnahmequote (s. o.). Unter den Erwerbstätigen allerdings liegt dieser Unterschied nicht mehr vor: Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind unter den Erwerbstätigen die Teilnahmequoten der Männer (51 %) und der Frauen (48 %) etwa gleich hoch. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn nur Vollzeit-Erwerbstätige betrachtet werden.

Tabelle 16: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
Männer	46	43	51	52	39	40	8	9	10	10
Frauen	42	42	47	50	31	34	10	10	15	15
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	(n=4.696)	(n=3.869)	(n=4.636)	(n=1.855)	(n=4.636)	(n=1.855)	(n=4.636)	(n=1.855)	(n=4.636)	(n=1.855)
Männer	52	48	55	57	48	51	7	7	8	7
Frauen	52	50	56	59	44	48	11	11	13	13
<i>Basis: Vollzeit- Erwerbstätige</i>	(n=3.497)	(n=2.684)	(n=3.388)	(n=1.280)	(n=3.388)	(n=1.280)	(n=3.388)	(n=1.280)	(n=3.388)	(n=1.280)
Männer	52	50	56	58	49	52	7	8	8	6
Frauen	57	53	59	61	49	50	11	12	10	11

4.4 Alter

Vor dem Hintergrund des zunehmend längeren Verbleibs in Erwerbstätigkeit ist eine getrennte Betrachtung nach Altersgruppen von hohem Interesse. Tabelle 17 zeigt die Ergebnisse getrennt nach Altersgruppen.

Die höchste Teilnahmequote liegt in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen (58 %) vor, gefolgt von den beiden älteren Gruppen (35- bis 44-Jährige und 45- bis 54-Jährige: jeweils 53 %). Die jüngste Gruppe der 18- bis 24-Jährigen nimmt zur Hälfte (50 %) Weiterbildung wahr, die älteste Gruppe mit knapp zwei Fünfteln (39 %) noch etwas weniger. Rechnerisch beträgt damit der Unterschied der Teilnahmequoten zwischen den 25- bis 34-Jährigen und den 55- bis 64-Jährigen 19 Prozentpunkte.

Seit dem Jahr 2012 haben sich die Teilnahmequoten an Weiterbildung in den Altersgruppen nicht nennenswert verändert, mit einer Ausnahme: In der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen ist ein deutlicher Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen (plus sieben Prozentpunkte). Diese Entwicklung ist vor allem nach dem deutlich rückläufigen Ergebnis in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Jahren 2007 und 2010 und dem darauf folgenden Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Jahren 2010 und 2012 (plus zehn Prozentpunkte), bemerkenswert.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zeigt sich ein ähnliches Muster wie für die Beteiligung an

Weiterbildung insgesamt. Die Teilnahmequoten der drei mittleren Altersgruppen liegen am höchsten (40 % bis 45 %), die der jüngsten (27 %) und ältesten (25 %) deutlich darunter.

Ähnlich wie in der Ergebnisdarstellung nach Geschlecht gilt es, für die älteste und die jüngste Gruppe in der erwerbsfähigen Bevölkerung kontextuelle Faktoren zu berücksichtigen: Die Gruppe der 18- bis 24-Jährigen hat ausbildungsbedingt überdurchschnittlich häufig noch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Die 55- bis 64-Jährigen, und darunter insbesondere die 60- bis 64-Jährigen, haben mit rentenbedingt auslaufender Berufskarriere überdurchschnittlich häufig keinen Zugang mehr zum Arbeitsmarkt bzw. betrieblicher Weiterbildung. Tabelle 18 zeigt die Teilnahmequoten für Weiterbildung insgesamt und die drei Weiterbildungssegmente für die Erwerbstätigen getrennt nach Altersgruppen.

Die Unterschiede zwischen den Teilnahmequoten getrennt nach Altersgruppen fallen unter den Erwerbstätigen geringer aus. Die Spannweite beträgt zwölf Prozentpunkte.

Die Entwicklung unter den 25- bis 34-Jährigen zeigt sich, nur die Erwerbstätigen betrachtet, analog (plus sieben Prozentpunkte) zu derjenigen auf Gesamtebene. Wenngleich seit dem Jahr 2012 in den beiden Segmenten der betrieblichen und der nicht-

Tabelle 17: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht- berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
18/19–24 Jahre	49	40	49	50	23	27	12	9	22	24
25–34 Jahre	47	41	51	58	38	40	10	14	12	13
35–44 Jahre	49	47	52	53	40	45	9	9	11	10
45–54 Jahre	46	47	51	53	40	42	9	7	10	10
55–64 Jahre	27	34	38	39	27	25	6	8	12	12

Tabelle 18: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Altersgruppen

Basis: Erwerbstätige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=4.696)	2010 (n=3.869)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)
18/19–24 Jahre	53	41	52	55	41	44	7	10	10	13
25–34 Jahre	54	47	58	65	50	54	8	13	10	11
35–44 Jahre	54	52	56	59	46	53	9	7	11	10
45–54 Jahre	52	51	56	56	47	49	9	6	9	9
55–64 Jahre	41	46	52	53	43	41	8	11	11	9

TNS Infratest Sozialforschung 2014

berufsbezogenen Weiterbildung unter den erwerbstätigen 25- bis 34-Jährigen keine nennenswerten Veränderungen zu erkennen sind, ist die o. g. Mehrbeteiligung an Weiterbildung insgesamt in dieser Altersgruppe nicht ausschließlich auf das individuelle berufsbezogene Segment zurückzuführen, sondern Ergebnis einer kumulierten positiven Entwicklung in allen drei Segmenten. Ob die Veränderung im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung als ein Effekt der Förderung Erwerbstätiger ab 25 Jahren mit eher geringem Jahresbruttoeinkommen (Stichwort: Bildungsprämie, genauer vgl. BMBF 2014b, S. 5) zu interpretieren ist, kann mit den AES-Daten nicht abschließend geklärt werden.

4.5 Staatsangehörigkeit

Im AES 2014 werden mithilfe der Frage, ob eine Befragungsperson die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder nicht, Deutsche und Ausländer unterschieden. Eine weitere Differenzierung der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit in Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund wird fallzahlbedingt im Jahr 2014 nicht vorgenommen.

Deutsche nehmen häufiger Weiterbildung wahr (53 %) als Ausländer (32 %). Dieses Ergebnis zeichnet sich seit dem ersten BSW im Jahr 1979 durchgängig ab. Unter den Segmenten liegt dieses Ergebnis am deutlichsten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung vor (Deutsche: 39 %, Ausländer: 20 %).

Tabelle 19: Weiterbildungsbeteiligung nach Staatsangehörigkeit

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige; seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
Deutsche	45	44	50	53	37	39	9	10	13	13
Ausländer	33	29	34	32	17	20	7	6	12	11

TNS Infratest Sozialforschung 2014



5

Beschreibung des Feldes der Weiterbildung

Zur Beschreibung der Strukturen von Weiterbildung werden im Folgenden auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten Analysen für folgende Merkmale

vorgenommen: in Weiterbildung investierte Zeit, Themenbereiche von Weiterbildung, Nutzen von Weiterbildung und Anlass betrieblicher Weiterbildung.

5.1 Zeit für Weiterbildungsaktivitäten

Zentraler Indikator zur Beschreibung des Weiterbildungsverhaltens auf Individualebene ist, wie gesagt, die Teilnahmequote, sei es insgesamt (s. Kapitel 2) oder getrennt nach verschiedenen Segmenten (s. Kapitel 3.4) oder Gruppen (s. Kapitel 4). Um eine Information darüber zu erhalten, in welchem Umfang bzw. mit welcher Intensität verschiedene Personengruppen Weiterbildung betreiben, ist der Indikator Zeit hinzuzuziehen.³³ Dies ist im Rahmen des AES mithilfe folgender Informationen möglich:

- Dauer innerhalb der letzten 12 Monate (Analyseebene: Weiterbildungsaktivitäten)
- investierte Zeit in Stunden (Analyseebene: Weiterbildungsaktivitäten)
- Weiterbildungsvolumen (Analyseebene: Individuen)

Dauer

Weiterbildungsaktivitäten umfassen innerhalb des Beobachtungszeitraums der letzten 12 Monate unterschiedliche Zeitspannen. Tabelle 20 zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 20: Zeitraum innerhalb der letzten 12 Monate, über die sich die Weiterbildungsaktivität erstreckt

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %			
	2007 (n = 5.600)	2010 (n = 4.678)	2012 (n = 6.453)	2014 (n = 2.986)
einige Stunden	17	25	24	26
einen Tag	24	22	21	20
mehrere Tage	34	27	31	29
mehrere Wochen	8	7	9	8
mehrere Monate	15	18	13	14
keine Angabe	2	0	2	3
Gesamt	100	100¹⁾	100	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

³³ In den Trendberichten zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ wurden bisher durchgängig ausschließlich Informationen auf Basis des Indikators „Teilnahmequote“ und in Ausnahmefällen der „wahrgenommenen Aktivitäten“ vorgestellt. Weil der Gesamtbericht für den AES 2014 nicht vorgesehen ist, wird in diesem Trendbericht einmalig und in der gebotenen Kürze über den Zeitindikator berichtet.

Tabelle 21: Zeitraum innerhalb der letzten 12 Monate, über die sich die Weiterbildungsaktivität erstreckt						
Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %					
	betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012 (n = 4.314)	2014 (n = 1.904)	2012 (n = 933)	2014 (n = 447)	2012 (n = 1.206)	2014 (n = 635)
einige Stunden	27	30	16	15	19	18
einen Tag	26	26	13	10	7	6
mehrere Tage	36	32	27	21	18	20
mehrere Wochen	6	5	14	12	16	15
mehrere Monate	5	4	25	33	37	38
keine Angabe	1	2	5	10	5	4
Gesamt	100¹⁾	100¹⁾	100	100¹⁾	100¹⁾	100¹⁾

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

Drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten (75 %) erstrecken sich über einige Stunden bis mehrere Tage. Ein Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten dauern mehrere Wochen (8 %) bis mehrere Monate (15 %). Eine ähnliche Verteilung liegt seit dem AES 2010 vor. Mit anderen Worten: Der leichte Anstieg von unternommenen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt verändert die Grobstruktur der Dauer seit dem Jahr 2010 nicht nennenswert.

Getrennt nach Weiterbildungssegmenten zeigt Tabelle 21 die Ergebnisse für die Dauer von Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der letzten 12 Monate. Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zeigt sich auch im AES 2014, dass betriebliche Weiterbildungen von eher kurzer Dauer sind: Immerhin 88 % dauern zwischen einigen Stunden und mehreren Tagen. Seit dem Jahr 2012 scheint sich allerdings die Dauer betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten noch etwas verringert zu haben: Der Anteilswert an Aktivitäten, die nur „einige Stunden“ andauern, steigt leicht an (plus drei Prozentpunkte); dagegen sinkt derjenige an Aktivitäten, die „mehrere Tage“ umfassen (minus vier Prozentpunkte). Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zwar ausgebaut wurden (s. o.), allerdings mit geringerem Zeitbudget.

Das nicht-berufsbezogene Weiterbildungssegment weist bezüglich der Dauer ein anderes Bild auf: Nach dem AES 2014 dauerte mehr als die Hälfte der Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der letzten 12 Monate zwischen mehreren Wochen (15 %) und mehreren Monaten (38 %) an. Dieses Bild hatte sich in ähnlicher Weise bereits mit dem AES 2012 gezeigt.

Während sich im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten kaum nennenswerte Veränderungen aufzeigen lassen, findet sich im kleinsten Weiterbildungssegment, der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, ein dem Muster der betrieblichen Weiterbildung entgegengesetztes Bild: Leicht rückläufige Anteilswerte zeigen sich seit dem Jahr 2012 bei Aktivitäten, die „einen Tag“ (minus drei Prozentpunkte) bis „mehrere Tage“ (minus sechs Prozentpunkte) andauern, ein Anstieg ist seit dem Jahr 2012 bei Aktivitäten, die „mehrere Monate“ andauern (plus acht Prozentpunkte) zu erkennen.

Mit anderen Worten: Hinsichtlich des Indikators Dauer haben sich seit dem Jahr 2012 die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten leicht verkürzt und die der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung leicht ausgeweitet.

Investierte Zeit in Stunden

Die Intensität von Weiterbildungsaktivitäten lässt sich mithilfe der Frage nach der in Weiterbildung investierten Zeit in Form von „Unterrichtsstunden“ darstellen. Analog zum AES 2012 wurde auch im Jahr 2014 die Frage nach der Zahl der wahrgenommenen Unterrichtsstunden gestellt. Darüber hinaus wurde zur genaueren Erfassung der investierten Zeit in Stunden erstmals eine Zusatzfrage gestellt: „Wenn Sie eine Unterrichts- oder Veranstaltungsstunde meinen, wie lange dauert diese in Minuten?“³⁴

33 % der Aktivitäten wurden in Unterrichtsstunden à 45 Minuten wahrgenommen und 61 % in Unterrichtsstunden à 60 Minuten. Für 3 % wird eine andere Dauer von Unterrichtsstunden berichtet, überwiegend 90 oder 120 Minuten (nicht tabelliert).

Bis einschließlich des AES 2012 wurde eine Unterrichtsstunde als 60 Minuten Zeit interpretiert. Mit dem AES 2014 liegt nun eine genauere Information vor: Immerhin rund ein Drittel der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten sind mit „nur“ 45 Minuten pro Unterrichtsstunde zu berechnen, um einen Wert in Zeitstunden pro Weiterbildungsaktivität zu errechnen. Diese Zusatzfrage führt zwar zu einer genaueren und daher besseren Informationslage, zugleich liegt ein Trendbruch vor.³⁵ Für die in Weiterbildung investierte Zeit in Stunden weisen wir demnach ausschließlich die Ergebnisse des Jahres 2014 in Tabelle 22 aus.

Die zeitliche Intensität von Weiterbildungsaktivitäten variiert stark und korreliert mit der Dauer einer Weiterbildungsaktivität. Durchschnittlich werden für eine Weiterbildungsaktivität 36 Stunden aufgewendet.³⁶ Wie der Vergleich des Mittelwerts mit dem in

Tabelle 22: Intensität der Weiterbildungsaktivitäten in Zeitstunden

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %			
	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung	Weiterbildung insgesamt
<i>Investierte Zeit in Zeitstunden</i>	(n = 1.904)	(n = 447)	(n = 635)	(n = 2.986)
1–4 Stunden	22	9	10	18
5–10 Stunden	30	13	15	25
11–20 Stunden	19	18	25	20
21–40 Stunden	18	16	21	19
41–100 Stunden	7	27	18	12
101–500 Stunden	3	14	10	6
501 Stunden und mehr	0	2	1	1
Gesamt	100¹⁾	100¹⁾	100¹⁾	100
Median	9 STD	30 STD	20 STD	14 STD
Mittelwert	26 STD	75 STD	50 STD	36 STD

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

³⁴ Hiermit stellt sich der AES 2014 der bereits länger vorliegenden Kritik (zuletzt: Bilger/Kuper 2013c, S. 52), genauer zu ermitteln, welchen zeitlichen Umfang eine Befragungsperson mit einer Unterrichtsstunde meint.

³⁵ Es ist mithilfe der Daten zwar möglich, der Frage nachzugehen, wie das Ergebnis für den AES 2014 aussähe, wenn es nach dem Modus des AES 2012 berechnet werden würde, kann im Rahmen dieses Berichts aber nicht geleistet werden.

³⁶ Dieser Wert scheint niedriger als im AES 2012 zu liegen. Ob hier allerdings tatsächlich eine geringere zeitliche Intensität der Weiterbildungsaktivitäten vorliegt oder die neue Informationslage des AES 2014 diesen Unterschied begründet, muss vorerst offenbleiben.

der Tabelle 22 berichteten Median (14 Stunden) zeigt, ist der Mittelwert stark von wenigen zeitintensiven Weiterbildungsaktivitäten beeinflusst. Dies zeigt sich auch bei den Anteilswerten: Nur knapp zwei Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten umfassen 21 und mehr Zeitstunden. Getrennt nach Weiterbildungssegmenten ergibt sich ein eindeutiges Muster:

- Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind am wenigsten zeitintensiv (Mittelwert: 26 Stunden).
- In individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten wird durchschnittlich die meiste Zeit investiert (Mittelwert: 75 Stunden).
- Nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten liegen dazwischen (Mittelwert: 50 Stunden).

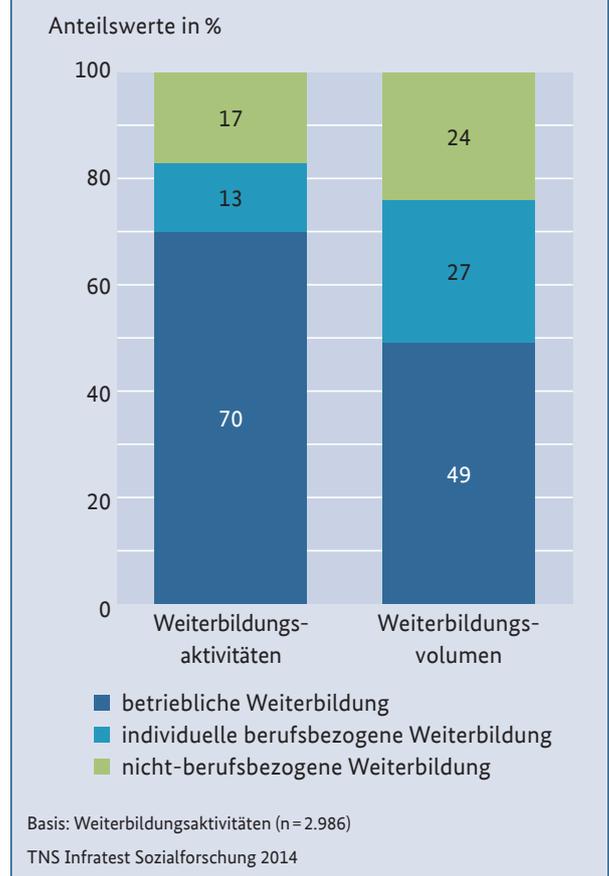
Diese Ergebnisstruktur liegt in etwa vergleichbarer Weise seit dem AES 2007 vor.

Weiterbildungsvolumen

Die insgesamt für alle Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden ergibt in Summe das Weiterbildungsvolumen. Das Weiterbildungsvolumen umfasst demnach alle Stunden aller Weiterbildungsaktivitäten im Zeitraum der letzten 12 Monate, die von Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren wahrgenommen wurden.

Die Verteilung der Weiterbildungssegmente kann demnach nicht nur über die Weiterbildungsaktivitäten, sondern auch über das Weiterbildungsvolumen dargestellt werden (Abbildung 9). Die linke Säule stellt die bekannte Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach -segmenten dar (s. Kapitel 3.4), die rechte diejenige auf Basis des Weiterbildungsvolumens. 49 % der insgesamt in den letzten 12 Monaten für Weiterbildung aufgewendeten Zeit der 18- bis 64-Jährigen entfällt auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, gut ein Viertel auf den der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (27%) und ein knappes Viertel (24%) auf den der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Mit anderen Worten: Während die betriebliche Weiterbildung zwar knapp drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten ausmacht, umfasst sie nur die Hälfte der insgesamt für Weiterbildung aufgewendeten Zeit. Anders sieht es dagegen bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung aus. Sie umfasst ein gutes Achtel der Weiterbildungsakti-

Abbildung 9: Weiterbildungsaktivitäten und -volumen getrennt nach Segmenten



vitäten, aber immerhin gut ein Viertel des Weiterbildungsvolumens.

Eine kurze Zusammenschau der Ergebnisse zur zeitlichen Intensität von Weiterbildung kann auch auf Individualebene erfolgen (nicht tabelliert). Pro Kopf in der Bevölkerung der 18- bis 64-Jährigen werden pro Jahr durchschnittlich 36 Stunden auf Weiterbildung für durchschnittlich 1,0 Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet. Unter den Teilnehmenden an Weiterbildung wurden im Jahr 2014 – im Verlauf der letzten 12 Monate – für durchschnittlich zwei Weiterbildungsaktivitäten durchschnittlich 70 Zeitstunden investiert.

5.2 Themenbereiche von Weiterbildung

Der AES sieht eine Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten nach der internationalen Klassifikation „ISCED-Fields of Study“ (Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006) vor. Mit der ISCED werden Bildungsgänge in einem zweistufigen Verfahren nach Bildungsstufen bzw. in sog. ISCED-Levels (genauer vgl. Kapitel 4.2) und nach inhaltlichen Bildungsbereichen („Fields of Education“) klassifiziert. Die Klassifikation ist in erster Linie für Bildungsgänge, die von anerkannten Bildungseinrichtungen angeboten werden und mit einem zertifizierten Abschluss enden, konzipiert. Inhaltlich zeigte sich bereits bei der ersten Anwendung auf den AES, dass sich die ISCED für das Feld der Weiterbildung in etwas anderer Zusammenfassung besser für die Auswertungen und Ergebnisdarstellungen eignet (Rosenblatt/Bilger 2008, S. 85 ff.). Die hier verwendeten ISCED-Fields 5-25³⁷ wurden im Rahmen des AES 2007 entwickelt. Ebenso wie im AES 2007, 2010 und 2012 wurden auch im AES 2014 die bis zu 12 offen benannten Themenbereiche von Weiterbildung für die nationale Berichterstattung nach diesen ISCED-Fields 5-25 aufbereitet.

Welche Themenbereiche werden in den Weiterbildungsaktivitäten behandelt? Weiterbildung erfolgt, wie Tabelle 23 zeigt, auch im Jahr 2014 in erster Linie im Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (34 %). Der Anteilswert dieses Themenbereichs hat seit dem Jahr 2007 durchgängig leicht zugenommen. Darauf folgen die beiden Themenbereiche „Natur, Technik, Computer“ (23 %) und „Gesundheit und Sport“ (21 %). Während für den erstgenannten Bereich im Trendvergleich seit dem Jahr 2007 leicht rückläufige Anteilswerte zu beobachten sind, ist das Gegenteil für den Bereich „Gesundheit und Sport“ zu erkennen. An vierter Stelle folgt der Bereich „Sprachen, Kultur und Politik“ (10 %). Im Rahmen von knapp einem weiteren Zehntel der Aktivitäten wird der Themenbereich „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (9 %) behandelt.

Getrennt nach Weiterbildungssegmenten wird in Tabelle 24 die Themenstruktur nach der stärker aggregierten Klassifikation ISCED-Fields 5 für die Jahre 2012 und 2014 gezeigt. Die thematischen Schwerpunkte der Weiterbildungssegmente unterscheiden sich genau wie 2012 auch im Jahr 2014 voneinander.

- Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung befassen sich immerhin knapp zwei Drittel der Weiterbildungsaktivitäten mit den beiden Themenbereichen „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (41 %) und „Natur, Technik, Computer“ (24 %). Seit dem Jahr 2012 liegen hier keine nennenswerten Änderungen vor.
- Vier Fünftel der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten befassen sich mit den Gebieten „Sprachen, Kultur, Politik“ (32 %), „Gesundheit und Sport“ (26 %) und „Natur, Technik, Computer“ (23 %). Im Vergleich mit dem Jahr 2012 ist die Rangfolge der Schwerpunktthemen gleich geblieben.
- Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung findet sich dagegen hinsichtlich der thematischen Schwerpunktbildung kein so eindeutiges Muster wie in den anderen beiden Bereichen. Zwar ist der Rangfolge nach hier – wie in der betrieblichen Weiterbildung – der Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (26 %) am größten, wird aber direkt gefolgt vom Bereich „Gesundheit und Sport“ (21 %). Die drei anderen Themenbereiche sind mit Anteilswerten von 15 % bis 17 % etwa gleich groß. Noch im Jahr 2012 waren die beiden zentralen Themenfelder der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung analog zu denen der betrieblichen Weiterbildung. Seitdem verzeichnet aber das Themenfeld „Natur, Technik, Computer“ offenbar eine geringere Nachfrage (minus sechs Prozentpunkte).

37 Mit der Übergabe der Daten von „BSW-AES 2007“ an das *gesis*-Datenarchiv (Köln; www.gesis.org; ZA 4298) wurde eine umfassende Dokumentation zur Datennutzung und -aufbereitung bereitgestellt. Der letzte der insgesamt fünf übergebenen Materialbände stellt das Vorgehen bei der ISCED-Fields-Klassifikation 5-25 dar, die sich auf die 3-stellig definierten Kategorien der internationalen Klassifikation stützt.

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten		Anteilswerte in %			
Code	Themenfeld	2007 (n = 5.572)	2010 (n = 4.678)	2012 (n = 6.804)	2014 (n = 3.125)
1	Sprachen, Kultur, Politik	15	12	13¹⁾	10
	davon:				
1-01	Grundbildungsgänge, Alphabetisierung	0	1	1	0
1-04	Kunst, Musik, Medien	5	3	4	3
1-05	Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie	8	6	7	5
1-06	Politik und Gesellschaft, Informationswesen	2	2	2	2
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	10	11	8	9¹⁾
	davon:				
2-02	Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Sozialkompetenz	3	4	3	3
2-03	Unterrichten, Ausbilden	4	4	3	3
2-20	Jugend- und Sozialarbeit	3	3	2	2
3	Gesundheit und Sport	17	16	19¹⁾	21¹⁾
	davon:				
3-18	medizinische Themen, Pharmazie	4	6	5	6
3-19	Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistungen	9	7	10	11
3-22	Sport	4	3	3	3
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	27	31¹⁾	33¹⁾	34¹⁾
	davon:				
4-07	Handel, Marketing, Rechnungswesen	9	9	7	6
4-08	Management, Verwaltung	4	4	5	4
4-09	Arbeit und Organisation, Arbeitswelt	6	8	9	10
4-10	Rechtsthemen	3	4	3	3
4-21	persönliche Dienstleistungen	2	2	2	2
4-24	Arbeitsschutz, Umweltschutz	3	5	6	8
5	Natur, Technik, Computer	27	26	25¹⁾	23¹⁾
	davon:				
5-11	naturwissenschaftliche Themen	1	1	1	1
5-12	Mathematik, Statistik	0	0	1	0
5-13	Informatik	2	1	2	1
5-14	Umgang mit dem Computer, Softwarethemen	11	10	8	7
5-15	Ingenieurwesen, Technik	5	5	5	4
5-16	verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen	2	2	3	2
5-17	Landwirtschaft, Tierheilkunde	1	1	1	1
5-23	Verkehr, Transport	3	4	5	5
5-25	Sicherheitsdienstleistungen	2	2	1	1
99	nicht oder nur einstellig klassifizierbar	4	4	2	4
	Gesamt	100	100	100	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 24: Themenstruktur der Weiterbildungssegmente nach der ISCED-5-Klassifikation

Basis: Weiterbildungsaktivitäten		Anteilswerte in %					
		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
		2012 (n = 4.314)	2014 (n = 1.904)	2012 (n = 933)	2014 (n = 447)	2012 (n = 1.206)	2014 (n = 635)
Code	Themenfeld						
1	Sprachen, Kultur, Politik	6	5	18	15	36	32
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	8	7	15	17	6	7
3	Gesundheit und Sport	17	19	18	21	25	26
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	40	41	24	26	11	12
5	Natur, Technik, Computer	27	24	23	17	22	23
9	nicht oder nur einstellig klassifizierbar	2	4	3	4	1	1
	Gesamt	100	100	100¹⁾	100	100¹⁾	100¹⁾

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

5.3 Nutzen von Weiterbildung

Der Nutzen von Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert: Er wird einerseits hinsichtlich des tatsächlichen Outcomes oder Lernzuwachses, gemessen am Lehrplan, diskutiert und andererseits hinsichtlich einer (nachhaltigen) gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Relevanz. Wie aber der Lernzuwachs oder die Nachhaltigkeit von Weiterbildung und der Ertrag für Wirtschaft und Gesellschaft durch Weiterbildungsaktivitäten statistisch objektiv zu ermitteln sind, ist nach wie vor ein eher ungelöstes Problem. Insofern werden auch im AES verschiedene Nutzenaspekte durch die Befragungspersonen bewertet, um erste subjektive Informationen auf diesem wichtigen Gebiet vorzulegen.

Die Selbsteinschätzung kann dabei mehr oder weniger objektiv bzw. subjektiv erfolgen. Im Folgenden werden zwei Nutzenaspekte vorgestellt:

- Per Selbsteinschätzung wird *subjektiv* über den Nutzen pro wahrgenommener Weiterbildungsaktivität berichtet.

- Der *eher objektive* Nutzenaspekt zeigt an, mit welchen Bescheinigungen oder Zertifikaten Weiterbildungsaktivitäten abgeschlossen werden.

Subjektive Nutzenbewertung

Der Nutzen der in Weiterbildungsaktivitäten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird auch im Jahr 2014 sehr positiv bewertet (Tabelle 25). Immerhin 84 % der Weiterbildungsaktivitäten werden „sehr viel“ bis „recht viel“ Nutzungsmöglichkeiten zugeschrieben. Nur für 2 % der Weiterbildungsaktivitäten wird gar kein Nutzen in dieser Hinsicht angegeben. Die Ergebnisse variieren seit dem Jahr 2007 in der Gesamtbetrachtung nur geringfügig.

Nach dem AES 2012 wurde den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten der höchste Nutzen zugesprochen (Anteilswert „sehr viel“: 47 %), darauf folgten die individuelle berufsbezogene Weiterbildung (43 %) und

Tabelle 25: Subjektive Nutzenbewertung des Weiterbildungsertrags				
Basis: Weiterbildungsaktivitäten ²⁾	Anteilswerte in %			
<i>erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in folgendem Maße nutzen können:</i>	2007 (n = 5.600)	2010 (n = 3.796)	2012 (n = 5.215)	2014 (n = 2.384)
sehr viel	46	41	45	41
recht viel	43	44	42	43
eher wenig	10	13	11	13
gar nicht	1	2	2	2
keine Angabe	0	1	0	1
Gesamt	100	100¹⁾	100¹⁾	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.
²⁾ bis zu 2 zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Kapitel 3.2)
TNS Infratest Sozialforschung 2014

die nicht-berufsbezogene Weiterbildung (39 %; genauer s. Behringer/Gnahn/Schönfeld 2013, S. 196). Dieses eindeutige Ranking des Jahres 2012 liegt im Jahr 2014 nicht mehr vor (nicht tabelliert). Betriebliche (42 %) und individuelle berufsbezogene Weiterbildung (43 %) werden dagegen gleich oft als sehr nützlich bewertet. Der entsprechende Anteilswert für die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten liegt mit 35 % etwas darunter.

Zertifikate/Bescheinigungen für Weiterbildungsaktivitäten

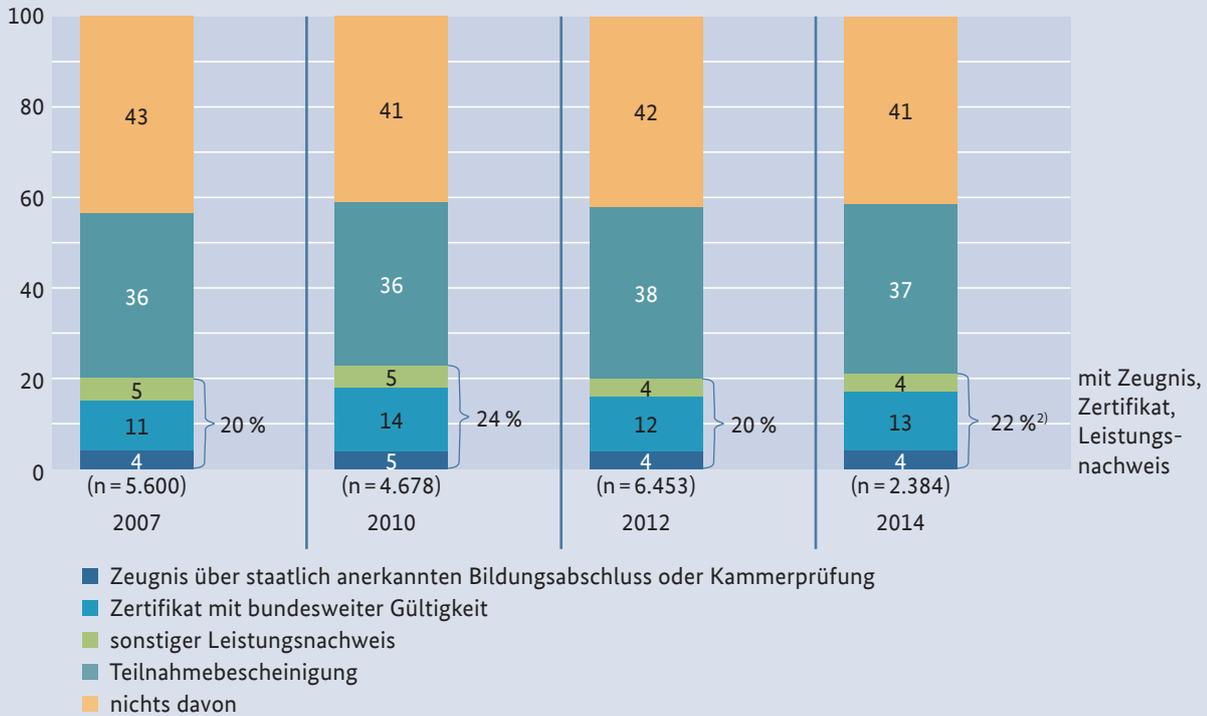
Im Jahr 2014 erhielten die Befragungspersonen für 22 % aller wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten ein Zeugnis, Zertifikat oder einen sonstigen Leistungsnachweis und für 37 % eine Teilnahmebescheinigung. Beide Werte liegen etwa so hoch wie in den Jahren zuvor (Abbildung 10).

Ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit wurde in 13 % der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten erworben, ein Zeugnis über einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss oder eine Kammerprüfung in 4 % und ein sonstiger Leistungsnachweis ebenfalls in 4 %.

Bei einer getrennten Betrachtung nach Weiterbildungssegmenten schließen individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten überdurchschnittlich häufig mit einem Zertifikat ab (32 %; nicht tabelliert). In den beiden anderen Segmenten schließen die Aktivitäten im Jahr 2014 zu jeweils einem Fünftel (betrieblich: 20 %, nicht berufsbezogen: 21 %) mit einem Zertifikat ab. Diese Anteilswerte liegen etwa so hoch wie im Jahr 2012 (Behringer/Gnahn/Schönfeld 2013, S. 205 f.)

Abbildung 10: Durch Weiterbildungsaktivitäten erworbene Zertifikate

Anteilswerte in %

Basis: Weiterbildungsaktivitäten¹⁾¹⁾ bis zu zwei zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Kapitel 3.2)²⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

5.4 (Betrieblicher) Anlass der Weiterbildungsbeteiligung

Für Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen wahrgenommen wurden, die zu Beginn bzw. während der Aktivität erwerbstätig oder in einer Ausbildung waren, wurde zusätzlich nach dem Anlass der Aktivität gefragt. Im Jahr 2014 wurde die Hälfte der Weiterbildungsaktivitäten (50 %) aufgrund einer betrieblichen Anordnung wahrgenommen, 13 % aufgrund des Vorschlags des Vorgesetzten und 37 % aus eigener Initiative (Tabelle 26). Eine ähnliche Verteilung hatte sich bereits im Jahr 2012 gezeigt, wenngleich der Anteilswert von „betrieblicher Anordnung“ zuungunsten desjenigen der Eigeninitiative deutlich angestiegen ist.

Es ist evident, dass Weiterbildungsaktivitäten vor allem im betrieblichen Weiterbildungssegment durch eine betriebliche Anordnung (61 %) bzw. aufgrund eines Vorschlags des eigenen Vorgesetzten (16 %) wahrgenommen werden. In diesem Segment werden nur knapp ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten selbst initiiert. Seit dem AES 2012 ist der Anteilswert von Weiterbildungsaktivitäten, die betrieblich angeordnet werden, deutlich angestiegen (plus acht Prozentpunkte).

Basis: Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen besucht wurden, die zu Beginn/während der Teilnahme erwerbstätig oder in einer betrieblichen Ausbildung waren	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung	
	2012 (n = 5.450)	2014 (n = 2.415)	2012 (n = 4.256)	2014 (n = 1.883)
Teilnahme ...				
aufgrund betrieblicher Anordnung	42	50	53	61
auf Vorschlag des Vorgesetzten hin	16	13	20	16
ging von mir selbst aus	42	37	28	23
keine Angabe	0	1	0	0
Gesamt	100	100¹⁾	100¹⁾	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.
TNS Infratest Sozialforschung 2014



6

Informations- und Beratungsbedarf in der Bevölkerung

Eine Vielzahl von Programmen zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung wurden von Bund und Ländern ins Leben gerufen, z. B. Bildungsprämie oder -gutscheine. Die Transparenz des Weiterbildungsangebots hat einen wesentlichen Einfluss auf die Wirksamkeit dieser Programme, Weiterbildungsberatung ist häufig eine Komponente der Förderprogramme (genauer vgl. Kuwan/Seidel 2013). In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zum Informations- und Beratungsbedarf in Kürze vorgestellt.

Transparenz

Auch im Jahr 2014 geben rund drei von fünf Personen (61 %) im Alter von 18 bis 64 Jahren an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben (Tabelle 27). Immer noch gut ein Drittel aller Befragten gibt aber an, zu wenig zu wissen (36 %). Dieses Ergebnis liegt seit dem Jahr 2010 nahezu unverändert vor.

In den letzten 12 Monaten haben gut ein Viertel der 18- bis 64-Jährigen nach Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht. Dieser Wert liegt etwa so hoch wie in den Jahren 2010 und 2012, aber deutlich über dem Niveau des Jahres 2007 (18 %). Wie bereits in den Jahren zuvor haben rund neun von zehn Personen die gesuchten Informationen auch gefunden (nicht tabelliert).

Tabelle 28 zeigt, wo die 18- bis 64-Jährigen, die Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten suchten, Informationen fanden. Durchschnittlich waren die Informationssuchenden im Jahr 2014 an 1,8 Stellen erfolgreich. Am häufigsten fanden sie Informationen im Internet (74 %). Mit Abstand folgen darauf die Arbeitgeber (29 %), Fachzeitschriften, -bücher (17 %), Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen (15 %), Programme von Weiterbildungsanbietern (15 %), andere Bildungseinrichtungen (12 %), Anbieter von Berufsberatung, Arbeitsagentur (9%) und Medien (7 %).

Tabelle 27: Transparenz von Weiterbildung				
Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in %			
	2007 (n = 7.346)	2010 (n = 7.035)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)
<i>Überblick über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten²⁾</i>				
habe guten Überblick		58	61	61
weiß zu wenig		38	36	36
keine Angabe		4	3	3
Gesamt		100	100	100
<i>Suche nach Informationen über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten 12 Monaten</i>				
ja	18	27	24	26
nein	82	72	76	74
keine Angabe	0	0	0	0
Gesamt	100	100¹⁾	100	100
<i>Gesuchte Informationen gefunden</i>				
ja	15	24	21	23
nein	3	3	3	3
keine Angabe	0	0	0	0
nicht erfragt, weil nicht gesucht	82	73	76	74
Gesamt	100	100	100	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

²⁾ Die Frage ist im AES 2007 nicht enthalten.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 28: Fundorte von Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten		
Basis: Personen, die Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten gefunden haben	Anteilswerte in %	
	2012 (n=1.484)	2014 (n=751)
<i>Fundorte zu Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten^{2), 3)}</i>		
Im Internet	72	74
Über den Arbeitgeber	29	29
In Fachzeitschriften und Fachbüchern	21	17
Über die Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen	19	15
In Programmen von Weiterbildungsanbietern, z. B. der Volkshochschule oder anderen Bildungseinrichtungen	25	15
In anderen Bildungseinrichtungen (z. B. Schulen, Universitäten)	17	12
Über Anbieter von Berufsberatung oder die Arbeitsagentur	8	9
In den Medien (z. B. Fernsehen, Radio, Zeitung)	9	7
Nichts davon	1	1
Keine Angabe	0	-
Gesamt (Mehrfachnennungen)	199¹⁾	179
¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. ²⁾ Die Frage wurde im AES 2007 und im AES 2010 anders erfragt. Die Ergebnisse sind nicht vergleichbar. Die Ergebnisse der Jahre 2007 und 2010 werden daher nicht ausgewiesen. ³⁾ Die Ergebnisse wurden im Nachhinein in eine Rangfolge für das Jahr 2014 gebracht. TNS Infratest Sozialforschung 2014		

Im Jahr 2012 zeigte sich eine ähnliche Rangfolge, wobei die Ränge vier bis sechs des Jahres 2014 in einer anderen Reihenfolge belegt sind. Im Vergleich zum Jahr 2012 haben vor allem die Weiterbildungsanbieter (minus zehn Prozentpunkte), aber auch die anderen Bildungseinrichtungen (minus fünf Prozentpunkte) und Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen (minus vier Prozentpunkte) als Informationsquelle offenbar an Informationswert verloren.

Beratungsbedarf

Im Jahr 2014 äußern 28 % der Befragungspersonen den Wunsch nach mehr Information und Beratung (Tabelle 29). Dieser Anteilswert ist nicht nennenswert verschieden von dem in den Jahren 2012 und 2010.³⁸

Auf die Frage, ob sie schon einmal eine Beratung zu den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch genommen haben, antworteten im Jahr 2014 8 % „Ja, in den letzten 12 Monaten“ und weitere 17 % „Ja, schon länger her“. Ähnliche Ergebnisse lagen bereits in den Jahren 2010 und 2012 vor.

Personen, die sich in den letzten 12 Monaten haben beraten lassen, wurden im AES darüber hinaus nach der jeweiligen beratenden Stelle gefragt (Tabelle 30). Im Jahr 2014 haben sich immerhin zwei von fünf Personen von der Arbeitsagentur beraten lassen (39 %) und knapp ein Viertel (23 %) vom eigenen Arbeitgeber. Darauf folgen die Weiterbildungsträger (10 %) und die Universitäten, Fachhochschulen (9 %). Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen (5 %), Kammern, Berufsverbände (5 %) und eine kommunale Weiterbildungsberatung (4 %) werden weniger häufig frequentiert. Ein ähnliches Bild zeigte sich bereits im Jahr 2012. Im Jahr 2012 entfielen dabei allerdings etwas mehr Beratungen auf die Arbeitsagentur (43 %).

³⁸ Möglicherweise auch als eine Antwort auf dieses AES-Ergebnis aus 2010 und 2012 und aufgrund der Empfehlung des Innovationskreises Weiterbildung hat das BMBF am 1. Januar 2015 mit der Erprobung eines Telefonservice zur Weiterbildungsberatung begonnen. Unter der Nummer 030 2017 90 90 gibt es an Werktagen zwischen 10 und 17 Uhr erstmals eine bundesweite Beratung zu allen Fragen rund um Weiterbildung (BMBF 2015).

Tabelle 29: Beratungsbedarf und wahrgenommene Beratungen			
Basis: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in %		
	2010 (n = 7.035)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)
<i>Wunsch nach mehr Information und Beratung²⁾</i>			
ja	28	27	28
nein	70	72	71
keine Angabe	1	1	2
Gesamt	100¹⁾	100	100¹⁾
<i>Persönliche Weiterbildungsberatung²⁾</i>			
ja, in den letzten 12 Monaten	9	8	8
ja, schon länger her	13	15	17
ja, ohne Angabe zum Zeitpunkt	0	0	-
nein	77	77	74
keine Angabe	0	0	0
Gesamt	100¹⁾	100	100¹⁾
¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. ²⁾ Die Frage ist im AES 2007 nicht enthalten. TNS Infratest Sozialforschung 2014			

Tabelle 30: Beratende Stellen und Zufriedenheit mit der Beratung			
Basis: Personen, die sich in den letzten 12 Monaten haben beraten lassen	Anteilswerte in %		
	2010 (n = 673)	2012 (n = 554)	2014 (n = 316)
<i>Beratende Stellen^{2), 3), 4)}</i>			
Arbeitsagentur		43	39
Arbeitgeber, Betrieb		22	23
Weiterbildungsträger (z. B. die Volkshochschule)		9	10
Universität, Fachhochschule		8	9
Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen		7	5
Kammer, Berufsverband		6	5
Kommunale Weiterbildungsberatung		4	4
Sonstige Stelle		2	4
Keine Angabe		0	-
Gesamt		100¹⁾	100¹⁾
<i>Zufriedenheit mit Beratung²⁾</i>			
sehr zufrieden (1)	33	31	42
eher zufrieden (2)	39	43	39
eher nicht zufrieden (3)	14	15	11
überhaupt nicht zufrieden (4)	13	11	8
keine Angabe	1	1	0
Gesamt	100	100¹⁾	100
Durchschnitt	2,1	2,1	1,8
¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. ²⁾ Die Frage ist im AES 2007 nicht enthalten. ³⁾ Die Frage wurde im AES 2010 anders erfragt und ist daher nicht vergleichbar. Die Ergebnisse des Jahres 2010 werden nicht ausgewiesen. ⁴⁾ Die Ergebnisse wurden im Nachhinein für das Jahr 2014 in eine Rangfolge gebracht. TNS Infratest Sozialforschung 2014			



Hinsichtlich der in den letzten 12 Monaten erfolgten Beratungen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten wurde zudem die Zufriedenheit der Beratenen damit ermittelt. Im Jahr 2014 waren immerhin 42 % „sehr zufrieden“ und weitere 39 % „eher zufrieden“. Eine positive Bewertung erhielten damit rund vier von fünf der beratenden Stellen. Bei den verbleibenden scheint aus Sicht der Befragten Verbesserungsbedarf zu bestehen.

Die Zufriedenheit mit der Beratung hat sich seit dem Jahr 2010 allerdings kontinuierlich verbessert. Der Anteilswert von Positivbewertungen lag im Jahr 2010 bei 71 %³⁹ und im Jahr 2012 bei 74 % (2014: 81 %).

Alles in allem hat sich die Situation in Deutschland hinsichtlich Transparenz und Beratung nicht nennenswert verändert. Eine Ausnahme ist die Zufriedenheit mit den beratenden Stellen, sofern in den letzten 12 Monaten dort eine Beratung zu den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgte: Sie ist leicht, aber durchgängig seit dem Jahr 2010 angestiegen.

³⁹ Das sind die beiden Werte für „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“ summiert unter Berücksichtigung der Nachkommastellen.



7

Teilnahme an regulären Bildungsgängen

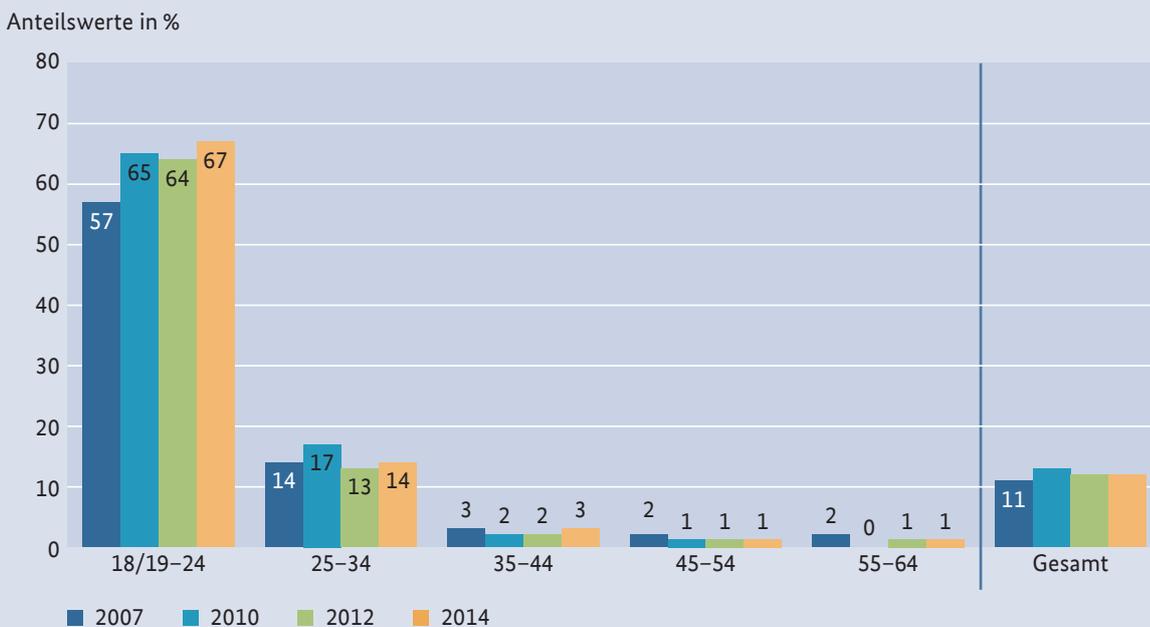
Reguläre Bildungsgänge sind diejenigen Bildungsgänge, die zu einem formalen Abschluss laut DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) führen und sich über einen Zeitraum von wenigstens sechs Monaten erstrecken (vgl. Kapitel 1). Im AES 2014 wurde zur Erfassung des Bildungshintergrunds zusätzlich erfragt, ob der jeweilige reguläre Bildungsabschluss in den letzten 12 Monaten erfolgte. Weitere Informationen zu den einzelnen regulären Bildungsgängen wurden im AES 2014 nicht erfragt. In diesem Kurzkapitel werden daher ausschließlich die Teilnahmequoten an regulären Bildungsgängen insgesamt und getrennt nach Altersgruppen vorgestellt. Der Schlussbericht des AES 2012 setzt sich dagegen vergleichsweise intensiv mit dem hier nur kurz vorgestellten Themenbereich auseinander. Für nähere Informationen wird daher auf Kuper/Unger/Gnahs (2013) verwiesen.

In die Teilnahmequote an regulären Bildungsgängen in den letzten 12 Monaten gehen wiederum all diejenigen 18- bis 64-Jährigen ein, die einen Bildungsgang innerhalb der letzten 12 Monate besuchten, unabhängig davon, ob eine Beendigung dieses Bildungsgangs erfolgte oder nicht.

Im Jahr 2014 liegt die Teilnahmequote an regulärer Bildung bei 12 % (Abbildung 11). Sie liegt damit etwa so hoch wie in den anderen AES-Erhebungen seit dem Jahr 2007.

Nach wie vor gilt, dass vor allem die jüngste Altersgruppe reguläre Bildungsgänge am häufigsten besucht (67%), gefolgt von der zweitjüngsten Gruppe (14%). Dieses Ergebnis ist insofern nicht überraschend, als in diesen beiden Altersgruppen noch vergleichsweise viele in einer ersten (Aus-)Bildungsphase sind. Die Teilnahmequoten der drei älteren Altersgruppen liegen entsprechend deutlich niedriger und variieren zwischen 1% und 3%.

Abbildung 11: Teilnahme an regulären Bildungsgängen in den letzten 12 Monaten insgesamt und getrennt nach Altersgruppen



Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige
 seit 2010: 18- bis 64-Jährige
 (bis 2012: n ≈ 7.000; 2014 n = 3.100)



8

Teilnahme an informellem Lernen

Der Ausbau (neuer) Kenntnisse und Fähigkeiten findet nicht nur innerhalb des institutionalisierten Bildungswesens statt. Die zunehmenden Anforderungen – vor allem im Erwerbsleben – nach höherer Flexibilität hinsichtlich zunehmend wechselnder Aufgaben fordern zudem eine schnellere Anpassung von Wissen und Fähigkeiten. Vor diesem Hintergrund ist das politische Interesse sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene, mehr über das schwer erfassbare außerinstitutionalisierte Lernen zu erfahren, besonders hoch (s. Kuwan/Seidel 2013). Die Lernprozesse, -situationen und -aktivitäten, die dem außerinstitutionellen Lernen zuzurechnen sind, sind sehr vielfältig, z. B. hinsichtlich der Lernintention, der Themenbereiche und Lernsettings. Ebenso vielfältig sind die Begriffe und Abgrenzungen an Lernformen, die diesen Bereich beschreiben bzw. ihm zuzuordnen sind (s. Kuwan/Seidel 2013).

Im AES wird ein Teilbereich dieses außerinstitutionellen Lernens unter dem Begriff „informelles Lernen“ erfasst. Beobachtungszeitraum sind wiederum die letzten 12 Monate. Definitiv schließt Eurostat für das informelle Lernen zunächst ein Lernen im Rahmen regulärer Bildungsgänge (vgl. Kapitel 7) und

im Rahmen von Weiterbildungsaktivitäten aus (vgl. Kapitel 2). Dies führt zu der Aussage, dass informelles Lernen im europäischen Kontext im Prinzip als „Residualkategorie“ behandelt werde (Overwien 2005). Eine weitere Grenze wird definatorisch gesetzt, indem informelles Lernen als intentionales Lernen verstanden wird. Damit entfällt für den schwer erfassbaren Bereich das zufällige oder nicht-intentionale Lernen. Wenngleich dies inhaltlich als Verlust zu werten ist, ist es hinsichtlich einer quantitativen Erhebung eine deutliche Erleichterung, insbesondere dann, wenn die zu berichtenden Informationen über eine Darstellung von „Teilnahmequoten“ erfolgen soll, die alle Personen einschließt, die im Verlauf der letzten 12 Monate informell gelernt haben. Weil davon auszugehen ist, dass alle Menschen im Verlauf von 12 Monaten wenigstens einmal etwas außerhalb von institutionell organisierten Lerneinheiten (dazu-)lernen, würde der Einschluss des nicht-intentionalen Lernens hinsichtlich der Darstellung einer Teilnahmequote zu einem Deckeneffekt (Teilnahmequote 100 % ggf. abzüglich von Antwortverweigerungen) führen, sofern alle Lerneinheiten erinnert und genannt werden. Trendentwicklungen könnten nicht dargestellt werden.

8.1 Erfassung informellen Lernens und Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen

Auch im Rahmen des AES ist der Verbesserungsbedarf der Operationalisierung des informellen Lernens nicht von der Hand zu weisen. Dies zeigte sich auch in den intensiven Diskussionen um die Erfassung informellen Lernens im Rahmen der AES-Task-Force zur Entwicklung des „AES-Master-Questionnaires“ für den europäischen AES 2016, die vor allem in den verschiedenen Lösungen zur Erfassung informellen Lernens in den verschiedenen teilnehmenden Ländern in der europäischen Erhebungsrunde des AES 2011 Begründung finden.⁴⁰ Die unterschiedlichen Fragentexte, mit denen informelles Lernen im deutschen AES erfasst wurde, zeigt Übersicht 1.

In der Übersicht wird deutlich, dass ...

- die AES-Fragentexte zwischen den Erhebungen der Jahre 2007, 2010 und 2012 geändert wurden. Im AES 2014 wird informelles Lernen analog zum AES 2012 erfasst.
- die Befragungsmodi insofern wechseln, als in den Jahren 2007 und 2012 (und analog im Jahr 2014) die Erfassung gestützt erfolgte. Dagegen wurde im Jahr 2010 die Beteiligung an informellem Lernen einfach mit einer „Ja/Nein-Frage“ erhoben.
- die Statements, die für die beiden gestützten Fragenvarianten im AES 2007 und im AES 2012 (und analog im AES 2014) eingesetzt wurden, sich teilweise sowohl inhaltlich als auch mengenmäßig unterschieden.

⁴⁰ Hinzu kommt, dass im europäischen AES zwar eine mündlich-persönliche Erhebung via CAPI empfohlen wird, aber nicht obligatorisch ist. Es ist davon auszugehen, dass auch die in den verschiedenen europäischen Ländern unterschiedlich zum Einsatz kommenden Erhebungsmethoden die Vergleichbarkeit der Ergebnisse einschränken.

Übersicht 1: Erfassung informellen Lernens im AES seit dem Jahr 2007

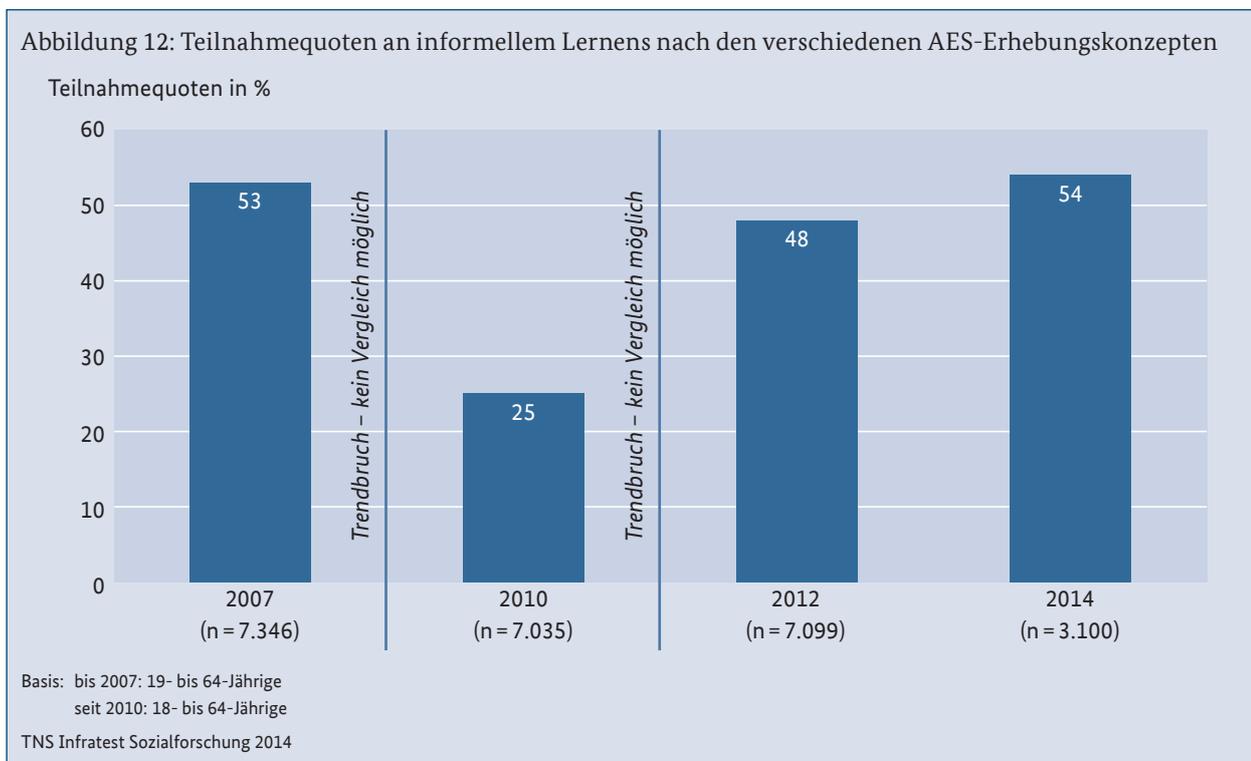
Fragentext					
2007	Einmal abgesehen von der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten kann man Kenntnisse auf einem bestimmten Gebiet auch durch Selbstlernen erwerben oder verbessern, also indem man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit. Auf dieser Liste stehen verschiedene Formen, in denen man das tun kann. Bitte denken Sie wieder an die letzten 12 Monate, also die Zeit zwischen [DATUM z. B. „Januar 2006“] und heute. Haben Sie sich da auf einem bestimmten Gebiet in einer der genannten Formen selbst etwas beigebracht?				
2010	Einmal abgesehen von der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten kann man Kenntnisse auch dadurch erwerben, dass man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit, allein oder zusammen mit anderen. Bitte denken Sie wieder an die letzten 12 Monate, also die Zeit zwischen [DATUM z. B. „Januar 2009“] und heute. Gibt es da ein bestimmtes Thema oder ein bestimmtes Gebiet, zu dem Sie sich in dieser Zeit selbst etwas beigebracht haben oder es derzeit tun?				
2012 und 2014	Einmal abgesehen von der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten kann man Kenntnisse und Fertigkeiten auch dadurch erwerben oder verbessern, dass man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit, allein oder zusammen mit anderen. Auf der Liste stehen verschiedene Formen, in denen man das tun kann. Bitte denken Sie wieder an die letzten 12 Monate, also die Zeit zwischen [DATUM z. B. „Januar 20011/13“] und heute. Haben Sie in den letzten 12 Monaten zu einem bestimmten Thema oder Gebiet, in einer der genannten Formen, selbst etwas gelernt oder tun dies derzeit?				
		Reihenfolge der eingesetzten Statements			
		2007 gestützt:	2010 nicht gestützt:	2012 gestützt:	2014 gestützt:
	Ja, und zwar: _____	–	1	–	–
	Ja, durch Lesen von Büchern, Fachzeitschriften	1	–	2	2
	Ja, durch Nutzung von Computer oder Internet	2	–	3	3
	Ja, durch Nutzung von Fernsehen, Radio oder Audio-/ Videokassetten	3	–	–	–
	Ja, durch Führungen in Museen oder zu historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen	4	–	–	–
	Ja, durch Besuche von Büchereien oder offenen Lernzentren	5	–	–	–
	Ja, durch Lernen von Familienangehörigen, Freunden oder Kollegen	6	–	1	1
	Ja, durch Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD	–	–	4	4
	Ja, in anderer Form, und zwar: _____	–	–	5	5
	Nein, nichts davon	7	2	6	6
	Keine Angabe	8	3	7	7
TNS Infratest Sozialforschung 2014					

Mit anderen Worten: Aufgrund der sich stetig ändernden Art der Erfassung sind die Ergebnisse zum informellen Lernen nicht im Trend darzustellen. Veränderungen in den Teilnahmequoten müssen nicht reale Veränderungen im informellen Lernverhalten in der Bevölkerung der 18- bis 64-Jährigen bedeuten, sondern es ist anzunehmen, dass sie überwiegend auf die unterschiedlichen Fragenformate zurückzuführen

sind. Was dies in den Ergebnissen konkret bedeutet, zeigt Abbildung 12.

Im Jahr 2014 liegt die Teilnahme an informellem Lernen bei 54 %. Dieser Wert liegt deutlich über dem des Jahres 2012 (48 %). Ein Vergleich mit den Ergebnissen des AES 2007 und AES 2010 ist, wie bereits erwähnt, nicht möglich.

Abbildung 12: Teilnahmequoten an informellem Lernens nach den verschiedenen AES-Erhebungskonzepten



8.2 Informelles Lernen nach verschiedenen Personengruppen

Informelles Lernen erfolgt, ähnlich wie für die beiden Lernformen der Weiterbildung und der regulären Bildung beschrieben, in bestimmten Personengruppen häufiger als in anderen. Unter dem Gesichtspunkt von Chancengleichheit wird informelles Lernen die verschiedenen hohen Bildungsbemühungen verschiedener Gruppen eher verstärken. Per Saldo zeigt sich der Anstieg der Teilnahmequote um sechs Prozentpunkte seit dem Jahr 2012 in nahezu allen in Tabelle 31 dargestellten Teilgruppen mit mehr oder weniger leichten Nuancen:

- *Ost-West-Vergleich:* Die Teilnahme an informellem Lernen liegt im Jahr 2014 in Ostdeutschland (59 %) höher als in Westdeutschland (53 %). In Ostdeutschland ist die Teilnahmequote informellen Lernens seit dem Jahr 2012 in geringerem Ausmaß angestiegen als in Westdeutschland. Dies führt zu einer Annäherung der Teilnahmequoten informellen Lernens seit dem Jahr 2012.
- *Erwerbsstatus:* Selbstständige (71 %) und Beamte (70 %) beteiligen sich am häufigsten an informellem Lernen, gefolgt von Angestellten (56 %) und Arbei-

tern (38%). Seit dem Jahr 2012 findet in den drei Gruppen der abhängig Beschäftigten jeweils etwa der durchschnittliche Zuwachs in der Quote informellen Lernens statt. Unter den Selbstständigen ist der Anstieg von 59 % im Jahr 2012 auf 71 % im Jahr 2014 dagegen überdurchschnittlich.

- *Bildungsniveau:* Auch beim informellen Lernen steigt die Teilnahmequote mit zunehmendem Bildungsniveau, hier dargestellt mit dem ISCED 1997-Level⁴¹ in drei Gruppen. Personen mit niedrigem Bildungsniveau weisen eine Teilnahmequote von 35 % auf, Personen mit mittlerem Niveau eine von 51 % und Personen mit hohem Niveau eine von 72 %. Seit dem Jahr 2012 ist die Teilnahmequote informellen Lernens in allen drei Vergleichsgruppen etwa im durchschnittlichen Mittel angestiegen.
- *Geschlecht:* Männer lernen etwa so häufig (55 %) auf informellem Wege wie Frauen (53 %). Dieses Ergebnis hatte sich in ähnlicher Weise bereits im Jahr 2012 auf niedrigerem Niveau gezeigt.
- *Altersgruppen:* Die Quote informellen Lernens ist im Jahr 2014 in der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen vergleichsweise niedrig (53 %) und steigt in der nächsten Altersgruppe, der 25- bis 34-Jährigen, auf 58 % an. In den drei folgenden Gruppen nimmt die Teilnahmequote informellen Lernens mit zunehmendem Alter wieder ab (56 % vs. 53 % vs. 52 %). Seit dem Jahr 2012 haben sich unter den 25- bis 64-Jährigen per Saldo durchschnittliche Veränderungen in Form des Anstiegs der Teilnahmequote an informellem Lernen gezeigt. In der jüngsten Gruppe der 18- bis 24-Jährigen findet dagegen keine Veränderung statt. Bereits im Jahr 2012 lag die Teilnahmequote hier bei 53 %.
- *Staatsangehörigkeit:* Deutsche lernten im Jahr 2014 deutlich häufiger (56 %) auf informellem Weg als Ausländer (43 %). Ein ähnliches Ergebnis hatte sich bereits im Jahr 2012 auf niedrigerem Niveau gezeigt.

Mit anderen Worten: Die Unterschiede getrennt nach verschiedenen Bevölkerungsgruppen fallen im Bereich des informellen Lernens analog zum Bereich der Weiterbildung (vgl. Kapitel 4) aus.

41 Zur Definition vgl. Kapitel 4.2.

Tabelle 31: Beteiligung ausgewählter Gruppen an informellem Lernen		
Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %	
	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
<i>Teilnahme an informellem Lernen</i>	48	54
<i>Ost-West-Vergleich</i>		
Westdeutschland	46	53
Ostdeutschland	56	59
<i>Erwerbsstatus</i>		
Erwerbstätige	48	54
Arbeitslose	36	46
Personen in schulischer, beruflicher Bildung	62	68
Sonstige Nicht-Erwerbstätige	43	50
<i>Berufliche Stellung</i>		
Arbeiter	31	38
Angestellte	52	56
Beamte	63	70
Selbstständige	59	71
<i>ISCED 1997-Level</i>		
ISCED 2 oder niedriger	30	35
ISCED 3 oder 4	45	51
ISCED 5 oder 6	64	72
<i>Geschlecht</i>		
männlich	49	55
weiblich	47	53
<i>Altersgruppen</i>		
18- bis 24-Jährige	53	53
25- bis 34-Jährige	51	58
35- bis 44-Jährige	47	56
45- bis 54-Jährige	47	53
55- bis 64-Jährige	44	52
<i>Staatsangehörigkeit</i>		
deutsch	49	56
nicht deutsch	38	43
<i>Teilnahme an Weiterbildung</i>		
ja	60	68
nein	37	40
TNS Infratest Sozialforschung 2014		

8.3 Formen und Teilbereiche informellen Lernens

Im Bereich des informellen Lernens erfolgen im AES Nachfragen für das „letzte Thema/Gebiet“, zu dem sich die jeweilige Befragungsperson bewusst selbst etwas beigebracht hat. Folgende Informationen stehen damit für informelle Lernaktivitäten bereit:

- Themenbereich/Gebiet, codiert nach ISCED-Fields 5-25 (für genauere Informationen zur Klassifikation vgl. Kapitel 5.2)
- Lernweg (Mehrfachnennungen und wichtigster Lernweg)
- Teilnahme erfolgte aus beruflichen oder privaten Gründen
- Vorwiegend in der Arbeits- oder Freizeit

Noch im AES 2012 erfolgten nach diesem Fragenblock die Frage nach dem ggf. vorletzten Themenbereich oder Gebiet informellen Lernens in den letzten 12 Monaten und hierzu wiederum die o. g. Nachfragen. Dieser zweite Nachfragenblock wurde im AES 2014 nicht erhoben.

Es ist davon auszugehen, auch mit einer Lernaktivität (der aktuellsten) wichtige Informationen bereitstellen zu können. Wir nehmen daher einen direkten Vergleich auf Ebene der informellen Lernaktivitäten mit dem AES 2012 vor. Die folgenden Auswertungen erfolgen nicht mehr auf Ebene der Individuen, sondern auf Ebene der informellen Lernaktivitäten, um das Feld informellen Lernens zu beschreiben.

Themenbereiche

Die Themenbereiche oder Gebiete informellen Lernens wurden – analog zu den Weiterbildungsaktivitäten – offen erfasst und nachträglich nach den ISCED-Fields 5-25 (genauer vgl. Kapitel 5.2) vercodet. Hier wird die stärker aggregierte Form dargestellt.

Im Jahr 2014 erfolgen knapp drei Viertel der informellen Lernaktivitäten in den drei Themenfel-

Tabelle 32: Themenstruktur informeller Lernaktivitäten nach ISCED-5-Klassifikation

Basis: informelle Lernaktivitäten	Anteilswerte in %	
	2012 (n = 4.100)	2014 (n = 1.716)
<i>Themenfeld²⁾</i>		
Natur, Technik, Computer	35	29
Sprachen, Kultur, Politik	22	23
Wirtschaft, Arbeit, Recht	18	21
Gesundheit und Sport	11	12
Pädagogik und Sozialkompetenz	7	5
nicht oder nur einstellig klassifizierbar	7	9
Gesamt	100	100¹⁾

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.
²⁾ Die Ergebnisse wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

dern „Natur, Technik, Computer“ (29 %), „Sprachen, Kultur, Politik“ (23 %) und „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (21 %; Tabelle 32). Die beiden verbleibenden Felder „Gesundheit und Sport“ (12 %) und „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (5 %) sind weniger häufig Themenfelder informellen Lernens. Ein ähnliches Bild hatte sich bereits im Jahr 2012 gezeigt. Seither haben sich in zwei Feldern Veränderungen ergeben: Das Themenfeld „Natur, Technik, Computer“ wird im Jahr 2014 relativ etwas seltener behandelt (minus sechs Prozentpunkte), das Themenfeld „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ dagegen etwas häufiger (plus drei Prozentpunkte).

Gründe und zeitliche Lage

Informelle Lernaktivitäten erfolgten im Jahr 2014 leicht häufiger aus privaten Gründen (52 %) als aus beruflichen (48 %; Tabelle 33). Ein ähnliches Ergebnis hatte sich bereits mit dem AES 2012 gezeigt.

Informelle Lernaktivitäten erfolgten im Jahr 2014 überwiegend in der Freizeit (75 %). Vorwiegend während der Arbeitszeit (11 %) erfolgten sie vergleichsweise selten. Eine Kombination aus Lernen während Arbeits- und Freizeit erfolgte in gut einem Achtel der Aktivitäten (13 %).

Tabelle 33: Gründe und zeitliche Lage informellen Lernens		
Basis: informelle Lernaktivitäten	Anteilswerte in %	
	2012 (n=4.100)	2014 (n=1.716)
<i>Teilnahme ...</i>		
mehr aus beruflichen Gründen	47	48
mehr aus privaten Gründen	53	52
Gesamt	100	100
<i>Lage vorwiegend ...</i>		
in der Arbeitszeit	11	11
in der Freizeit	75	75
beides etwa gleich	13	13
Gesamt	100¹⁾	100¹⁾
¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.		
TNS Infratest Sozialforschung 2014		

Lernweg informellen Lernens

Der wichtigste Weg informellen Lernens ist nach Angabe der Befragungspersonen das Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften (37 %; Tabelle 34). Darauf folgen jeweils mit etwas Abstand die Nutzung von Lernangeboten am Computer oder im Internet (29 %) und das Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder

Kollegen (19 %). Wissenssendungen (10 %) und andere Lernwege (2 %) werden dagegen eher selten genannt.

Im Vergleich zum Jahr 2012 ist das Lesen von Büchern und Fachzeitschriften etwas rückläufig (minus fünf Prozentpunkte) zugunsten einer Nutzung von Lernangeboten am Computer oder im Internet (plus vier Prozentpunkte).

Tabelle 34: Wichtigster Lernweg informellen Lernens		
Basis: informelle Lernaktivitäten	Anteilswerte in %	
	2012 (n=4.100)	2014 (n=1.716)
<i>Wichtigster Lernweg¹⁾</i>		
Bücher oder Fachzeitschriften lesen	42	37
Lernangebote am Computer oder im Internet nutzen	25	29
Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen	20	19
Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD	10	10
Anderer, und zwar	2	2
Keine Angabe	1	3
Gesamt	100	100
¹⁾ Die Ergebnisse wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht. TNS Infratest Sozialforschung 2014		



9

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorenge- stützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Vorge- legt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2008/ bb_2008.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bil- dung in Deutschland 2010. Ein indikatorenge- stützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Vor- gelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2010/ bb_2010.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorenge- stützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: http://www. bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatoren- gestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2014/ bb_2014.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Behringer, Friederike/Gnahn, Dieter/Schönfeld, Gudrun (2013): Kosten und Nutzen der Weiterbildung für die Individuen. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahn/ Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbil- dungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w, S. 186–208.
- Bilger, Frauke/Behringer, Friederike/Kuper, Harm (2013): Einführung. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahn/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungs- verhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w, S. 13–23.
- Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter/Hartmann, Josef/Ku- per, Harm (Hg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. wbv.de/artikel/14---1120w.
- Bilger, Frauke/Kuper, Harm (2013a): Trendvergleich: Teilnahme und Aktivitäten. In: Frauke Bilger/ Dieter Gnahn/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resul- tate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w, S. 26–35.
- Bilger, Frauke/Kuper, Harm (2013b): Weiterbildungs- segmente: Teilnahme und Aktivitäten. In: Frau- ke Bilger/Dieter Gnahn/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutsch- land. Resultate des Adult Education Survey 2012. wbv.de/artikel/14---1120w, S. 36–49.
- Bilger, Frauke/Kuper, Harm (2013c): Zeit für Wei- terbildung. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahn/ Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiter- bildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. wbv.de/artikel/14---1120w, S. 50–59.
- Bohlinger, Sandra (2012): Internationale Standard- klassifikation im Bildungswesen. In: BWP 4/2012, S. 16–19.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2010) Da- tenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: http:// datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_ datenreport_bbb_2010.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2011) Daten- report zum Berufsbildungsbericht 2011. Informa- tionen und Analysen zur Entwicklung der beruf- lichen Bildung, Bonn (URL: http://datenreport. bibb.de/media2011/Datenreport_2011.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).

- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2012) Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Bildung und Forschung in Zahlen 2011. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2011.pdf; letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012): Bildung und Forschung in Zahlen 2012. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2012.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Bonn (Bericht verfasst von Frauke Bilger/TNS Infratest Sozialforschung); (URL: http://www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_2012.pdf; letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013b): Bildung und Forschung in Zahlen 2013. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2013.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Bildung und Forschung in Zahlen 2014. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: http://www.datenportal.bmbf.de/portal/bildung_und_forschung_in_zahlen_2014.pdf, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014b): Bekanntmachung. Richtlinie zur Förderung von Prämiengutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ vom 9. Mai 2014. (URL: http://www.bildungspraemie.info/_medien/downloads/BiP_RL_3_Phase.pdf; letzter Zugriff: 10.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Pressemitteilung 001/2015: Servicetelefon zur Weiterbildung startet. Berlin/Bonn: 02.01.2015 (URL: <http://www.bmbf.de/press/3712.php>; letzter Zugriff: 08.01.2015).
- Deutscher Bildungsrat (Hg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.
- Europäische Kommission (2001): Einen europäischen Raum für lebenslanges Lernen schaffen. Mitteilung der Kommission (678 endgültig). Brüssel. (URL: http://www.eu-bildungspolitik.de/uploads/dokumente_informelles_lernen/2001_11_kom_III.pdf; letzter Zugriff: 11.02.2015).
- Europäische Union (2008): Verordnung (EG) Nr. 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 über die Erstellung und Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen. ABl. L 145 vom 04.06.2008. (URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:145:0227:0233:DE:PDF>; letzter Zugriff: 20.01.2015).

- European Commission (2014): Commission Regulation (EU) No 1175/2014 of 30 October 2014. Implementing Regulation (EC) No 452/2008 of the European Parliament and of the Council concerning the production and development of statistics on education and lifelong learning, as regards statistics on the participation of adults in lifelong learning and repealing Commission Regulation (EU) No 823/2010. (URL: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.316.01.0004.01.ENG; letzter Zugriff: 06.11.2014).
- European Commission/Eurostat (2006): Classification of Learning Activities. Manual. Luxembourg; (URL: http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/Workshop%20Documents/Education%20workshop%20dox/2010%20ISCED%20TAP%20IV%20Montreal/NFE_CLA_Eurostat_EN.pdf; letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Eurostat (2012): Draft AES Manual. Version 9. November 2013. Luxemburg (URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=https%3A%2F%2Fcircabc.europa.eu%2Fd%2Fa%2Fworkspace%2FSpacesStore%2F23580311-3517-422b-9588-b365c10dc440%2FAES_MANUAL_2013_November.pdf&ei=FxeQVJf9O8XKaMKtgagD&usg=AFQjCNGcMXl9F57NL1xs4j9RYVqfo4SUZQ; letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Gnahs, Dieter (2008): „Weiterbildung“ und „adult learning“ – deutsche und europäische Begriffswelten. In: Dieter Gnahs/Helmut Kuwan/Sabine Seidel (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Bielefeld, S. 25-34 wbv.de/artikel/14---1104w.
- Institute for Statistics UNESCO (1997, 2006): International Standard Classification of Education – ISCED 1997. (URL: <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isced97-en.pdf>; letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Kuper, Harm/Unger, Katrin/Gnahs, Dieter (2013): Formale Bildungsaktivitäten Erwachsener. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. wbv.de/artikel/14---1120w, S. 250–263.
- Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine (2013): Informelles Lernen Erwachsener. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. wbv.de/artikel/14---1120w, S. 264–288.
- Kuwan, Helmut/Bilger, Frauke/Gnahs, Dieter/Seidel, Sabine (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin/Bonn (URL: https://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf; letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Leven, Ingo/Bilger, Frauke/Strauß, Alexandra/Hartmann, Josef (2013): Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. wbv.de/artikel/14---1120w, S. 60–94.
- Overwien, Bernd (2005): Stichwort: Informelles Lernen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 8. Jg., Heft3/2005, S. 337–353; (URL: http://www.uni-kassel.de/fb05/fileadmin/datas/fb05/FG_Politikwissenschaften/FG_DidaktikderpolitischenBildung/zfekorrektorex.pdf; letzter Zugriff: 22.10.2014).
- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld.

- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2011): Weiterbildungsbeteiligung – und welche Lernaktivitäten dahinter stehen: In Bernhard von Rosenblatt/Frauke Bilger (Hrsg.): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Beauftragt vom BMBF. Bielefeld, S. 123–137.
- Seidel, Sabine/Bilger, Frauke/Gensicke, Thomas (2013): Themen der Weiterbildung. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. wbv.de/artikel/14--1120w, S. 125–138.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2011): Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich – Ausgabe 2011, Tabellenband. Wiesbaden. (URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/Bildungsindikatoren1023017117004.pdf?__blob=publicationFile; letzter Zugriff: 17.12.2014).
- Statistisches Bundesamt/Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS-ZUMA), Zentrum für Sozialindikatorenforschung/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hg.) (2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn (URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Zentrales Datenmanagement (Hg.) (2011): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band I. Bonn (URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Zentrales Datenmanagement (Hg.) (2013): Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn (URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2013.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Strauß, Alexandra/Bilger, Frauke (Veröffentlichung in Vorbereitung): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014 (AES 2014). Materialband 3. Kursbezogene Auswertungen.
- UNESCO (2011): General Conference. 36th Session, Paris 2011. Item 5.5 of the provisional agenda. Revision of the International Standard Classification of Education (ISCED). 36C/19. Paris.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Statistik, Internationale Vergleichsanalysen
53170 Bonn

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmbf.de>
oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand

März 2015

Druck

BMBF

Gestaltung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld; Christiane Zay

Bildnachweis

Titelbild: thinkstockphotos.de/Stive Hix, Fuse;
Vorwort: Presse und Informationsamt der Bundesregierung,
Steffen Kugler: S. 3 (Porträt Prof. Dr. Johanna Wanka);
S. 3: thinkstockphotos.de/4774344sean;
S. 5: fotolia.de/© Monkey Business;
S. 7: thinkstockphotos.de/BartekSzewczyk;
S. 9: thinkstockphotos.de/Goodluz;
S. 10: fotolia.de/© Monkey Business;
S. 11: fotolia.de/© Woodapple; S. 16: fotolia.de/© Woodapple;
S. 25: fotolia.de/© Claudia Paulussen; S. 39: fotolia.de/
© Woodapple; S. 50: fotolia.de/© kasto;
S. 54: thinkstockphotos.de/© Comstock Images;
S. 55: fotolia.de/© ehrenberg-bilder;
S. 57: thinkstockphotos.de/Wavebreakmedia Ltd;
S. 66: thinkstockphotos.de/mars58

Text

TNS Infratest Sozialforschung
Frauke Bilger
Alexandra Strauß

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

