



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsverhalten in Deutschland

**Weiterbildungsverhalten in Deutschland
AES 2010 Trendbericht**

Impressum

Herausgeber

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

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn

oder per

Tel.: 01805 – 262 302

Fax: 01805 – 262 303

(Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen)

E-Mail: books@bmbf.bund.de

Internet: <http://www.bmbf.de>

Bonn, Berlin 2011

Autoren

TNS Infratest Sozialforschung
Frauke Bilger
Bernhard von Rosenblatt



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsverhalten in Deutschland

**Weiterbildungsverhalten in Deutschland
AES 2010 Trendbericht**

Inhaltsverzeichnis

	Ergebnisse im Überblick	5
1.	Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Zeitreihen und Analysen auf Basis von BSW und AES	7
2.	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt	9
3.	Entwicklung nach Formen und Teilbereichen der Weiterbildung.....	12
4.	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen	22
5.	Literatur	36



Ergebnisse im Überblick

Datengrundlage

Seit dem Jahr 1979 werden im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung¹ regelmäßige Erhebungen zur Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung durchgeführt („Berichtssystem Weiterbildung“). Im Jahr 2007 wurde die Erhebung inhaltlich auf das europäische Berichtskonzept des „Adult Education Survey“ (AES) umgestellt, um auch international vergleichbare Ergebnisse zu erhalten. Dies erfolgte zunächst auf freiwilliger Basis im Rahmen eines „AES Pilot“, der in 29 Ländern durchgeführt wurde. Mittlerweile ist der AES ein verbindlicher Bestandteil des Systems der Europäischen Statistik. Rechtliche Grundlage ist eine Europäische Rahmenverordnung über bildungsstatistische Erhebungen (2008) und eine Kommissionsverordnung „über die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen“ vom 18.09.2010. Danach hat eine AES-Datenerhebung in allen Mitgliedsländern der EU im Zeitraum von Mitte 2011 bis Mitte 2012 zu erfolgen. Dies gilt auch für Deutschland, wo die Erhebung für 2012 geplant ist.

Zur Trendbeobachtung auf nationaler Ebene wurde in Deutschland auch im Jahr 2010 eine Erhebung zum Weiterbildungsverhalten durchgeführt, bezeichnet als „AES 2010“. Grundlage ist eine repräsentative Befragung von 7.035 Personen der Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren. Erfasst wird die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in den vorangegangenen 12 Monaten. Da die Durchführung der Erhebung sich über vier Monate erstreckte, umfasst der Beobachtungszeitraum die Zeit von April 2009 bis Juni 2010. Die Trendzahlen sind damit auch vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Krise des Jahres 2009 zu interpretieren.

Weiterbildungsbeteiligung weitgehend stabil, aber mit Rückgang in ostdeutschen Ländern

42% der Bevölkerung im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) haben im Laufe des Jahres an Weiterbildungsveranstaltungen unterschiedlicher Art teilgenommen. Dies ist etwas weniger als in der Erhebung drei Jahre zuvor, als der Anteil 44% betrug. Der Rückgang entfällt ausschließlich auf die ostdeutschen Länder (Teilnahmequote jetzt 41% gegenüber 47% im Jahr 2007). In den westdeutschen Ländern liegt die Weiterbildungsbeteiligung seit dem Jahr 2000 weitgehend stabil bei 43%.

Betriebliche Weiterbildung als größter Sektor

Der größte Teil der erfassten Weiterbildungsaktivitäten entfällt mit knapp 60% auf die betriebliche Weiterbildung. Der kleinere Teil entfällt auf die individuelle Weiterbildung, wobei diese etwa zur Hälfte auch aus beruflichen Gründen erfolgt („individuelle berufsbezogene Weiterbildung“) und zur anderen Hälfte aus anderen Gründen bzw. aus persönlichem Interesse („nicht-berufsbezogene Weiterbildung“).

Erfahrungen Erwachsener mit organisiertem Lernen finden damit in erster Linie im arbeitsplatznahen, betrieblichen Umfeld statt. Bevölkerungsgruppen ohne den Zugang zur betrieblichen Weiterbildung, also Arbeitslose und Nichterwerbstätige, haben dementsprechend niedrigere Quoten der Weiterbildungsbeteiligung.

Rückgang der betrieblichen Weiterbildung, Stabilität der individuellen Weiterbildung

Der insgesamt etwas rückläufige Trend der Weiterbildungsbeteiligung ist bedingt durch einen leichten Rückgang in der betrieblichen Weiterbildung. Während 2007 noch 29% der Bevölkerung im Erwerbsalter „in den letzten 12 Monaten“ an Veranstaltungen der betrieblichen Weiterbildung teilnahmen, sind es nun noch 26%. Der Rückgang ist geringer in den westdeutschen und stärker in den ostdeutschen Ländern.

Dagegen ist die Teilnahmequote in den übrigen Sektoren stabil geblieben: 12% haben an individueller berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen, 11% an nicht-berufsbezogener Weiterbildung.

Ein großer Teil der Weiterbildung entfällt auf Kurzveranstaltungen, und deren Anteil hat zugenommen

Nahezu die Hälfte der berichteten Weiterbildungsaktivitäten entfällt auf Kurzveranstaltungen von einigen Stunden bis zu maximal einem ganzen Tag. Der Anteil der Kurzveranstaltungen ist von 41% (2007) auf nun 47% gestiegen. Zurückgegangen ist der Anteil mehrtägiger Veranstaltungen (von 34% auf 27%), während der Anteil längerer Weiterbildungsmaßnahmen, die sich über mehrere Wochen oder Monate erstrecken, leicht zugenommen hat (von 23% auf 25%).

¹ Bis 1994 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.

Weiterbildung im Lebensverlauf: Rückgang bei den Jüngeren, Zunahme bei den Älteren

Im Laufe der letzten drei Jahrzehnte hat die Teilnahme an Weiterbildung insbesondere in den mittleren Altersgruppen (35 bis 54 Jahre) zugenommen. Seit Mitte der 90er-Jahre ist deren Weiterbildungsbeteiligung etwa so hoch wie die der jüngeren Altersgruppen (18 bis 34 Jahre). Die Älteren (55 bis 64 Jahre) wiesen eine niedrigere Weiterbildungsbeteiligung auf, teils wegen ihrer geringeren Erwerbsquote, aber auch unter den noch Erwerbstätigen. Dieses Muster der Weiterbildung im Lebensverlauf hat sich nach den aktuellen Daten verschoben.

Die Weiterbildungsbeteiligung der mittleren Altersgruppe ist auf relativ hohem Niveau stabil (47%). Die Älteren haben jedoch aufgeholt: Ihre Teilnahmequote ist insgesamt von 27% auf 34% gestiegen und unter den Erwerbstätigen dieser Altersgruppe von 41% auf 46%.

Dem steht ein rückläufiger Trend in den jüngeren Altersgruppen gegenüber. Deren Weiterbildungsbeteiligung ist von 48% (2007) auf nunmehr 41% zurückgegangen. Blendet man den Effekt der Erwerbsquoten aus, indem man nur die Erwerbstätigen betrachtet, so ist der Unterschied der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Altersgruppen nur noch gering.

Teilzeitbeschäftigte Frauen holen auf

Schon in den vergangenen Jahren war es so, dass vollzeit-beschäftigte Frauen sich etwas mehr an Weiterbildung beteiligten als vollzeit-beschäftigte Männer. Dies gilt auch nach den aktuellen Daten: Die Weiterbildungsbeteiligung der Männer liegt in dieser Gruppe bei 50%, die der Frauen bei 53%.

Wenn die Frauen insgesamt eine niedrigere Teilnahmequote in der Weiterbildung aufwiesen (2007: Männer 46%, Frauen 42%), so lag dies zum Einen an der geringeren Erwerbsquote der Frauen, zum Anderen an der niedrigeren Weiterbildungsbeteiligung der großen Zahl teilzeit-beschäftigter Frauen. Hier zeichnet sich ein gewisser Wandel ab. Während die Weiterbildungsbeteiligung der Vollzeit-Beschäftigten – Männer wie Frauen – zurückgegangen ist, hat die Weiterbildungsbeteiligung der teilzeit-beschäftigten Frauen sogar zugenommen, und zwar von 42% auf nunmehr 44%.

Arbeitslose etwas häufiger in Weiterbildungsmaßnahmen

Der Anteil der Arbeitslosen, die im Jahr vor der Befragung an individueller beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben oder derzeit teilnehmen, ist von 14% (2007) auf nun 18% angestiegen. Insgesamt haben Arbeitslose eine erheblich geringere Teilnahmequote in der Weiterbildung als Erwerbstätige, weil ihnen in der Regel der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung fehlt. Dafür wird die individuelle berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen durch die Bundesagentur für Arbeit und andere Maßnahmeträger gezielt gefördert. Der Umfang dieser Qualifizierungsmaßnahmen wurde vor einigen Jahren reduziert, in letzter Zeit aber wieder ausgeweitet. Dies schlägt sich auch in den Befragungsdaten des AES nieder.

Personen mit Migrationshintergrund: Rückstand in der Weiterbildung, aber Hinweise auf verstärkte individuelle Bildungsanstrengungen

Bei Personen mit Migrationshintergrund, seien es solche mit deutscher Staatsangehörigkeit oder mit Ausländer-Status, ist die Weiterbildungsbeteiligung nach wie vor deutlich niedriger als in der deutschen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. In der AES-Erhebung 2007 deutete sich an, dass der Rückstand geringer wird. In der neuen Erhebung hat sich das Bild insgesamt wenig verändert. Der Rückgang der betrieblichen Weiterbildung im Beobachtungszeitraum von 2007 auf 2010 hat Personen mit Migrationshintergrund, also Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund, gleichermaßen betroffen wie Personen ohne Migrationshintergrund. Dagegen setzt sich bei der individuellen beruflichen Weiterbildung der Trend zur Angleichung der Teilnahmequoten fort. Während hier bei den Personen ohne Migrationshintergrund die Beteiligung leicht von 14% auf 13% zurückgegangen ist, ist sie bei Personen mit Migrationshintergrund von 9% auf 11% gestiegen.

1. Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Zeitreihen und Analysen auf Basis von BSW und AES

Die Förderung der Weiterbildung ist in der Palette bildungspolitischer Ziele auf deutscher wie auf europäischer Ebene ein wichtiger Bereich. Ausgangspunkt in Deutschland war der Strukturplan des Deutschen Bildungsrats 1970, der die Weiterbildung neben Schule, Berufsausbildung und Hochschule zum gleichwertigen vierten Sektor des Bildungswesens aufwertete (für einen Überblick vgl. Siebert 1999). International rückte in den 90er-Jahren die Diskussion um die entstehende „Wissensgesellschaft“ das Lernen jenseits von Schule und Hochschule in den Blick. Als die Europäische Union sich im Jahr 2003 auf ein Tableau bildungspolitischer Ziele verständigte, deren Realisierung kontinuierlich beobachtet werden sollte, wurde das „lebenslange Lernen“ zu einem der fünf grundlegenden Zielbereiche erklärt (Europäischer Rat 2003).

Mit der bildungspolitischen Programmatik gingen immer auch Bemühungen um eine Verbesserung der unzureichenden Weiterbildungsstatistik einher. In Deutschland initiierte das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 1979 eine repräsentative Erhebung zum Weiterbildungsverhalten, die sich dann mit regelmäßigen Wiederholungsbefragungen im dreijährigen Turnus zum „**Berichtssystem Weiterbildung (BSW)**“ entwickelte und Grundlage einer kontinuierlichen Weiterbildungsberichterstattung in Deutschland wurde. Im europäischen Rahmen wurde in den Jahren 2003 bis 2006 unter Federführung des Europäischen Statistischen Amtes (Eurostat) das Programm eines „**Adult Education Survey (AES)**“ entwickelt, das dem deutschen BSW-Konzept sehr ähnlich ist. Im Zeitraum 2006 bis 2009 beteiligten sich 29 Länder an einer freiwilligen Erprobung des AES. Mit der Rahmenverordnung des Europäischen Rates über bildungstatistische Erhebungen (Europäische Union 2008) wurde der AES dann für alle Mitgliedsländer verpflichtend. Einzelheiten sind in der Kommissionsverordnung vom 18.09.2010 „im Hinblick auf Statistiken über die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen“ geregelt (Europäische Kommission 2010). Die erste Erhebung hat bis spätestens Mitte 2012 zu erfolgen und ist dann im fünfjährigen Turnus zu wiederholen.

Von deutscher Seite wurde diese Europäisierung der Weiterbildungsstatistik begrüßt, hatten doch die Zahlen des nationalen Berichtskonzepts BSW den Nachteil, dass internationale Vergleiche zur Bewertung des Weiterbildungssektors auf dieser Basis nicht möglich waren. Im Rahmen des Forschungsprojekts

„BSW-AES 2007“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde daher ein systematischer Umstieg eingeleitet. Eine letzte Erhebung nach dem nationalen BSW-Konzept (BSW 2007) wurde zeitgleich mit einer erstmaligen Erhebung nach dem europäischen AES-Konzept (AES 2007) durchgeführt. Damit wurde die fast 30 Jahre umspannende Trendreihe zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach BSW-Zahlen abgeschlossen und eine neue Trendreihe nach AES-Zahlen mit Startpunkt 2007 begonnen.

Allerdings zeigte sich, dass das generelle Niveau der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nach beiden statistischen Berichtskonzepten fast gleich hoch ausfällt. Der Anteil der erwachsenen Bevölkerung, der im Laufe der zurückliegenden 12 Monate an Weiterbildungsveranstaltungen verschiedenster Art teilgenommen hat, lag nach den Zahlen des BSW 2007 bei 43 % und nach den Zahlen des AES 2007 bei 44 %. Teilbereiche der Weiterbildung werden allerdings in beiden Konzepten unterschiedlich erfasst. Einzelheiten dazu sind in dem umfangreichen Forschungsbericht zum BSW-AES 2007 dargestellt und diskutiert (von Rosenblatt/Bilger 2008; Gnahs/Kuwan/Seidel 2008).

Der englische Titel „Adult Education Survey“ wurde im Deutschen beibehalten, um die europäische Einbettung der Erhebung zu unterstreichen. Ein weiterer Grund ist, dass die Übersetzung ins Deutsche missverständlich sein kann. Die EU-offiziellen deutschen Übersetzungen der AES-Dokumente sprechen von der „Erhebung zur Erwachsenenbildung“. Im deutschen Verständnis meint Erwachsenenbildung meist jedoch den Teilbereich der allgemeinen Bildungsarbeit, nicht die berufliche und insbesondere nicht die betriebliche Weiterbildung. Der Blickwinkel des AES ist weiter. Demgemäß spricht Artikel 1 der Kommissionsverordnung, die die rechtliche Grundlage des AES bildet, von der „Datenerhebung über die Beteiligung und Nichtbeteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen (Erhebung über die Erwachsenenbildung)“.

Nach dem AES 2007 ist der AES 2010 nun die zweite Erhebung nach dem europäischen Berichtskonzept in Deutschland. Er verfolgt eine zweifache Zielsetzung:

- Zum Einen soll die Trendreihe in der Beobachtung der Weiterbildungsbeteiligung fortgeführt werden. Ein fünfjähriger Zeitabstand zwischen den Erhebungen, wie er als Mindestabstand europäisch

vorgeschrieben ist, erscheint aus deutscher Sicht zu lang. Das im BSW etablierte 3-Jahres-Intervall wird mit dem AES 2010 weitergeführt. Die nächste AES-Erhebung, die nach den europäischen Vorgaben im Jahr 2012 erfolgen muss, wird dann mit einem verkürzten, zweijährigen Zeitabstand folgen.

- Der AES knüpft in Deutschland zwar an eine lange Berichtstradition an, ist in seiner europäischen Ausgestaltung aber ein „junges“, noch nicht konsolidiertes statistisches Programm. Erfahrungen aus der Erprobungsphase des AES 2007 wurden sowohl auf deutscher als auch auf europäischer Ebene diskutiert und in leicht modifizierte Fragenkonzepte umgesetzt. Der deutsche AES 2010 bietet die Möglichkeit, die Modifikationen noch einmal zu erproben und Schlussfolgerungen für die bestmögliche Gestaltung des deutschen AES 2012 zu entwickeln. Dieser wird dann Bestandteil einer offiziellen europäischen Statistik zur Weiterbildungsteilnahme.

Datenbasis des AES 2010 ist eine bundesweite repräsentative Befragung der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung. Die Stichprobe umfasst 7.035 befragte Personen, die nach Zufallsverfahren ausgewählt wurden (zu methodischen Einzelheiten vgl. Bilger 2010). Die Interviews wurden von geschulten Interviewern des TNS-Infratest-Stabes mündlich-persönlich durchgeführt. Die Befragung erfolgte im Zeitraum von März bis Juni 2010. Der Beobachtungszeitraum für die berichtete „Weiterbildungsteilnahme in den zurückliegenden 12 Monaten“ liegt also (abhängig vom individuellen Befragungszeitpunkt) zwischen April 2009 und Juni 2010.

Die Ergebnisse des AES ergänzen eine Vielzahl anderer Weiterbildungsstatistiken, die überwiegend das Angebot und die Belegungszahlen verschiedener Weiterbildungsträger dokumentieren. Zu beachten ist, dass beide Arten statistischer Information unterschiedliche Ziele und Möglichkeiten haben. Der AES kann im Detail nicht dieselbe Trennschärfe aufweisen wie eine Trägerstatistik. Seine Stärken liegen vielmehr in zwei Charakteristika:

- Ausgangspunkt ist die einzelne Person und ihr Lernverhalten. Befragt werden dabei nicht nur Teilnehmende, sondern auch Nicht-Teilnehmende an Weiterbildung. Lebensumstände und persönlicher Bildungshintergrund, Erwerbssituation und Teilnahmemotive – all dies kann einbezogen werden in die Analyse, wer welche Art von Weiterbildungsaktivität macht oder nicht macht.
- Zusammengenommen ergeben die berichteten Weiterbildungsaktivitäten ein umfassendes Bild des Weiterbildungssektors und seiner grund-

legenden Strukturen. Dabei werden auch Bereiche erfasst, die aus der Sicht der Weiterbildungsanbieter leicht aus dem Blick geraten, etwa die betriebliche Weiterbildung. Ergänzend sind Lernaktivitäten einbezogen, die nicht im Rahmen von „Weiterbildungsveranstaltungen“ stattfinden, sondern in regulären Bildungsgängen einerseits oder als Selbstlernen (informelles Lernen) andererseits.

Das Fragenprogramm der AES-Erhebung umfasst folgende Themenbereiche:

- Hintergrunddaten zur Lebens- und Erwerbssituation der Person
- Bildungshintergrund: Bildungswege, Schulabschlüsse und Berufsbildungen
- Lernaktivitäten im Zeitraum der letzten 12 Monate, gegliedert nach
 - regulären Bildungsgängen (*formal education*),
 - Weiterbildungsveranstaltungen (*non-formal education*),
 - Selbstlernen (*informal learning*)
- Beschreibung der identifizierten Lernaktivitäten nach verschiedensten Merkmalen wie Dauer, individuelle Kosten, Lernmethode, Einschätzung des Lernertrags
- Motive der Teilnahme, Gründe für Nichtteilnahme
- Informations- und Beratungsbedarf zur Weiterbildung
- Kompetenzen im Bereich IKT und Fremdsprachen

Der vorliegende **Trendbericht** behandelt vorerst nur einen Ausschnitt aus diesem umfangreichen Datenmaterial. Dargestellt werden zentrale Ergebnisse zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung 2007 bis 2010. Eine vollständigere, vertiefende Analyse ist für den Abschlussbericht des Vorhabens in 2011 vorgesehen.

2. Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt

Weiterbildungsbeteiligung ist ein Maß der „Reichweite“ von Weiterbildung in der Bevölkerung. Es drückt aus, welcher Anteil der Bevölkerung (oder einer Teilgruppe der Bevölkerung) im Laufe eines Jahres an Weiterbildungsveranstaltungen unterschiedlicher Art teilgenommen hat. Das erfasste Spektrum von Weiterbildung wird im AES 2010 durch folgende vier Veranstaltungsarten veranschaulicht und definiert:

1. Kurse und Lehrgänge
2. Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops
3. Schulungen am Arbeitsplatz, d. h. Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, durch Kollegen, durch Trainer¹ oder auch entsprechende Medien-Lernprogramme
4. Privatunterricht in der Freizeit, z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfeunterricht und Ähnliches

Die vier Kategorien sind sicher nicht überschneidungsfrei, was aber nicht wirklich ein Problem darstellt. Worauf es ankommt, ist, dass die vier Kategorien zusammengenommen das Feld abstecken, das als „Teilnahme an Weiterbildung“ erfasst werden soll. Wie jede Abgrenzung, so kann auch diese kritisch diskutiert werden. So wird Privatunterricht in der Freizeit (Kategorie 4) im deutschen Sprachgebrauch nicht unbedingt als „Weiterbildung“ gesehen. In der internationalen Klassifikation von „adult learning“ wird dies jedoch zu Recht als eine Form organisierten Lernens im Erwachsenenalter einbezogen.

Wesentlich ist, dass mit den vier Kategorien ein bestimmter Bereich von Erwachsenenlernen europäisch einheitlich abgegrenzt ist. In der internationalen *Classification of learning activities (CLA)*; European Commission/Eurostat 2006) wird dieser Bereich als *non-formal education* bezeichnet. Gemeint ist ein Lernen außerhalb der regulären Bildungsgänge (*formal education*), das jedoch in einer organisierten Form von Lehrer-Lerner-Beziehung stattfindet und dadurch vom informellen Lernen (*informal learning*) unterschieden

ist. Dies ist eine andere Begriffslogik als im deutschen Begriff der Weiterbildung, der eher den Bildungsverlauf im Blick hat („zunächst Erstausbildung, dann Weiterbildung“). In Fachdiskussionen wird mittlerweile auch im Deutschen von „non-formaler Bildung“ gesprochen. Die Kommunikation in eine breitere Öffentlichkeit muss sich jedoch auf allgemein verständliche Begriffe stützen. Dies ist im vorliegenden Fall auch möglich. Das Feld der Bildungsaktivitäten, die in der internationalen Terminologie als *non-formal education* bezeichnet werden, deckt sich hinreichend genau mit dem, was wir im Deutschen als „Weiterbildung“ oder „Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen“ bezeichnen.²

Trendaussagen zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland müssen den Wechsel des Berichtskonzepts im Jahr 2007 beachten. BSW (1979 bis 2007) und AES (ab 2007) decken zwar weitgehend dasselbe Spektrum von Weiterbildungsveranstaltungen ab. Erfasst wird der Bereich der formalisierten, d. h. in irgendeiner Weise organisierten Weiterbildung (Kurse, Lehrgänge, Schulungen, Vorträge). Die Teilbereiche der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung werden im BSW und im AES jedoch unterschiedlich erfasst und abgegrenzt. Für die Darstellung dieser Teilbereiche gibt es daher einen Trendbruch, während die Teilnahmequote für die Weiterbildung insgesamt inhaltlich gut vergleichbar ist. Tatsächlich ist auch die Höhe der Teilnahmequote nach beiden Konzepten nahezu identisch.

Für die westdeutschen Länder liegt eine Zeitreihe von Daten zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung über nunmehr drei Jahrzehnte vor, von 1979 bis 2010. Für die ostdeutschen Länder liegen BSW-Zahlen seit 1991 vor.³

Der Trendverlauf in Westdeutschland (**Abbildung 1**) zeigt zwei Phasen:

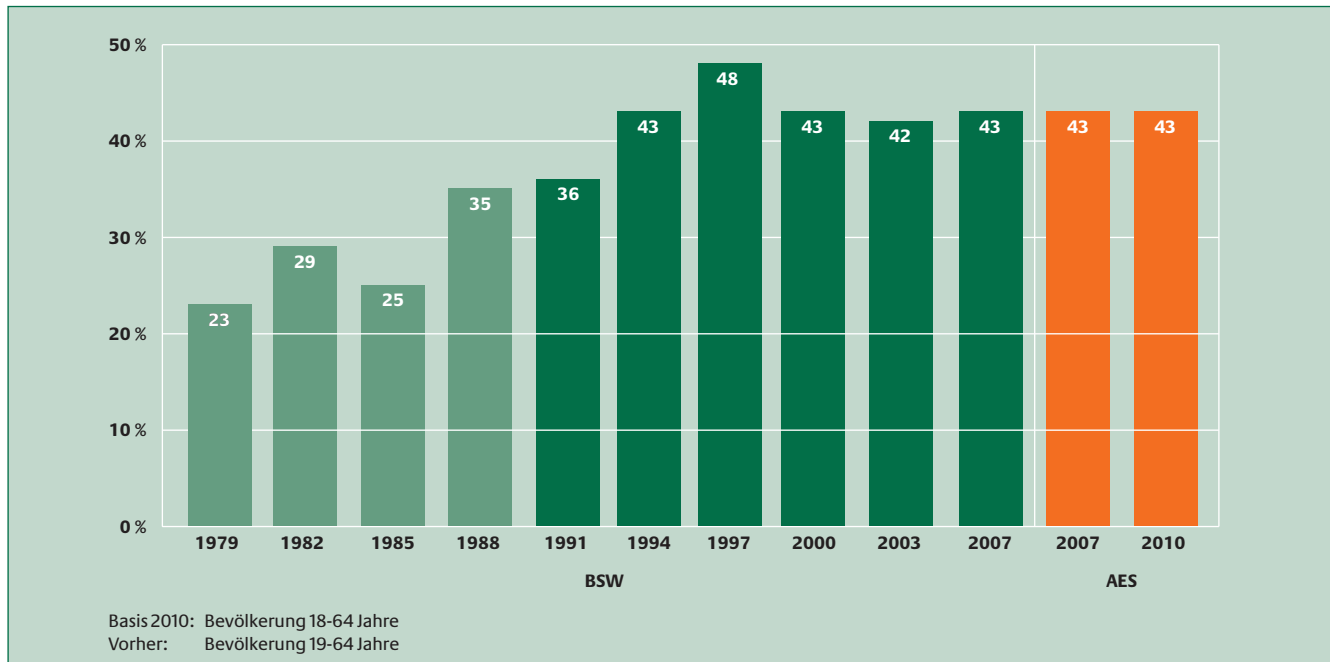
- Die erste Phase, die von Ende der 70er- bis in die zweite Hälfte der 90er-Jahre reicht, ist durch einen deutlichen und fast stetigen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung gekennzeichnet. Aus-

¹ In diesem Bericht werden zur sprachlichen Vereinfachung die maskulinen Formen verwendet. Gemeint sind immer beide Geschlechter.

² Dies gilt zumindest in Verbindung mit der Eingrenzung auf die Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen. Bei Kindern und Jugendlichen gibt es *non-formal education* etwa in der Form außerschulischer Bildungsaktivitäten oder bezahlten Nachhilfeunterrichts.

³ Berlin-West ist bis 1988 den westdeutschen Ländern zugeordnet. Nach der Wiedervereinigung wird Berlin insgesamt den ostdeutschen Ländern zugerechnet.

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahme 1979-2010 Westdeutschland



gehend von 23% im Jahr 1979 stieg die Teilnahmequote bis auf 48% im Jahr 1997.

- Die Entwicklung danach zeigt, dass eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung nicht selbstverständlich oder eine Art Automatismus ist. Die Teilnahmequote im Jahr 2000 ging auf den Stand von 1994 zurück und blieb in den Folgejahren

weitgehend konstant auf dem Niveau von etwa 43%. Dies gilt auch für die neue AES-Erhebung 2010, die wiederum eine Weiterbildungsbeteiligung von 43% ausweist.

Für die ostdeutschen Länder beginnt die Zeitreihe der Daten im Jahr 1991. **Abbildung 2** zeigt den Trendverlauf.

Abbildung 2: Weiterbildungsteilnahme 1991-2010 Ostdeutschland

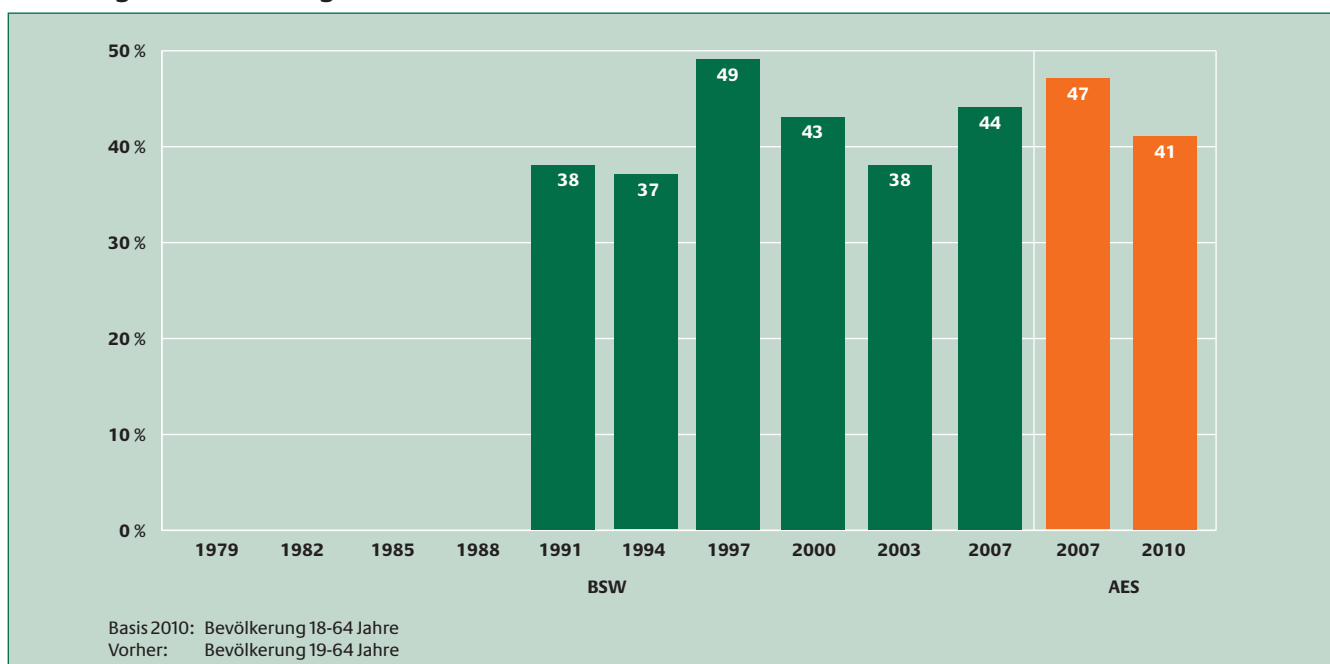
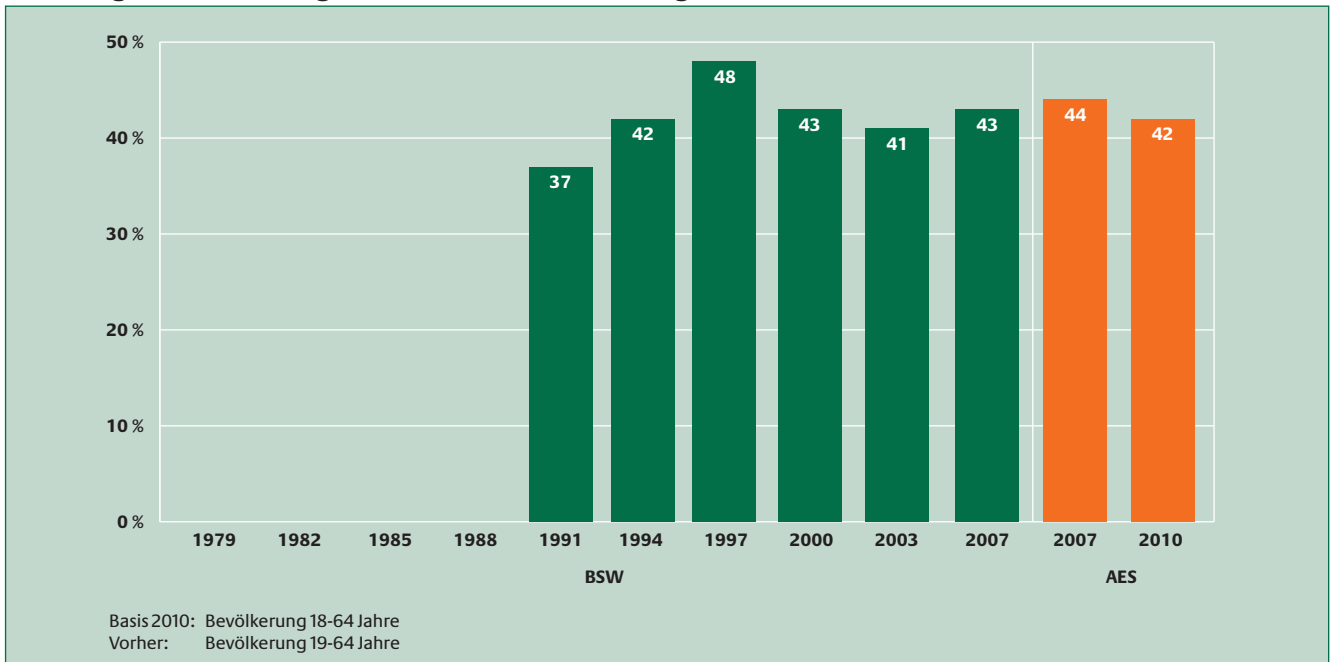


Abbildung 3: Weiterbildungsteilnahme 1991-2010 Bundesgebiet



- Die Weiterbildungsbeteiligung in den ostdeutschen Ländern liegt etwa auf demselben Niveau wie in den westdeutschen Ländern, weist jedoch eine geringere Stabilität auf. Dies dürfte bedingt sein durch Auswirkungen staatlicher Förderprogramme ebenso wie durch die geringere wirtschaftliche Stabilität der Unternehmen. Zuletzt, im Jahr 2007, war die Teilnahmequote angestiegen und lag leicht oberhalb des westdeutschen Niveaus. Nun, im Jahr 2010, weisen die AES-Zahlen einen deutlichen Rückgang von 47% auf 41% aus.

In den bundesweiten Zahlen (**Abbildung 3**) ergeben die unterschiedlichen Trends für West- und Ostdeutschland zusammen genommen eine leicht rückläufige Quote der Weiterbildungsbeteiligung: von 44 % im Jahr 2007 auf 42% im Jahr 2010.

Es ist naheliegend, den leichten Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Krise des Jahres 2009 zu interpretieren. Der im AES 2010 erfasste Beobachtungszeitraum reicht, wie schon erwähnt, von April 2009 bis Juni 2010. Der massive konjunkturelle Einbruch in 2009, gefolgt von Ankündigungen verschärfter Sparmaßnahmen der öffentlichen Haushalte, kann auf die betriebliche Weiterbildung ebenso wie auf öffentlich finanzierte Bildungsangebote negative Auswirkungen gehabt haben. Vor diesem Hintergrund hätte man erwarten können, dass die Weiterbildungsteilnahme eher stärker zurückgeht als die aktuellen AES-Zahlen ausweisen. Zu Recht wurde allerdings darauf hingewiesen, dass der Zusammenhang von wirtschaftlicher Krise und

Weiterbildung ambivalent ist: Krise schafft auch neue Nachfrage nach Weiterbildung (Gnahn 2010). Die Wirkungen im Einzelnen sind kaum aufzuklären.

Allerdings können die Daten weitergehende Hinweise geben. Sie ermöglichen eine Vielzahl von Aufgliederungen und Differenzierungen, und zwar unter zwei Gesichtspunkten:

- Welche Formen und Teilbereiche von Weiterbildung haben sich wie entwickelt?
- Wie hat sich die Teilnahme an Weiterbildung bei verschiedenen Personengruppen verändert?

Diesen zwei Fragen wird in den folgenden Kapiteln genauer nachgegangen.

3. Entwicklung nach Formen und Teilbereichen der Weiterbildung

Wenn wir von Weiterbildung sprechen, so ist dies ein Oberbegriff für sehr heterogene mögliche Lernaktivitäten im Erwachsenenalter. Das kann von dem Besuch eines zweistündigen Vortrags bis zu einem zweijährigen Lehrgang reichen. Es kann sich um eine arbeitsplatznahe Qualifizierung im Betrieb handeln, ebenso wie um den Besuch einer Vortragsreihe aus persönlichem Interesse an einem bestimmten Thema. All diese Aktivitäten gehen in die Quote der „Weiterbildungsteilnahme“ ein.

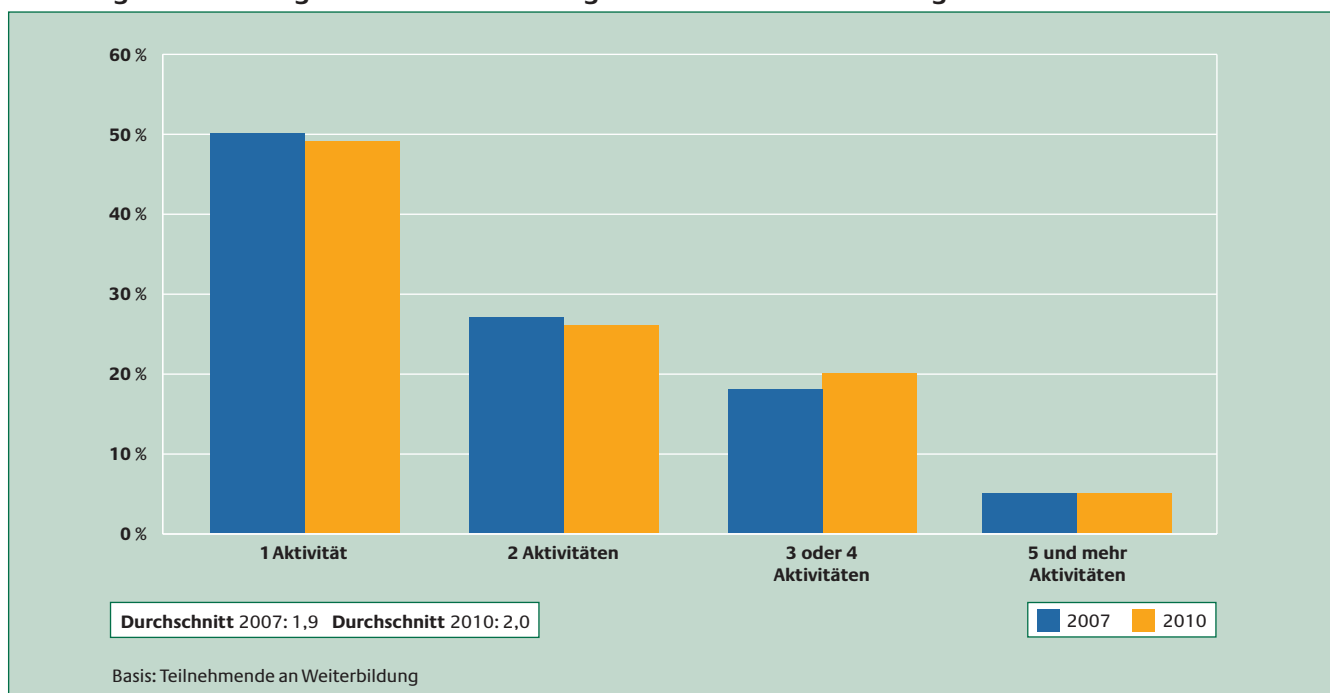
Auf dieser allgemeinen Ebene stehen zu bleiben, hätte daher nur einen begrenzten Informationswert. Die Daten des AES (wie vorher bereits des BSW) ermöglichen jedoch genauere Differenzierungen. Methodisch erfolgt dies dadurch, dass nicht pauschal nach Weiterbildung gefragt wird. Vielmehr werden einzelne „Lernaktivitäten“ identifiziert, die nachfolgend genauer beschrieben werden. Der Fragebogen des AES 2010 ist so angelegt, dass bis zu 12 Lernaktivitäten in vier verschiedenen Veranstaltungskategorien erfasst werden können. Tatsächlich werden von den Befragten, sofern sie an irgendeiner Weiterbildung teilgenommen haben, im Durchschnitt 2,0 Aktivitäten genannt (**Abbildung 4**). In der vorherigen Erhebung 2007 lag dieser Wert bei

durchschnittlich 1,9 Aktivitäten. Die leicht rückläufige Teilnahmequote geht demnach einher mit einer leicht ausgeweiteten Anzahl von Weiterbildungsaktivitäten im weiterbildungsaktiven Personenkreis.

Was aus Sicht der einzelnen Person eine „Lernaktivität“ ist, ist aus Sicht der Weiterbildungsanbieter ein „Teilnahmefall“.¹ Die Gesamtheit berichteter Lernaktivitäten bzw. Teilnahmefälle kann man als statistische Beschreibung des Weiterbildungssystems betrachten. Die Charakterisierung der Lernaktivitäten nach bestimmten Merkmalen ist damit zugleich eine Strukturbeschreibung des „Weiterbildungsgeschehens“ in Deutschland.

¹ Die Begriffe „Lernaktivität“ und „Teilnahmefall“ können synonym verwendet werden. Allerdings ist beim Abgleich von Statistiken zu beachten, dass die Perspektiven der Teilnehmenden und der Träger nicht immer deckungsgleich sein werden. Dies mag ein Beispiel illustrieren. Wenn eine Befragungsperson eine Kursteilnahme an einem Sprachkurs berichtet (als eine Lernaktivität), kann es sein, dass dieser Kurs über zwei „Semester“ belegt wurde. In einer Trägerstatistik würden in diesem Falle zwei Teilnahmefälle gezählt werden. Die auf Basis des AES hochgerechnete Zahl der Lernaktivitäten, die auf einzelne Trägergruppen entfallen, wird mit den Zahlen auf Basis der Trägerstatistiken daher nur näherungsweise übereinstimmen können.

Abbildung 4: Anzahl der genannten Weiterbildungsaktivitäten in den zurückliegenden 12 Monaten



Die Strukturanalyse der Weiterbildung mit den Daten des AES 2010 kann sich auf eine Zahl von 4.678 genauer beschriebenen Lernaktivitäten stützen. Die folgende **Tabelle 1** zeigt, welche Merkmale für diese Analyse zur Verfügung stehen. Ergänzend ist angegeben, ob entsprechende Daten im AES 2007 vorhanden waren und damit Trendaussagen möglich sind.²

Die folgende Darstellung beschränkt sich auf Punkte, bei denen die Basis für Trendaussagen gegeben ist. Abschließend wird aus einer Kombination verschiedener Merkmale eine Typologie von drei Weiterbildungssektoren gebildet.

Tabelle 1: Verfügbare Merkmale zur Beschreibung der Weiterbildungsaktivität

	AES 2010	AES 2007	Trend
Veranstaltungsart	x	x	bedingt
Bezeichnung	x	x	ja
Thema/Gebiet	x	x	ja
Dauer	x	x	ja
Unterrichtsstunden	x	x	bedingt
Teilnahmemotive	x	x	bedingt
Während der Arbeitszeit?	x	x	ja
Betriebliche Anordnung?	x	x	ja
Anbieter/Durchführung durch ...	x	x	bedingt
Zertifikat	x	x	ja
Individuelle Kosten	x	x	bedingt
Kostenbeitrag anderer Stellen	x	x	bedingt
Unterrichts- bzw. Lernformen	x	x	bedingt
Zufriedenheit/Unzufriedenheit	x	-	nein
Nutzenbewertung	x	x	ja
Nutzen im Einzelnen	x	-	nein

TNS Infratest Sozialforschung 2010

² Wie bereits erwähnt, wurde das ins Deutsche übertragene Frageprogramm des AES 2007 auf Grundlage des englischen Masterquestionnaires von Eurostat (Stand 2006) entwickelt. Nach den Erfahrungen im Rahmen der Piloterhebung in insgesamt 29 Ländern (vgl. Kapitel 1) wurde der Masterquestionnaire teilweise modifiziert. Diese Änderungen (Stand Dezember 2009) ebenso wie Erfahrungen aus dem deutschen AES 2007 führten im Fragebogen des deutschen AES 2010 zu einer Reihe von Neuformulierungen oder Ergänzungen. Trendanalysen sind in diesen Fällen nicht oder nur eingeschränkt möglich. Inzwischen ist auf europäischer Ebene der AES-Masterquestionnaire zur ersten verpflichtenden Erhebungsrunde 2011/12 abschließend formuliert und in einer Kommissionsverordnung festgelegt (Europäische Kommission 2010). Der aktuelle Masterquestionnaire weist wiederum Neuerungen gegenüber dem Stand von Dezember 2009 auf, die im deutschen AES 2012 zu berücksichtigen sein werden.

Bezeichnung der Weiterbildungsveranstaltung

Die Heterogenität der Bildungsaktivitäten im Bereich der Weiterbildung wird umgangssprachlich teilweise durch unterschiedliche Begriffe, die man dafür verwendet, zum Ausdruck gebracht. **Tabelle 2** zeigt die gängigen Begriffe und den Anteil der Befragten, die meinen, dass dieser Begriff am besten die jeweils beschriebene Weiterbildungsmaßnahme charakterisiert.

Tabelle 2: Bezeichnung der Weiterbildungsveranstaltung

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	AES	
	2007	2010
	%	%
Eine Schulung	22	24
Ein Seminar	22	23
Ein Kurs	21	22
Eine Einweisung	12	8
Ein Training	7	8
Ein Vortrag	5	6
Ein Unterricht	6	5
Eine Veranstaltung	3	4
Keine Angabe	2	1
Gesamt	100	100¹⁾
1) Die Abweichung der Summe von dem Gesamtwert von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.		

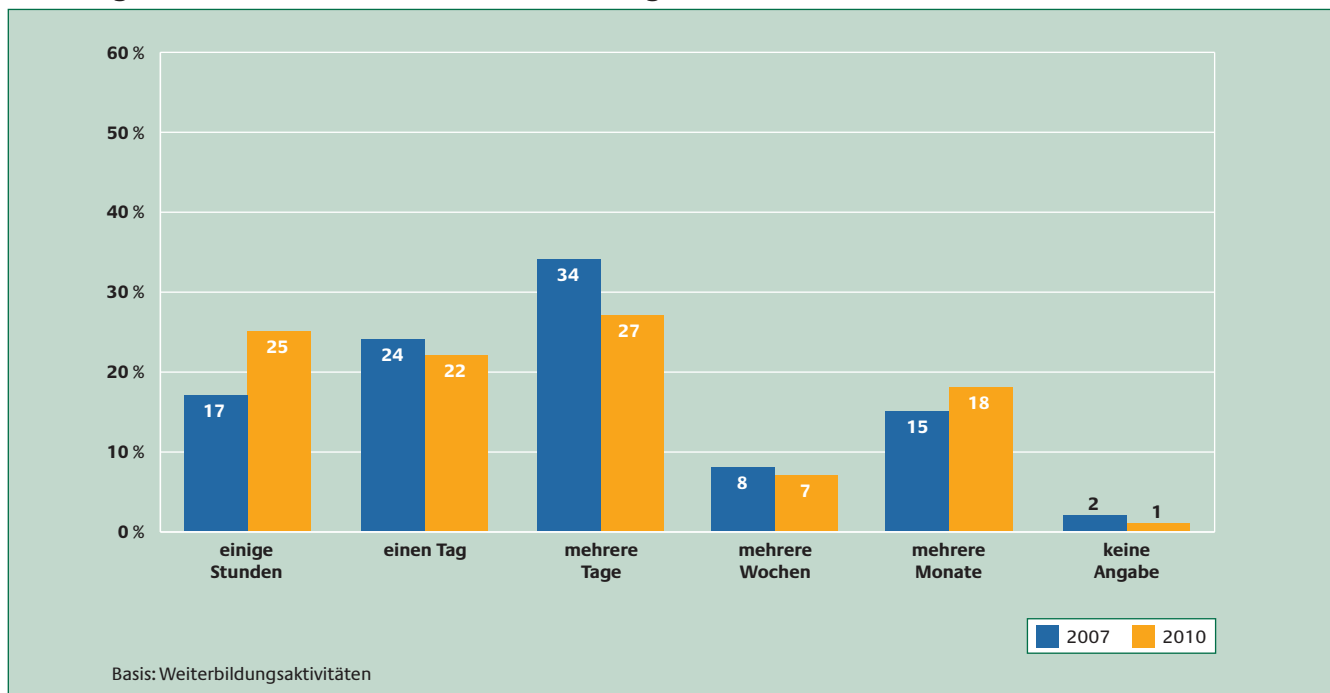
TNS Infratest Sozialforschung 2010

Am häufigsten werden die Bezeichnungen „Schulung“, „Seminar“ oder „Kurs“ gewählt, seltener „Einweisung“, „Training“, am seltensten „Vortrag“, „Unterricht“ oder „Veranstaltung“. An dieser Verteilung hat sich im Trendvergleich kaum etwas verändert. Der Begriff „Einweisung“ wird jetzt seltener verwendet, dafür aber der Begriff „Schulung“ etwas häufiger. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sich an der Art der Lernaktivitäten, die hinter der erfassten „Weiterbildungsteilnahme“ stehen, wenig verändert hat.

Dauer der Weiterbildungsveranstaltung

Ein großer Teil der berichteten Weiterbildungsaktivitäten bezieht sich auf relativ kurze Veranstaltungen von einigen Stunden oder maximal einem Tag Dauer. Im Jahr 2007 waren das 41% aller Aktivitäten, und dieser Anteil hat 2010 auf 47% zugenommen.

Abbildung 5: Zeitraum, über den sich die Weiterbildungsmaßnahme erstreckt



Ein erheblicher Teil sind jedoch Bildungsmaßnahmen von mittlerer oder längerer Dauer. Weiterbildungsträger geben den Umfang solcher Maßnahmen in Unterrichtsstunden an. Dies ist eine Zahl, die die Befragten nicht ohne Weiteres im Kopf haben. Sie wurden daher zunächst nach der Dauer des Zeitraums gefragt, über den sich eine Bildungsmaßnahme erstreckt.³ **Abbildung 5** zeigt die Ergebnisse.

Dem gestiegenen Anteil von kurzen Weiterbildungsaktivitäten steht ein Rückgang bei den Aktivitäten mittlerer Dauer („mehrere Tage/mehrere Wochen“) gegenüber. Auf der anderen Seite verzeichnen aber die länger dauernden Weiterbildungsmaßnahmen („mehrere Monate“) wiederum eine Zunahme.

Thema der Weiterbildungsveranstaltung

In welchen Themenfeldern findet Weiterbildung vorrangig statt? Zu jeder berichteten Weiterbildungsaktivität gaben die Befragten ein Stichwort an, das das Thema oder Gebiet dieser Lernaktivität bezeichnet. Diese Stichworte wurden anschließend nach der internationalen Klassifikation „ISCED Fields of Study“ (Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006) vercodet.

³ Die Nachfragen zur Ermittlung des Unterrichtsvolumens in Stunden wurden im AES 2010 gegenüber dem AES 2007 umformuliert, um die Zuverlässigkeit der Angaben zu erhöhen. Eine direkte Vergleichbarkeit ist damit nicht gegeben, so dass dieser Aspekt in die Trendanalyse nicht einbezogen werden kann.

Damit kann die Themenstruktur der Lerninhalte im Bereich der Weiterbildung beschrieben werden. Die verwendete Klassifikation stützt sich auf die ursprünglichen ISCED-Codes, passt deren Zusammenfassung und Bezeichnung nach Feldern allerdings an die Verhältnisse des Weiterbildungsbereichs an.⁴ **Tabelle 3** zeigt die Ergebnisse.

Weiterbildung erfolgt in erster Linie zu Themen von Wirtschaft, Arbeit und Recht (31%) sowie Natur, Technik und Computer (26%). Es folgen Themen zu Gesundheit und Sport (16%). Die klassischen Themenfelder der allgemeinen Erwachsenenbildung, nämlich Sprachen, Kultur und Politik (12%) sowie Pädagogik und Sozialkompetenz (11%), umfassen zusammen einen Anteil von rd. einem Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten.

Diese Themenstruktur des Weiterbildungsbereichs ist relativ stabil und hat sich seit 2007 wenig geändert. Es gibt jedoch Verschiebungen. Der Bereich Sprachen, Kultur und Politik ist leicht rückläufig (von 15% auf 12%), während der Bereich Wirtschaft, Arbeit und Recht seinen Anteil erhöht hat (von 27% auf 31%).

⁴ Die verwendete ISCED-Fields-Klassifikation 5-25 wurde von TNS Infratest Sozialforschung im Rahmen des AES 2007 entwickelt. Sie stützt sich auf die 3-stellig definierten Kategorien der internationalen Klassifikation, verwendet jedoch Begriffe und Zusammenfassungen, die dem Weiterbildungsbereich angemessener sind als die 2-stelligen oder 1-stelligen Felder, wie sie sonst verwendet werden (vgl. näher von Rosenblatt/Bilger 2008, S.85–92; Post 2008).

Tabelle 3: Themenstruktur in der Weiterbildung nach Klassifikation ISCED Fields 5-25

Code	Themenfeld	AES	
		2007	2010
		%	%
1	Sprachen, Kultur, Politik	15	12
	davon:		
1-01	Grundbildungsgänge, Alphabetisierung	0	1
1-04	Kunst, Musik, Medien	5	3
1-05	Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie	8	6
21-06	Politik und Gesellschaft, Informationswesen	2	2
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	10	11
	davon:		
2-02	Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Sozialkompetenz	3	4
2-03	Unterrichten und Ausbilden	4	4
2-20	Jugend- und Sozialarbeit	3	3
3	Gesundheit und Sport	17	16
	davon:		
3-18	Medizinische Themen, Pharmazie	4	6
3-19	Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistungen	9	7
3-22	Sport	4	3
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	27	31¹⁾
	davon:		
4-07	Handel, Marketing, Rechnungswesen	9	9
4-08	Management, Verwaltung	4	4
4-09	Arbeit und Organisation, Arbeitswelt	6	8
4-10	Rechtsthemen	3	4
4-21	Persönliche Dienstleistungen	2	2
4-24	Arbeitsschutz, Umweltschutz	3	5
5	Natur, Technik, Computer	27	26
	davon:		
5-11	Naturwissenschaftliche Themen	1	1
5-12	Mathematik, Statistik	0	0
5-13	Informatik	2	1
5-14	Umgang mit dem Computer, Softwarethemen	11	10
5-15	Ingenieurwesen, Technik	5	5
5-16	Verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen	2	2
5-17	Landwirtschaft, Tierheilkunde	1	1
5-23	Verkehr, Transport	3	4
5-25	Sicherheitsdienstleistungen	2	2
99	nicht oder nur einstellig klassifizierbar	4	4
	Gesamt	100	100

1) Die Abweichung der Summe von den Gesamtwerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis entspricht dem angegebenen Prozentwert.

Dies kann in einem Umfeld der wirtschaftlichen Krise als eine plausible Reaktion gesehen werden. Allerdings scheint die Entwicklung nicht so eindimensional zu verlaufen. Es gibt andere Strukturindikatoren, die eine Ausweitung der berufsbezogenen Weiterbildung eher nicht bestätigen (vgl. unten die Ergebnisse zu den Weiterbildungstypen, ergänzend auch die Ergebnisse von *wbmonitor*, beschrieben in Enders/Reichart 2010).

Berufliche Motivation der Weiterbildungsteilnahme

Zu jeder genannten Weiterbildungsaktivität wurde die Nachfrage gestellt: „Haben Sie daran hauptsächlich aus beruflichen Gründen oder mehr aus privatem Interesse teilgenommen?“

Ganz überwiegend ist die Weiterbildungsteilnahme beruflich motiviert. Gut 80 % nennen „hauptsächlich berufliche Gründe“ (**Abbildung 6**). Hieran hat sich im Vergleich zu 2007 nichts geändert.

Erwerbsstatus vor Beginn der Weiterbildung

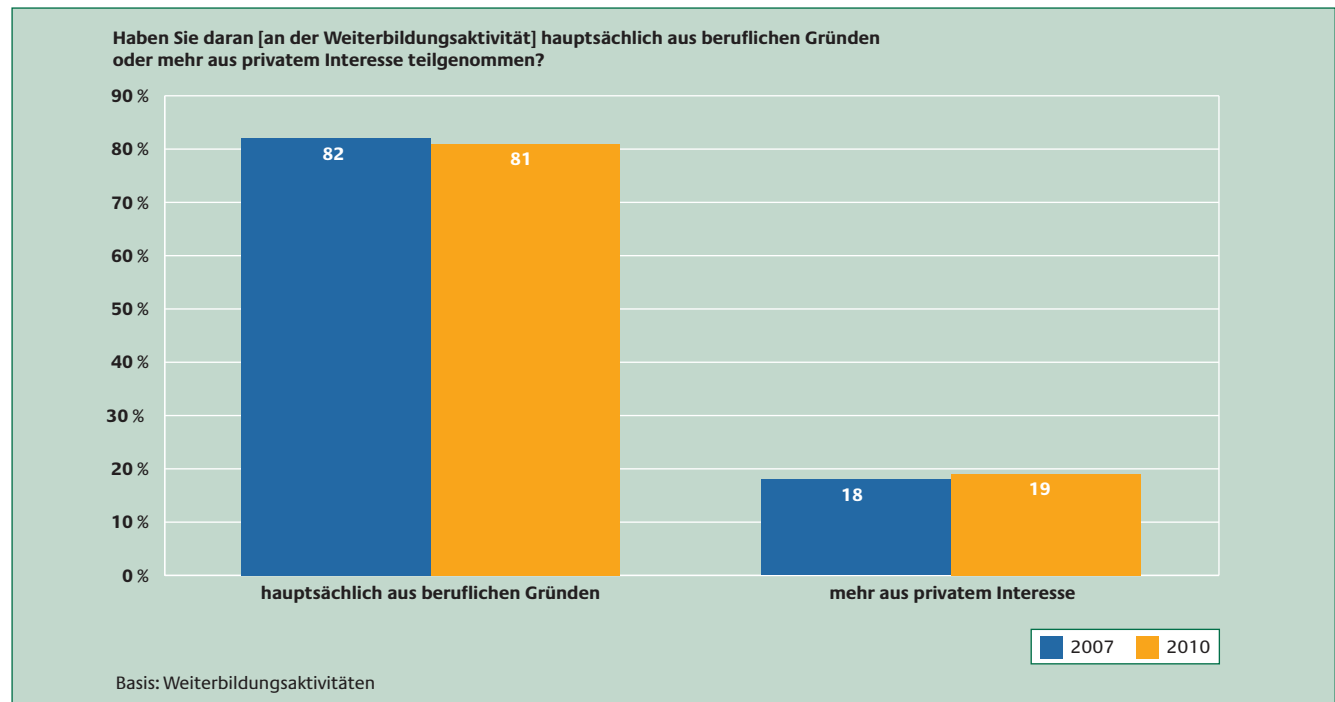
Zum Zeitpunkt bzw. (bei längeren Maßnahmen) vor Beginn der Weiterbildung waren weitaus die meisten Befragten erwerbstätig. Das gilt 2010 wie 2007 (**Tabelle 4**). Nur wenige waren unmittelbar zuvor arbeitslos (5%). Daneben gibt es einen Anteil von Personen, die unmittelbar zuvor in einer Ausbildung oder nicht erwerbstätig waren (14%).

Tabelle 4: Erwerbsstatus vor Beginn der Weiterbildungsteilnahme

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	AES	
	2007	2010
	%	%
Erwerbstätig	83	81
Arbeitslos	5	5
Sonstige	12	14
Gesamt	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Abbildung 6: Gründe der Weiterbildungsteilnahme



Betriebliche Veranlassung der Weiterbildungsteilnahme

Bei denjenigen, die zum fraglichen Zeitpunkt erwerbstätig waren, erfolgte die Teilnahme an der Weiterbildung vielfach auf betriebliche Veranlassung. Dieser Anteil liegt mit 38 % im Jahr 2010 sogar deutlich höher als im Jahr 2007, als er 32% betrug (**Tabelle 5**).

Tabelle 5: Veranlassung der Weiterbildungsmaßnahme bei Erwerbstätigen

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	AES	
	2007	2010
	%	%
Auf betriebliche Veranlassung	32	38
Auf Vorschlag des Vorgesetzten	16	16
Ging von mir selbst aus	51	46
Keine Angabe	1	–
Gesamt	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Weiterbildungsteilnahme innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit

Mehr als die Hälfte aller Weiterbildungsaktivitäten findet innerhalb der bezahlten Arbeitszeit statt, sei es ganz (52%), überwiegend (3%) oder zumindest zum kleineren Teil (2%). Bezogen auf diejenigen, die zum fraglichen Zeitpunkt erwerbstätig sind, beträgt der Anteil sogar 70%.

Tabelle 6: Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	AES	
	2007	2010
	%	%
Ja, ganz	54	52
Ja, überwiegend	3	3
Ja, zum kleinen Teil	1	2
Gesamt	58	57
Nein, bzw. trifft nicht zu, da nicht erwerbstätig	42	43
Gesamt	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Diese Anteile haben sich gegenüber 2007 nur geringfügig verändert (**Tabelle 6**). In der Frageformulierung von 2007 war auch die Möglichkeit der Bildungsfreistellung (inkl. Bildungsurlaub) eingeschlossen. Im AES 2010 wurde dies als getrennte Frage formuliert: „Haben Sie für die Weiterbildungsaktivität einen Anspruch auf Bildungsurlaub oder Freistellung genutzt?“ Immerhin 8% bejahen diese Frage, doch gibt es keine weiteren Informationen über die betriebliche, tarifliche oder gesetzliche Anspruchsgrundlage. Sofern dies bejaht wurde, ist in aller Regel auch die vorangehende Frage bejaht, ob die Weiterbildung innerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattfand.

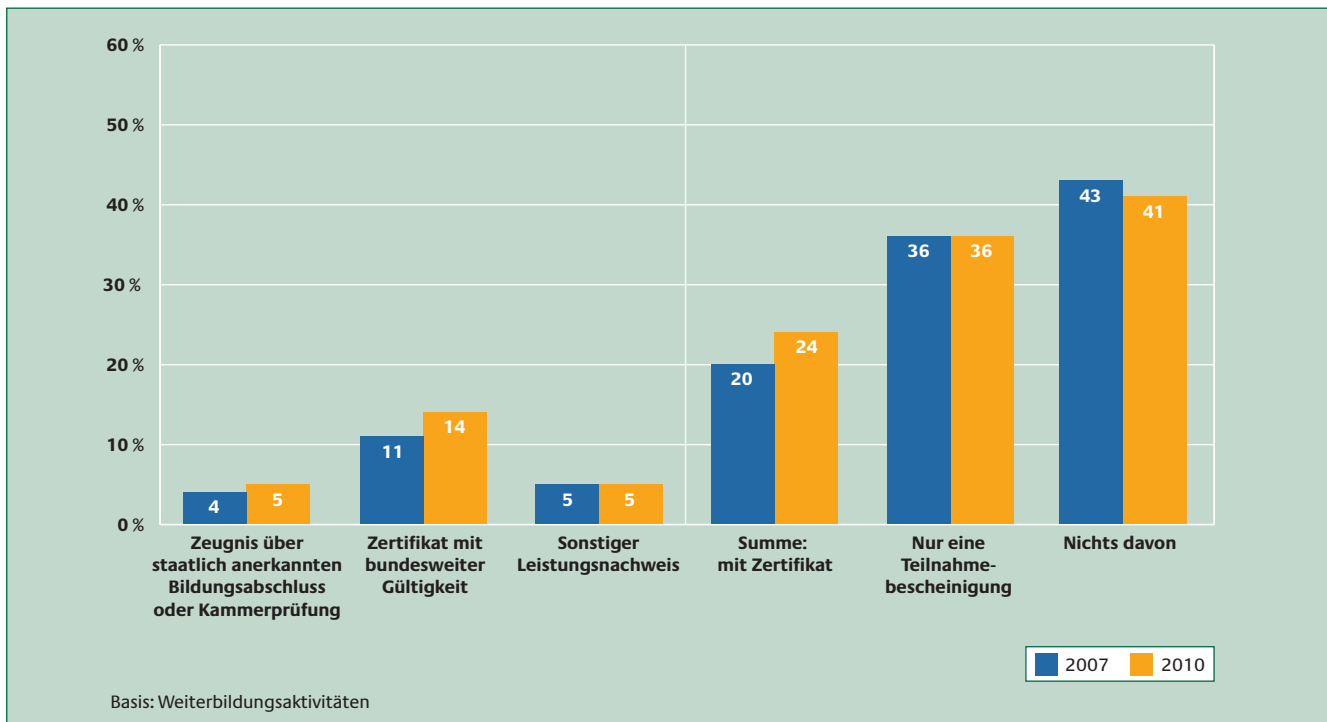
Nutzen der Weiterbildung

Weiterbildungserträge sind ein vieldiskutiertes, wichtiges Thema. Auf europäischer Ebene wurden zum Thema „benefits“ neue Frageninstrumente entwickelt, die im deutschen AES 2010 erstmals erprobt werden. Ergebnisse und Bewertungen dazu werden im Abschlussbericht vorgelegt. Wir beschränken die Darstellung hier auf zwei Aspekte, zu denen bereits Trenddaten vorliegen. Der erste Aspekt betrifft die Frage, welche Art von Zertifikaten mit den berichteten Weiterbildungsaktivitäten erworben werden (**Abbildung 7**). Der zweite Aspekt betrifft die subjektive Nutzenbewertung der Weiterbildung durch die Teilnehmenden (**Tabelle 7**).

Die große Mehrzahl der berichteten Weiterbildungsaktivitäten endet ohne formelle Leistungsnachweise oder Zertifikate, d. h. lediglich mit einer Teilnahmebescheinigung oder nicht einmal damit. Ein kleinerer Teil führt zu einem zertifizierten Abschluss, sei es ein Zeugnis über einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss, eine Kammerprüfung, ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit oder ein sonstiger Leistungsnachweis. Der Anteil der Weiterbildungsaktivitäten, in denen eines dieser Zertifikate erworben wird, hat 2010 gegenüber 2007 leicht zugenommen, und zwar von 20% auf 24%.

Dieses Ergebnis spricht für eine verbesserte Nutzenbilanz von Weiterbildung. Die subjektive Nutzenbewertung der befragten Teilnehmenden weist allerdings in die andere Richtung. Gefragt wurde nach der Einschätzung, in welchem Umfang man die Kenntnisse und Fähigkeiten, die man in dieser Weiterbildung erworben hat bzw. erwirbt, nutzen könne. Die Antworten sind ganz überwiegend positiv: 85% der Befragten wählen die Antwortvorgaben „sehr viel“ oder „recht viel“. „Eher wenig“ Nutzen sehen 13%, gar keinen 2%. Eine genauere Analyse, welche Teilgruppen einen größeren oder geringeren Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme sehen, enthält der Abschlussbericht zum AES 2007 (von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 124-127).

Abbildung 7: Durch die Weiterbildung erworbene Zertifikate



Beispielsweise wird der Nutzen von Kurzveranstaltungen geringer bewertet als der von längeren Maßnahmen, und die Nutzenbewertung fällt weniger positiv aus, wenn man zur Teilnahme verpflichtet war. Beides sind Merkmale, die 2010 im Vergleich zu 2007 zugenommen haben (vgl. oben Abbildung 5 und Tabelle 5). Daraus mag sich erklären, dass die Nutzenbewertung durch die Teilnehmer 2010 etwas weniger positiv ausfällt als 2007. Der Anteil „sehr positiver“ Nutzenbewertungen ist von 46% auf 41% zurückgegangen, der Anteil eher negativer Nutzenbewertungen von 11% auf 15% gestiegen.

Tabelle 7: Subjektive Bewertung des Weiterbildungsertrages

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	AES	
	2007	2010
Kann die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in folgendem Maße nutzen:	%	%
Sehr viel	46	41
Recht viel	43	44
Eher wenig	10	13
Gar nicht	1	2
Keine Angabe	0	1
Gesamt	100	100¹⁾

1) Die Abweichung der Summe von dem Gesamtwert von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Übernahme individueller Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber

Wenn die Weiterbildungsaktivität überwiegend innerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattfindet, dann liegt auf jeden Fall eine Finanzierung durch den Arbeitgeber vor. In der Regel wird er neben den Arbeitskosten auch weitere Kosten für die Organisation der Bildungsmaßnahme tragen.

Unabhängig davon kann es individuelle Kosten der Weiterbildungsteilnehmer geben. Im Fragenprogramm des AES 2010 werden etwa angesprochen: „Kosten für Teilnahme- oder Studiengebühren, Prüfungsgebühren oder Bücher und Lernmaterialien“. Etwa jeder zweite befragte Weiterbildungsteilnehmende sagt, dass solche Kosten angefallen seien, aber jeder zweite von diesen wiederum gibt an, die Kosten nicht oder nicht vollständig selbst getragen zu haben. Sofern dies zutraf, wurde gefragt, welche andere Stelle oder Person die anfallenden Kosten übernommen habe. Hier wird dann weitaus am häufigsten, weit vor öffentlichen Stellen oder privaten Personen, der Arbeitgeber genannt. Daraus ergibt sich eine Übernahme individueller Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber für 20% der Weiterbildungsaktivitäten.

Ein entsprechender Vergleichswert aus dem AES 2007 liegt nicht vor, da das Fragenkonzept hierzu verändert wurde. Wir gehen auf diesen Punkt dennoch

ein, weil er für die Abgrenzung der Weiterbildungssektoren (Typologie) eine Rolle spielt. Der Hintergrund hierfür sei kurz erläutert.

Im System der europäischen Statistik werden die Datengrundlagen zur Weiterbildung durch zwei themenspezifische Erhebungen bereitgestellt: zum einen den *Adult Education Survey* (AES), der auf Basis einer Bevölkerungsbefragung die Teilnahme an Weiterbildung und anderen Lernformen im Erwachsenenalter erfasst, zum anderen den *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS), der auf Basis einer Unternehmensbefragung die betriebliche Weiterbildung darstellt (Statistisches Bundesamt 2008; Behringer u. a. 2010). Zwischen beiden Datenquellen ist eine Synchronisierung und Aufgabenteilung angestrebt, die die Stärken des jeweiligen methodischen Vorgehens nutzt, aber auch Querverbindungen möglich macht.

Voraussetzung hierfür ist, dass der Bereich der „betrieblichen Weiterbildung“, wie er im CVTS abgebildet wird, auch im AES vergleichbar abgegrenzt wird. Wenn dies gelingt, können Informationen aus den zwei unterschiedlichen Perspektiven – der Unternehmenssicht einerseits und der Sicht der beschäftigten Personen andererseits – sich sinnvoll ergänzen.

Maßgebliches Kriterium für die Abgrenzung „betrieblicher Weiterbildung“ aus Sicht der Unternehmen ist die Finanzierung der Bildungsmaßnahme – ganz oder teilweise – durch das Unternehmen. Eine entsprechende Information muss daher auch im AES erhoben werden. Mit den oben dargestellten Fragen wird diese Anforderung erfüllt, ohne dass von den Befragten weitergehende Auskünfte zu Finanzierungsfragen der Weiterbildung (die sie nicht überblicken können) erwartet würden.

Betriebliche und individuelle Weiterbildung (Typologie)

In der Berichterstattung zum deutschen AES 2007 wurde die im BSW verwendete Zweiteilung in „berufliche Weiterbildung“ und „allgemeine Weiterbildung“ ersetzt durch eine Typologie, die drei Weiterbildungssektoren unterscheidet (von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 70–77):

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

Abgrenzungskriterium für die betriebliche Weiterbildung war in erster Linie, dass die Weiterbildungsaktivität

ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfindet. Ergänzend wurden solche Maßnahmen hinzugenommen, die zwar nicht in der Arbeitszeit, aber betrieblich angeordnet stattfinden. Von allen berichteten Weiterbildungsaktivitäten waren nach dieser Definition 60 % der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen.

Die verbleibenden 40 % waren individuell initiierte und organisierte Weiterbildungsaktivitäten. Sie werden noch einmal unterschieden nach der Teilnahmemotivation:

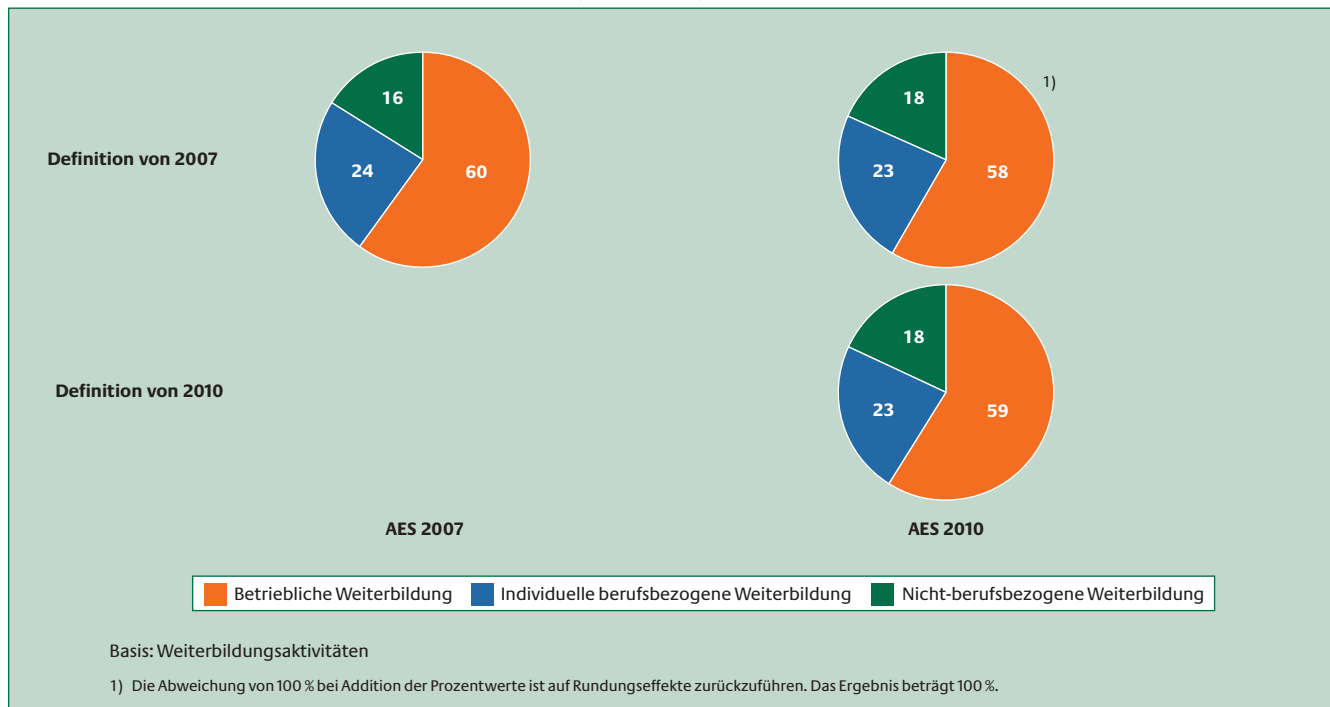
- Erfolgt die Teilnahme „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“, so wird die Aktivität dem Typ 2 zugeordnet, also der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Diese muss sich nicht auf unmittelbar berufliche Inhalte richten, sondern kann durchaus Themen zum Gegenstand haben, die man im deutschen institutionellen System der allgemeinen Weiterbildung zuordnen würde (z. B. ein Fremdsprachenkurs, den man aus beruflichen Gründen belegt).
- Erfolgt die Teilnahme „eher aus privatem Interesse“, so wird die Aktivität dem Typ 3 zugeordnet, also der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.

Im AES 2010 wurde die Definition betrieblicher Weiterbildung leicht modifiziert, um eine bessere Übereinstimmung mit der unternehmensbezogenen Perspektive des CVTS zu erreichen. Das primäre Abgrenzungskriterium, die Durchführung der Weiterbildung ganz oder überwiegend innerhalb der bezahlten Arbeitszeit, bleibt unverändert. Als ergänzendes Kriterium wird nun jedoch nicht mehr die betriebliche Anordnung, sondern die betriebliche Finanzierung verwendet. Konkret meint dies, wie im vorigen Abschnitt beschrieben, die Übernahme individueller Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber. Wenn also eine Weiterbildungsmaßnahme nicht innerhalb der Arbeitszeit stattfindet, aber der Arbeitgeber z. B. die anfallenden Kursgebühren übernimmt, wird die Maßnahme der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet.

In den Daten des AES 2010 können beide Definitionen abgebildet werden. Dadurch kann einerseits die Trendentwicklung auf Basis der einheitlichen Definition von 2007 beobachtet und andererseits der Effekt des Umstiegs auf die modifizierte Definition von 2010 dargestellt werden (**Abbildung 8**).

Im Trend hat sich das Gewicht der drei Weiterbildungssektoren nur geringfügig verändert. Der Anteil der betrieblichen Weiterbildung (nach alter Definition) ist geringfügig von 60 % auf 58 % aller berichteten Weiter-

Abbildung 8: Anteil der Weiterbildungssektoren (Typologie)



bildungsaktivitäten zurückgegangen, der der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung von 24 % auf 23 %. Der Anteil der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten hat sich dementsprechend von 16 % auf 18 % geringfügig erhöht.

Der Umstieg auf die modifizierte Definition betrieblicher Weiterbildung schlägt sich im Ergebnis kaum nieder. In den Daten des AES 2010 beträgt der Anteil der Weiterbildungsaktivitäten, die der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen sind, nach der alten Definition 58 % und nach der modifizierten Definition 59 %. Das ist (wenn man noch den Rundungsfehler berücksichtigt) praktisch unverändert.⁵

Für die weitere Trendanalyse heißt das, dass man nur eine geringe, vertretbare Unschärfe in Kauf nimmt, wenn man in Bezug auf die drei Weiterbildungstypen Ergebnisse aus dem AES 2007 unmittelbar denen des AES 2010 (mit modifizierter Definition) gegenüberstellt. Im folgenden Kapitel werden wir daher so verfahren.

Eine Person kann im Laufe der letzten 12 Monate an mehreren Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben (vgl. oben Abbildung 4). Dies können auch

Aktivitäten unterschiedlichen Typs bzw. in unterschiedlichen Weiterbildungssektoren sein. Der allgemeine Beteiligungsindikator – „Teilnahme an Weiterbildung insgesamt“ – wird daher um sektorspezifische Teilnahmequoten ergänzt.

Insgesamt haben im Jahr 2010, wie oben dargestellt, 42 % der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung an Weiterbildungsveranstaltungen unterschiedlicher Art teilgenommen. Die große Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung wird auch bei dieser personenbezogenen Betrachtung deutlich (**Tabelle 8**):

- 26 % haben an einer oder mehreren Veranstaltungen der betrieblichen Weiterbildung teilgenommen.
- Deutlich weniger haben mit 12 % an individueller berufsbezogener Weiterbildung oder mit 11 % an nicht-berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen.

Im Vergleich zu 2007 gibt es kleinere Verschiebungen zwischen den Sektoren. Während die Teilnahmequoten für die zwei Arten individueller Weiterbildung weitgehend stabil geblieben sind, ist die Teilnahmequote in der betrieblichen Weiterbildung von 29 % im Jahr 2007 auf 26 % im Jahr 2010 zurückgegangen. Dies ist demnach der Sektor, auf den die leicht rückläufige Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich von 2007 zu 2010 zurückzuführen ist.

⁵ Auf der Einzelfallebene bewirkt die modifizierte Definition eine Umgruppierung von Fällen zwischen der betrieblichen Weiterbildung und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, die im Umfang gering ist (rd. 5 % der Fälle von betrieblicher Weiterbildung) und sich per Saldo etwa ausgleicht.

Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung nach Sektoren (Typologie)

	AES	
	2007	2010
Anteil der Personen (Bevölkerung 18-64 Jahre), die in den letzten 12 Monaten teilgenommen haben an:	%	%
Typ 1: betrieblicher Weiterbildung	29	26
Typ 2: individueller berufsbezogener Weiterbildung	13	12
Typ 3: nicht-berufsbezogener Weiterbildung	10	11
Summe (Mehrfachnennungen)	52	49
in einem oder mehreren dieser Bereiche:		
Teilnahme an Weiterbildung insgesamt	44	42

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Das folgende Kapitel wird untersuchen, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung in unterschiedlichen Teilgruppen der Bevölkerung entwickelt hat. Die hier vorgestellte Differenzierung der Teilnahmequote nach Weiterbildungssektoren wird dabei durchgängig verwendet.

4. Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen

Die Beteiligung an Weiterbildung ist von verschiedenen sozialen Determinanten geprägt. Die deutlichsten Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung sind bei folgenden Indikatoren zu erkennen: Bildungshintergrund, Erwerbsstatus und berufsbedingte Determinanten, regionale Aspekte, Migrationshintergrund, Gender und Alter. Welche der genannten Indikatoren im statistischen Sinne robuste Indikatoren für die Beteiligung an Weiterbildung sind, werden die multivariaten Analysen zeigen, die für den Abschlussbericht vorgesehen sind. Im Folgenden werden zunächst deskriptive Ergebnisse zur Trendentwicklung zwischen 2007 und 2010 vorgestellt.

Ost-West-Vergleich

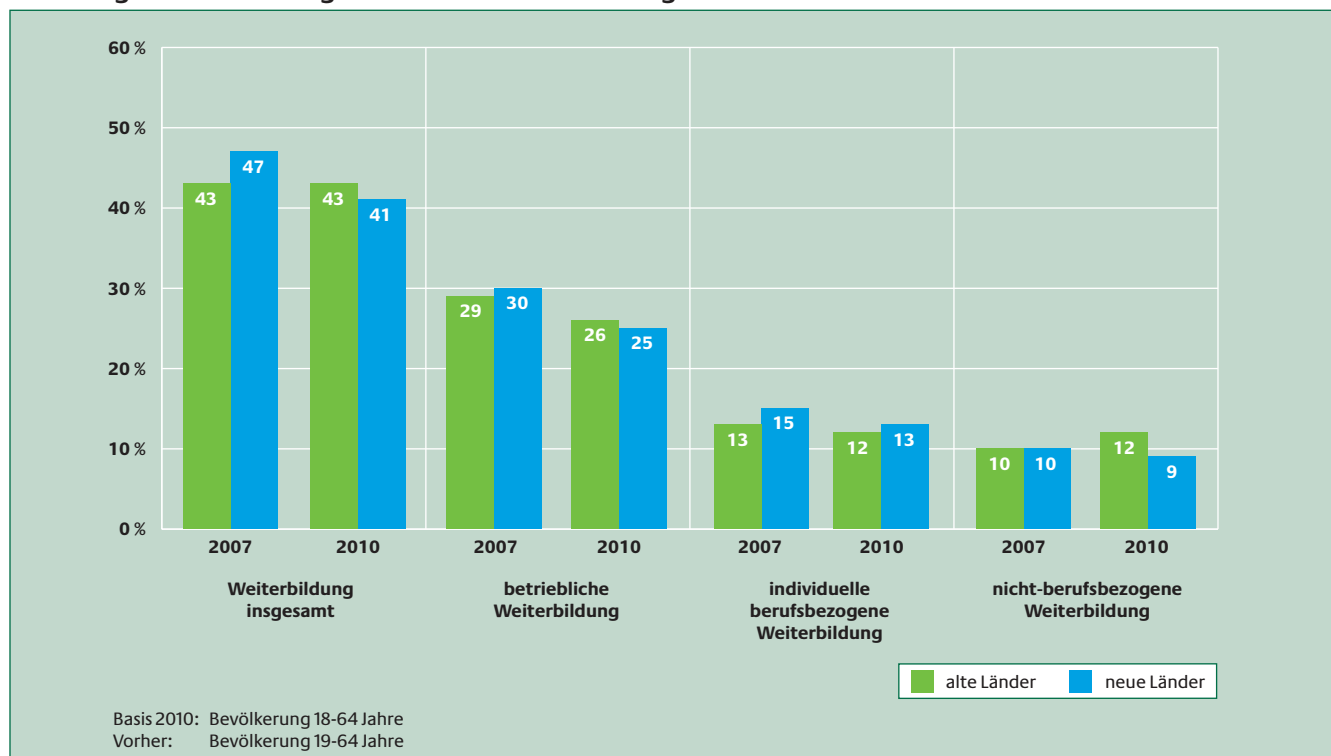
2010 liegt die Weiterbildungsquote in den alten Ländern mit 43 % leicht über der der neuen Länder mit 41 % (**Abbildung 9**; vgl. auch Kapitel 2). Entgegengesetzt lag die Beteiligung an Weiterbildung in 2007 in den neuen Ländern mit 47 % deutlich über der der alten Länder mit wiederum 43 %. In beiden Regionen zeigen sich demnach unterschiedliche Veränderungen zwischen 2007

und 2010: Die Weiterbildungsbeteiligung in den neuen Ländern ist rückläufig und die in den alten Ländern stagniert.

Der Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung bezieht sich in den neuen Ländern vor allem auf die beiden berufsbezogenen Weiterbildungstypen: betriebliche und individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Dabei ist der Rückgang in der betrieblichen Weiterbildungsquote seit 2007 stärker ausgeprägt (neue Länder: 30 % [2007] vs. 25 % [2010]) als in derjenigen der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (neue Länder: 15 % [2007] vs. 13 % [2010]).

Wenngleich die Beteiligungsquoten an Weiterbildung in den alten Ländern 2007 und 2010 gleich hoch liegen, zeichnen sich bei getrennter Betrachtung der Weiterbildungstypen ebenso Veränderungen seit 2007 ab. Einerseits ist eine rückläufige Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung von 29 % im Jahr 2007 auf 26 % im Jahr 2010 zu erkennen. Allerdings ist dieser Abwärtstrend mit einem Rückgang von gerundet drei Prozentpunkten schwächer als in den neuen Ländern

Abbildung 9: Weiterbildungsteilnahme im Ost-West-Vergleich



(fünf Prozentpunkte). Andererseits und anders als in den neuen Ländern zeichnet sich in den Beteiligungsquoten der alten Länder der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zwischen 2007 und 2010 sogar ein leichter Aufwärtstrend ab (2007: 10 %; 2010: 12 %).

Wie weiter unten gezeigt wird, hängen die ermittelten Abwärtstrends in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung und in den neuen Ländern zudem im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung vor allem mit einem veränderten Weiterbildungsverhalten der Erwerbstätigen zusammen (vgl. nächsten Unterpunkt). Vorwegnehmend werden in **Abbildung 10** die Ost-West-Unterschiede unter Erwerbstätigen gezeigt.

Die Beteiligung an Weiterbildung liegt 2010 unter den Erwerbstätigen bei 49 %, also um drei Prozentpunkte niedriger als 2007 (52 %). Der Beteiligungsrückgang unter den Erwerbstätigen fällt in den neuen Ländern sehr viel deutlicher aus (2007: 57 %; 2010: 50 %) als in den alten Ländern (2007: 51 %; 2010: 49 %). Der Rückgang konzentriert sich im Bundesgebiet insgesamt und im Ost-West-Vergleich auf einen Abwärtstrend in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Der Rückgang an betrieblicher Weiterbildung zwischen 2007 und 2010 fällt mit gerundet minus sechs Prozentpunkten unter den Erwerbstätigen in den neuen Ländern sehr viel deutlicher aus als in den alten Ländern mit minus drei Prozentpunkten.

Berufsbezogene Indikatoren

Die Beteiligung an Weiterbildung ist vor allem von beruflichen Zugangsmöglichkeiten geprägt. Dies betrifft am stärksten die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung, gefolgt von der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Erwerbsstatus

Der Erwerbsstatus ist für die Beteiligung an Weiterbildung von zentraler Bedeutung. **Tabelle 9** zeigt die Quoten für 2007 und 2010 für die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt und für die drei im AES identifizierten Weiterbildungstypen betriebliche, individuelle berufsbezogene und nicht-berufsbezogene Weiterbildung.

Die Datenstrukturen betreffend findet sich in der erwerbsfähigen Bevölkerung 2010 ein etwas höherer Anteil von Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer beruflichen oder schulischen Bildungsphase befanden, als dies noch 2007 der Fall war. Dieser Effekt ist nicht allein auf die Ausweitung der Stichprobe von den 19- bis 64-Jährigen im AES 2007 auf die 18- bis 64-Jährigen im AES 2010 zurückzuführen. Eine mögliche, nicht datengestützte Erklärung hierfür wäre, dass 2010 insgesamt etwas mehr Personen als 2007 aufgrund der vergleichsweise hohen Zugangsschwierigkeiten zum Arbeitsmarkt ihre Ausbildungszeit durch berufliche Bildungsmaßnahmen wie z. B. Praktika verlängert haben.

Abbildung 10: Weiterbildungsteilnahme unter Erwerbstätigen im Ost-West-Vergleich

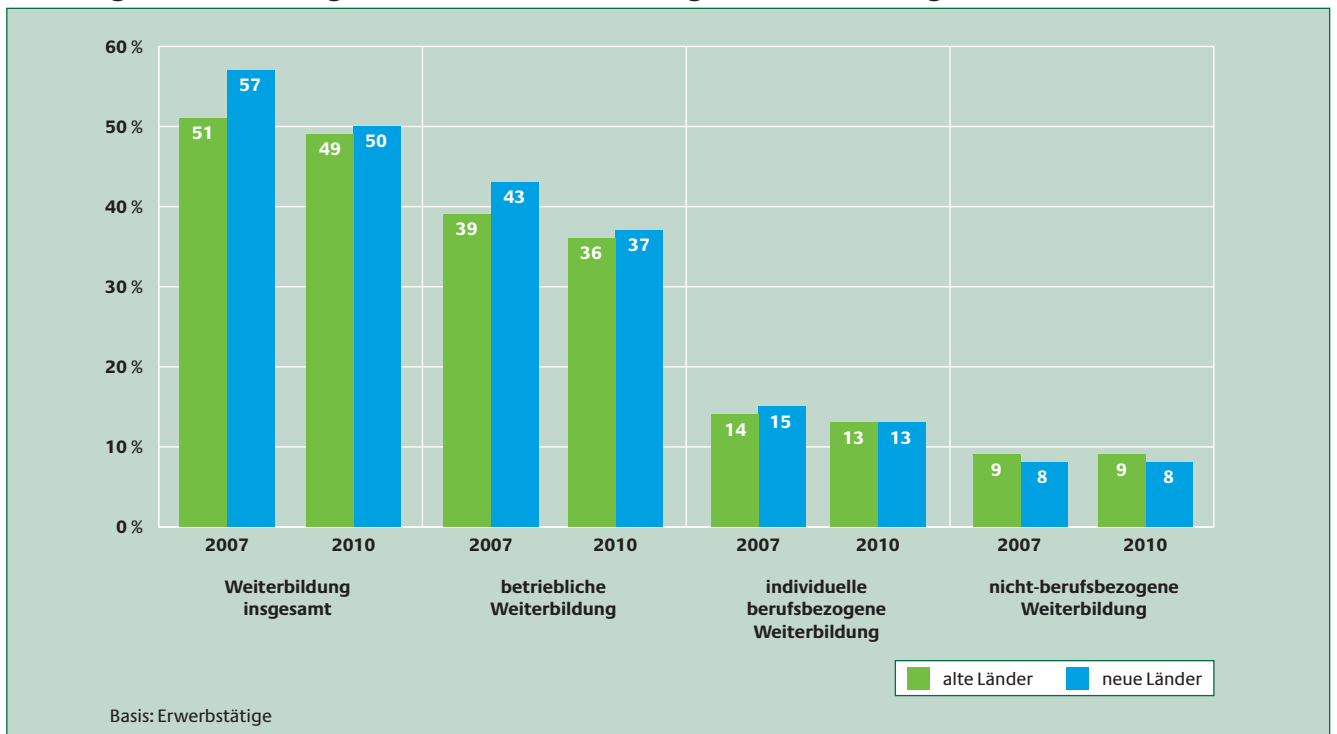


Tabelle 9: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbsstatus

Basis: 18-19- bis 64-Jährige	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%	%	%
Bundesgebiet								
Erwerbstätige	52	49	40	36	14	13	9	9
Arbeitslose	26	28	8	4	14	18	7	7
Personen in schulischer/beruflicher Bildung/Studierende	51	44	14	9	23	19	21	24
Sonstige Nichterwerbstätige	19	20	4	3	4	5	12	13

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Erwerbstätige beteiligen sich 2010 am häufigsten an Weiterbildung (49%), gefolgt von Personen, die sich in einer Phase der (Aus-)Bildung befinden (44%). Arbeitslose und sonstige Nichterwerbstätige beteiligen sich dagegen deutlich seltener an Weiterbildung. Dieses Bild hatte sich in ähnlicher Weise bereits 2007 gezeigt. Während sich unter den Erwerbstätigen und den Personen in Ausbildung zwischen 2007 und 2010 leichte Beteiligungsrückgänge ermitteln lassen, nehmen Arbeitslose 2010 etwas häufiger an Weiterbildung teil als noch 2007.

Wie bereits im Ost-West-Vergleich gezeigt, ist der Beteiligungsrückgang unter den Erwerbstätigen vor allem auf den betrieblichen Weiterbildungstypen zurückzuführen. Personen in einer (Aus-)Bildung zeigen den Beteiligungsrückgang dagegen sowohl bei der betrieblichen als auch der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Anders als in den anderen Vergleichsgruppen nach Erwerbsstatus zeigt sich unter Personen in (Aus-)Bildung ein deutlicher Aufwärtstrend in der Beteiligung an nicht-berufsbezogener Weiterbildung.

Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, haben sich im Zeitraum der letzten 12 Monate selten an betrieblicher Weiterbildung beteiligt (4%) – noch seltener als 2007 (8%). Hier ist zu verdeutlichen, dass es sich um Personen handelt, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren. Tatsächlich finden sich in den Daten aber keine Personen, die zu Beginn einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme im Beobachtungszeitraum der letzten 12 Monate arbeitslos waren. Die im AES 2010 genannten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wurden fast ausnahmslos von Personen genannt, die zum Zeitpunkt, als die Aktivität

begann, erwerbstätig waren (98%). Die verbleibenden 2% der Aktivitäten wurden von Personen genannt, die sich in einer Ausbildung oder einer sonstigen Bildungsmaßnahme befanden.

Für die beobachtete Veränderung wird genauer zu klären sein, ob der durchschnittliche Verbleib in Arbeitslosigkeit im Beobachtungszeitraum des AES 2010 länger ausgefallen ist als im entsprechenden Zeitraum des AES 2007. Sollte diese Annahme zutreffen, kann der deutliche Beteiligungsrückgang an betrieblicher Weiterbildung unter Arbeitslosen durch geringere Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung erklärt werden.

Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, nehmen dagegen 2010 mit 18% deutlich häufiger an individueller beruflicher Weiterbildung teil als noch 2007 (14%), sogar häufiger als die Vergleichsgruppe der Erwerbstätigen in 2010 (13%). Möglicherweise ist diese Entwicklung auf die Umstellung des Förderkonzepts der BA in 2008 zurückzuführen (genauer vgl. z. B. Deeke 2010, S. 98 ff./Seyfried 2010, S. 323–328).

Arbeitszeit

Zum besseren Verständnis der Trends zwischen 2007 und 2010 sind nicht zuletzt die wahrscheinlich überwiegend durch die Wirtschaftskrise bedingten Strukturveränderungen unter Erwerbstätigen zu berücksichtigen. Hinsichtlich des Erwerbsstatus ist in der erwerbsfähigen Bevölkerung neben der Ausweitung von Personen in (Aus-)Bildung (s. o.) eine weitere Verschiebung zu erkennen: Zwar hat sich der Anteil der Erwerbstätigen nicht verändert, aber es ist eine Tendenz unter den Erwerbstätigen zu mehr Teilzeittätigkeiten zu erkennen. Diese Entwicklung betrifft vor allem Männer. Ob

Tabelle 10: Teilnahme an Weiterbildung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Basis: Erwerbstätige	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%	%	%
Bundesgebiet								
Voll erwerbstätig	54	50	43	39	15	12	8	7
In Teilzeit Beschäftigte	45	46	31	30	14	14	13	14
Alte Länder								
Voll erwerbstätig	53	50	42	39	14	12	8	7
In Teilzeit Beschäftigte	45	46	30	30	14	14	13	15
Neue Länder								
Voll erwerbstätig	59	51	45	39	16	12	8	7
In Teilzeit Beschäftigte	48	45	36	29	13	15	9	9

TNS Infratest Sozialforschung 2010

sich hier ein Effekt zeigt, der auf Kurzarbeit zurückzuführen ist, kann mit den vorliegenden Daten nicht abschließend geklärt werden. Vor dem Hintergrund der von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Zahlen zur Kurzarbeit, die mit 1,2 Mio. im Jahr 2009 sehr hoch lag, wäre dies aber ein erklärender Ansatz.

Die Beteiligung an Weiterbildung fällt auch 2010 unter voll Erwerbstätigen (50 %) höher aus als unter Teilzeit-Beschäftigten (46 %; vgl. **Tabelle 10**). Diese Differenz lässt sich vor allem durch den deutlichen Beteiligungsunterschied an betrieblicher Weiterbildung erklären. Ein gegenläufiges Muster zeigen die Beteiligungsquoten an nicht-berufsbezogener Weiterbildung, an der sich Beschäftigte in Teilzeit häufiger beteiligen als Vollzeit-Beschäftigte (14 % vs. 7 %). Diese Strukturen zeigen sich im Wesentlichen auch im Ost-West-Vergleich.

Der Beteiligungsrückgang an Weiterbildung zwischen 2007 und 2010 unter den Erwerbstätigen kann weiter eingegrenzt werden. Offenbar bezieht sich das rückläufige Gesamtergebnis vor allem auf den Beteiligungsrückgang unter voll Erwerbstätigen. Teilzeit-Beschäftigte zeigen dagegen keine deutlichen Veränderungen in ihrer Beteiligung an Weiterbildung. Der Beteiligungsrückgang fällt unter den voll Erwerbstätigen in den neuen Ländern stärker aus als unter denjenigen in den alten Ländern und bezieht sich wiederum auf die beiden berufsbezogenen Weiterbildungstypen.

Anders als in der westlichen Region ist in den neuen Ländern im Bereich der betrieblichen Weiterbildung auch unter den Erwerbstätigen in Teilzeit ein deutlicher Beteiligungsrückgang zu erkennen. Dieser Effekt wird durch die leichte Beteiligungszunahme im Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung in der Zusammenschau etwas kompensiert.

Stellung im Beruf

Auch 2010 beteiligen sich Beamte mit 73 % am häufigsten und Arbeiter¹ mit 29 % am seltensten an Weiterbildung (**Tabelle 11**). Angestellte und Selbständige liegen mit Beteiligungsquoten von 55 % und 46 % dazwischen. In allen Vergleichsgruppen zeigt sich seit 2007 ein Beteiligungsrückgang um vier bis fünf Prozentpunkte.

Diese Teilnahme- und Veränderungsstrukturen lassen sich im Wesentlichen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung erkennen. Selbständige bilden hierbei eine Ausnahme: Unter ihnen ist im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein leichter Beteiligungsrückgang zu erkennen.

¹ Die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten wird nicht mehr getroffen. Es ist daher anzunehmen, dass Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen sich kaum mehr als Arbeiter bezeichnen, sondern ausschließlich als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung zu geben, wurde die Trennung nach Arbeitern und Angestellten beibehalten. In den Strukturen zeigt sich einerseits, dass das eine gute Entscheidung war, denn immerhin 23 % der Erwerbstätigen ordnen sich selbst den Arbeitern zu. Andererseits zeigt sich erwartungsgemäß auch eine Veränderung seit 2007. Hier hatten sich 28 % der Erwerbstätigen den Arbeitern zugeordnet.

Tabelle 11: Teilnahme an Weiterbildung von Erwerbstätigen nach Stellung im Beruf

Basis: Erwerbstätige	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%	%	%
Bundesgebiet								
Arbeiter	33	29	27	22	5	6	6	5
Angestellte	59	55	49	43	14	12	10	11
Beamte	78	73	67	64	21	21	12	9
Selbstständige	51	46	18	20	35	23	9	10

TNS Infratest Sozialforschung 2010

zuwachs auszumachen. Demgegenüber steht der deutliche Beteiligungsrückgang unter den Selbstständigen an individueller beruflicher Weiterbildung.

Die sinkende Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unter den Arbeitern und Angestellten einerseits und an individueller berufsbezogener Weiterbildung unter den Selbstständigen andererseits zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung nach neuen und alten Ländern. Die Effekte kommen wiederum in den neuen Ländern stärker zum Tragen als in den alten.

Die spezifischen Nachfragen unter Arbeitern und Angestellten zur genaueren beruflichen Stellung ermöglichen unter diesen derzeit abhängig Beschäftigten eine Analyse nach beruflicher Positionierung.

Die Ergebnisse zeigen 2010 mit höherer Position im Beruf eine zunehmende Beteiligungsquote an Weiterbildung insgesamt auf, aber auch unter allen drei Weiterbildungstypen (**Tabelle 12**).

Die abhängig Beschäftigten (ohne Beamte) auf Führungsebene beteiligten sich 2010 zu 70 % an Weiterbildung, unter den Un- oder Angelernten war es dagegen nur jeder Dritte.

Die Trendanalyse zeigt in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten insgesamt ausschließlich unter Personen auf Führungsebene eine leichte Beteiligungsverringerung seit 2007. Dieser leichte Abwärtstrend ist vor allem auf den deutlichen Abwärtstrend in dieser Gruppe im Bereich der betrieblichen Weiterbildung

Tabelle 12: Teilnahme an Weiterbildung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position

Basis: Abhängig Beschäftigte (ohne Beamte)	Bundesgebiet		Alte Länder		Neue Länder	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%
Weiterbildung insgesamt						
Un-/Angelernte	34	33	32	32	43	39
Fachkräfte	55	54	54	52	59	58
Führungsebene	72	70	72	70	75	69
Betriebliche Weiterbildung						
Un-/Angelernte	25	22	23	20	35	26
Fachkräfte	47	43	46	42	50	44
Führungsebene	67	59	66	58	72	62

TNS Infratest Sozialforschung 2010

zurückzuführen. Die beschriebenen Ergebnisse lassen sich in vergleichbaren Mustern auch getrennt nach Ost und West aufzeigen, wiederum etwas stärker ausgeprägt in den neuen Ländern.

Besonders auffällig ist der Beteiligungsrückgang der Fachkräfte zwischen 2007 und 2010 (47% vs. 43%). Der Effekt zeigt sich in den neuen Ländern noch etwas stärker als in den alten Ländern (Ost: minus sechs; West: minus vier Prozentpunkte).

Betriebsgröße

Für abhängig Beschäftigte ist zudem die Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten, ein entscheidendes Moment für die Beteiligung an Weiterbildung. Die Ergebnisse in 2010 bestätigen dies (**Tabelle 13**).

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Beteiligung von abhängig Beschäftigten sowohl in der Weiterbildung insgesamt als auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Die Spannweite der Beteiligungsquoten ist bei der betrieblichen Weiterbildung besonders groß. Sie reicht von einer Beteiligung von 28% von abhängig Beschäftigten in Betrieben mit

bis zu 10 Beschäftigten bis hin zu einer Teilnahmequote von 50% unter Beschäftigten in Betrieben mit 250 bis 999 Beschäftigten. Beschäftigte aus Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten beteiligen sich zu 47%. Dieses Muster zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung nach neuen und alten Ländern. Im Osten liegen die Beteiligungsquoten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung allerdings auf etwas höherem Niveau.

Ein direkter Trendvergleich mit 2007 ist aufgrund der Veränderung in den verwendeten Betriebsgrößenklassen nicht vollständig möglich, denn die Betriebsgrößenklasse mit 50 bis 999 Beschäftigten wurde in 2007 anders unterteilt als 2010. Ersichtlich ist aber, dass sich die Beteiligung unter abhängig Beschäftigten aus großen Betrieben etwas verringert hat. Dies gilt insbesondere für den Weiterbildungstyp der betrieblichen Weiterbildung.

Arbeitsverträge

Die Beteiligung an Weiterbildung hängt damit zusammen, ob der eigene Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet ist. 2010 beteiligten sich unter den abhängig Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

Tabelle 13: Teilnahme an Weiterbildung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Basis: Abhängig Beschäftigte	Bundesgebiet		Alte Länder		Neue Länder	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%
Weiterbildung insgesamt						
1 bis 10 Beschäftigte	47	42	45	41	52	43
11 bis 19 Beschäftigte	49	43	44	42	62	47
20 bis 49 Beschäftigte	54	53	52	51	62	58
50 bis 249 Beschäftigte ¹⁾	54	54	54	53	57	56
250 bis 999 Beschäftigte ¹⁾	54	56	54	53	57	70
1.000 und mehr Beschäftigte	64	56	63	58	²⁾	²⁾
Betriebliche Weiterbildung						
1 bis 10 Beschäftigte	26	28	25	27	30	33
11 bis 19 Beschäftigte	39	31	35	30	50	37
20 bis 49 Beschäftigte	46	40	44	39	53	43
50 bis 249 Beschäftigte ¹⁾	47	43	47	43	50	42
250 bis 999 Beschäftigte ¹⁾	47	50	47	48	50	57
1.000 und mehr Beschäftigte	57	47	56	47	²⁾	²⁾

1) 2007 können die Beteiligungen ausschließlich für die Gruppen von 50 bis 999 Beschäftigten insgesamt ausgewiesen werden.

2) Die dahinterstehende Fallzahl liegt unter 80 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers wird diese Beteiligungsquote nicht ausgewiesen.

mit 51% etwas mehr Personen als unter denjenigen mit befristetem Arbeitsverhältnis (47%; **Abbildung 11**). Dieses Muster lässt sich auch in den Weiterbildungstypen der betrieblichen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung erkennen. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung dagegen beteiligen sich unter den Beschäftigten mit befristetem Arbeitsverhältnis mehr Personen (19%) als in der Vergleichsgruppe mit unbefristetem Arbeitsverhältnis (10%).

Diese Unterschiede sind nicht selbstverständlich. Noch 2007 war ausschließlich im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein Unterschied zugunsten von abhängig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zu erkennen, wenn auch dieser Unterschied mit drei Prozentpunkten nicht besonders stark war. In den beiden anderen Weiterbildungstypen lagen die Quoten jeweils zugunsten der befristet Beschäftigten.

Veränderungen zeigen sich zwischen 2007 und 2010 ausschließlich in der Gruppe mit befristeten Arbeitsverhältnissen. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung sind deutliche Abwärtstrends zu erkennen. Dagegen zeichnet sich im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ein leichter Aufwärtstrend ab. Im Ost-West-Vergleich zeigt sich diese Entwicklung wiederum in den neuen Ländern etwas ausgeprägter als in den alten Ländern.

Bruttoeinkommen aus der Tätigkeit

Die Beteiligung an Weiterbildung steigt mit zunehmendem Bruttoeinkommen aus der beruflichen Tätigkeit unter den Erwerbstätigen. Während sich unter den Personen mit einem Bruttoeinkommen bis zu 400 € nur ein Drittel an Weiterbildung beteiligt (**Tabelle 14**), liegt die Teilnahmequote mit 73% unter Erwerbstätigen mit einem Bruttoeinkommen von 4.001 € und mehr deutlich darüber.

Die zunehmende Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmendem Einkommen ist vor allem auf die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. In den beiden anderen Weiterbildungstypen lässt sich der Effekt einer zunehmenden Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmendem Einkommen nicht erkennen. Stattdessen beteiligen sich an beiden individuellen Weiterbildungstypen Personen aus den unteren Einkommensgruppen und der höchsten Einkommensgruppe deutlich häufiger als die mittleren Einkommensgruppen.

Die höchste Einkommensgruppe unter den Erwerbstätigen weist im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung nicht die höchste Beteiligungsquote auf, sondern nur die zweithöchste. Diese Gruppe nimmt aber überdurchschnittlich häufig an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil (19%). Offenbar liegt für diese Einkommensgruppe auch ein Anreiz darin, sich beruflich breiter und nicht ausschließlich betrieblich weiterzubilden.

Abbildung 11: Weiterbildungsteilnahme nach Beschäftigungsverhältnis

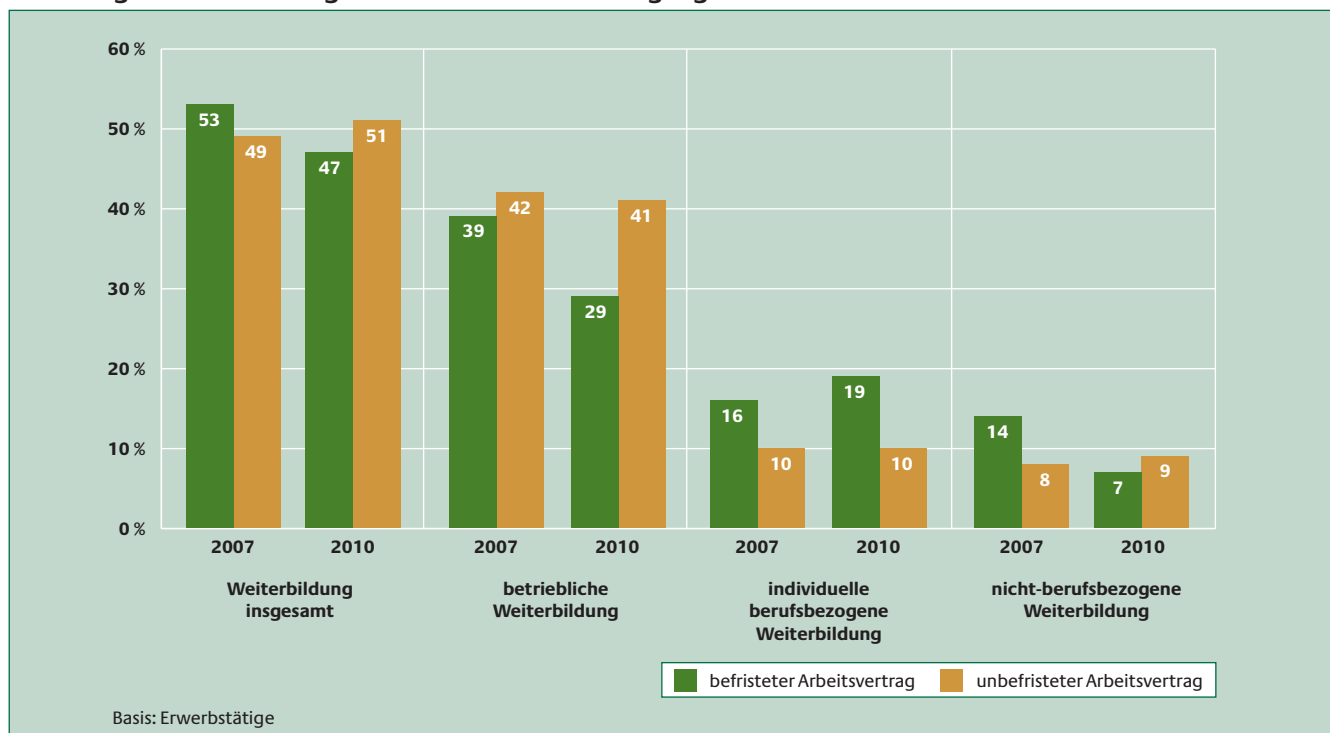


Tabelle 14: Teilnahme an Weiterbildung von Erwerbstätigen nach eigenem Bruttoeinkommen

Basis: Erwerbstätige	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
	%	%	%	%
bis zu 400 €	32	11	14	14
401 bis 1.000 €	41	22	16	8
1.001 bis 2.000 €	45	35	11	7
2.001 bis 3.000 €	51	42	10	8
3.001 bis 4.000 €	64	59	12	8
4.001 € und mehr	73	56	19	13

Anmerkung: Im AES 2007 wurde die Frage nach dem Einkommen auf das Nettoeinkommen ausgerichtet. Ein direkter Vergleich zwischen 2007 und 2010 ist daher nicht möglich.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Bildungsabschlüsse

Die Beteiligung an Weiterbildung ist stark vom jeweiligen Bildungshintergrund der Person beeinflusst. Analoge Zusammenhangsmuster zeigen sich auch 2010 jeweils nach schulischem und beruflichem Abschluss.

Schulischer Abschluss

Die Beteiligung von Personen mit einem hohen Schulabschluss liegt 2010 mit 56 % etwa doppelt so hoch wie die von Personen mit niedriger Schulbildung (**Tabelle 15**). Dieses Muster ist auch in der Beteiligung an den verschiedenen Weiterbildungstypen zu erkennen.

In allen drei Bildungsgruppen zeigt sich zwischen 2007 und 2010 eine Abnahme in der Beteiligung an Weiterbildung. Von dem Beteiligungsrückgang ist die Gruppe mit mittlerem Schulabschluss am stärksten betroffen. Ähnliche Beteiligungsstrukturen lassen sich auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung erkennen.

Der Ost-West-Vergleich zeigt folgendes Ergebnis: In den alten Ländern findet sich unter Personen mit (Fach-)Abitur keine statistisch relevante Veränderung in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. In den neuen Ländern ist dagegen ein stark ausgeprägter Beteiligungsrückgang zu erkennen (minus 12 Prozentpunkte). Der Abwärtstrend führt in den neuen Ländern sogar dazu, dass die Beteiligungsquoten an betrieblicher Weiterbildung in den beiden Gruppen mit mittlerem und höherem Schulabschluss etwa gleich hoch liegen.

Beruflicher Bildungsabschluss

Auch mit zunehmendem beruflichem Bildungsgrad ist eine steigende Weiterbildungsteilnahme zu erkennen (**Abbildung 12**). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich zu einem Drittel an Weiterbildung, während es unter Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss mit 63 % relativ etwa doppelt so viele sind. Anders als beim schulischen Bildungshintergrund, zeigt sich bei der getrennten Betrachtung nach beruflichem Bildungsabschluss das Muster zwar auch im Typ der betrieblichen Weiterbildung, nicht aber so eindeutig in den beiden anderen Weiterbildungstypen.

Im Vergleich mit 2007 sind unterschiedliche Entwicklungen in der Weiterbildungsbeteiligung getrennt nach beruflichem Abschluss zu erkennen. Während sich die Teilnahmequote unter Personen mit einer Lehre/Berufsausbildung zwischen 2007 und 2010 um fünf Prozentpunkte reduziert hat, hat sie unter Personen mit Meister/Fachschulabschluss leicht und unter Personen ohne Berufsausbildung recht deutlich zugenommen (drei und fünf Prozentpunkte). Hierdurch hat sich die eklatante Spreizung zwischen den Gruppen in 2010 etwas verringert, wenngleich sie mit einem Unterschied von 30 Prozentpunkten noch immer sehr hoch ist.

In der Gruppe mit einer Lehre oder einem Berufsfachschulabschluss findet sich – anders als bei allen anderen Vergleichsgruppen – ein Beteiligungsrückgang im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Das geht mit dem Beteiligungsrückgang unter Personen mit mittlerem Schulabschluss im Bereich der betrieblichen Weiterbildung einher.

Tabelle 15: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulabschluss¹⁾

Basis: 18-19- bis 64-Jährige	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%	%	%
Bundesgebiet								
Niedrig	29	27	19	15	7	7	7	6
Mittel	49	45	34	29	13	13	9	10
Hoch	60	56	38	35	23	17	15	16
Alte Länder								
Niedrig	29	27	20	15	6	7	7	6
Mittel	50	46	36	29	13	13	10	11
Hoch	60	58	38	37	23	17	15	17
Neue Länder								
Niedrig	26	27	14	12	9	9	5	7
Mittel	47	43	32	29	13	12	9	7
Hoch	61	50	40	28	22	17	15	13

1) Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem Schulabschluss wurden aus dem sehr differenzierten AES-Fragenprogramm zusammengefasst. Die jeweils höchsten Schulabschlüsse wurden auf Personenebene wie folgt zusammengefasst: niedrig = Hauptschulabschluss oder darunter; mittel = mittlerer Abschluss; hoch = Fachabitur und darüber. Aufgrund der geringen Basis werden die drei Gruppen, die (a) über gar keinen Schulabschluss verfügen, (b) den Schulabschluss nicht nannten und (c) noch keinen Schulabschluss erworben haben, weil sie derzeit in schulischer Bildung sind, hier nicht aufgeführt.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Personen ohne Berufsausbildung konnten die Beteiligungsquote im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ausbauen. Die höher qualifizierten Vergleichsgruppen zeigen seit 2007 leicht sinkende Beteiligungsquoten.

Wie bereits die Ergebnisse der BSW-Erhebungen zuvor und auch die letzte AES-Erhebung zeigten, gelten auch 2010 die beiden Resultate:

1. Während im Bereich der betrieblichen Weiterbildung der Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation stärker ausgeprägt ist, ist im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung der Zusammenhang mit dem schulischen Bildungshintergrund deutlicher.
2. Mit zunehmender Qualifikation nimmt die Beteiligung an Weiterbildung zu. Das zeigt sich seit dem BSW 1979 sowohl getrennt nach schulischem als auch beruflichem Bildungsabschluss. Konkret bedeutet das, dass durch dieses Beteiligungsverhalten die Qualifikationskluft nicht kompensiert, sondern verstärkt wird.

Gemessen an den oben gezeigten Weiterbildungsquoten fällt allerdings der Beteiligungsunterschied zwischen der unteren und der oberen Bildungsgruppe in 2010 etwas schwächer aus als noch im Jahr 2007 (Differenzen nach beruflichem Bildungshintergrund 2007: 34 Prozentpunkte und 2010: 30 Prozentpunkte; Differenzen nach schulischem Bildungshintergrund 2007: 31 Prozentpunkte und 2010: 29 Prozentpunkte).

Geschlecht

Die Beteiligung an Weiterbildung liegt 2010 unter den Männern mit 43% etwa so hoch wie unter Frauen mit 42% (**Abbildung 13**). Noch 2007 lag die Quote unter den Männern mit 46% deutlich über der der Frauen (42%). Die rückläufige Beteiligung an Weiterbildung seit 2007 bezieht sich demnach vor allem auf die männliche Bevölkerung; unter der weiblichen stagniert sie. Unter den Weiterbildungstypen bezieht sich der Beteiligungsrückgang wiederum vor allem auf die betriebliche Weiterbildung.

Abbildung 12: Weiterbildungsteilnahme nach beruflichem Abschluss

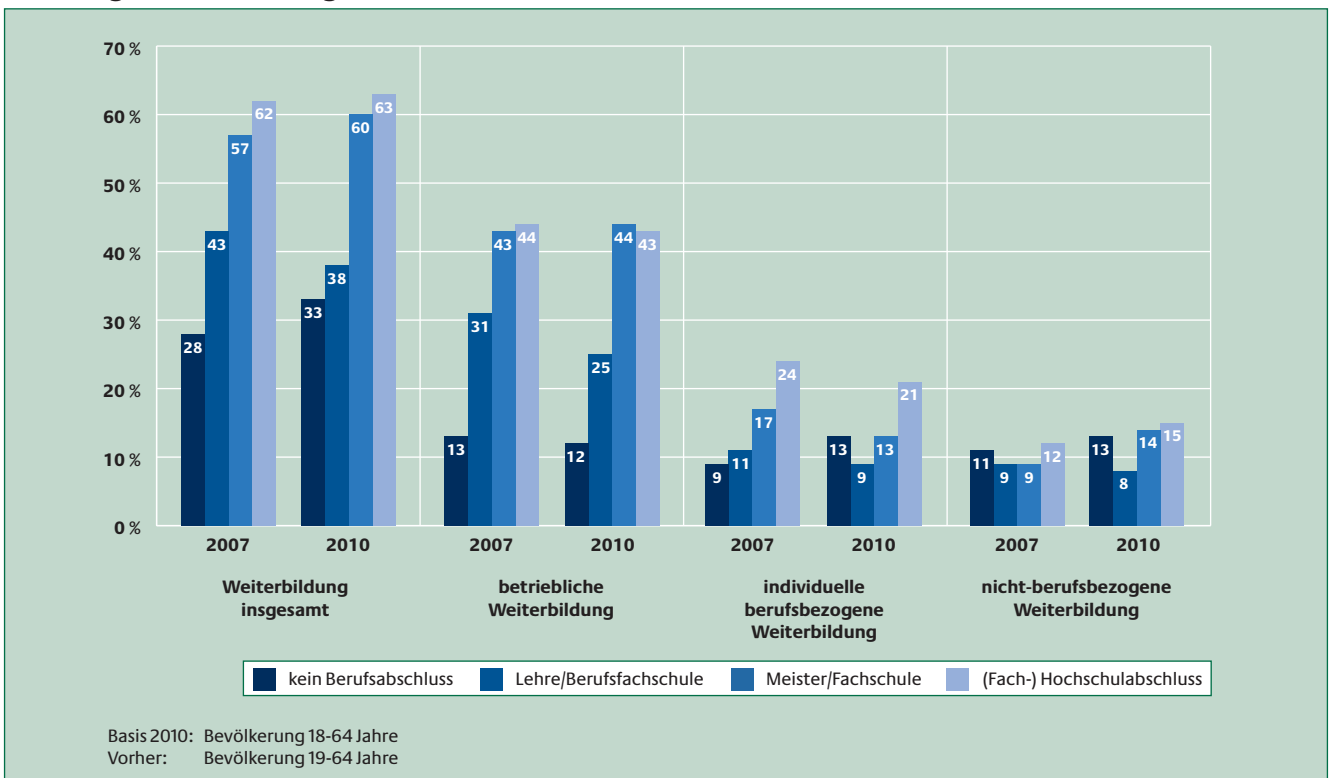
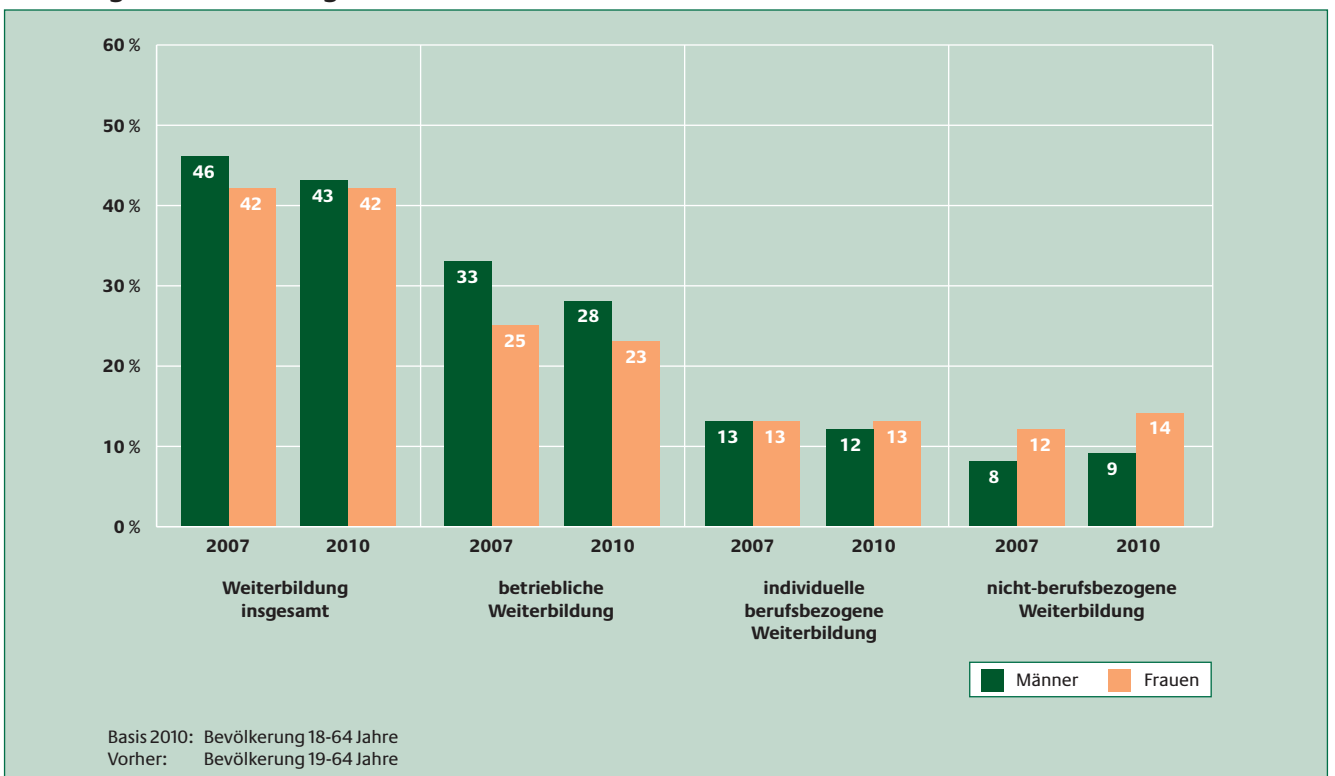


Abbildung 13: Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht 2007 und 2010



Die Beteiligungsquoten nach den Weiterbildungstypen und Geschlecht zeigen 2010 bekannte Strukturen: Männer beteiligen sich häufiger an betrieblicher Weiterbildung (28 % vs. 23 %). Frauen beteiligen sich häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung (14 % vs. 9 %). Die Beteiligungsquoten an individueller berufsbezogener Weiterbildung liegen etwa gleich hoch (Männer: 12 %; Frauen: 13 %).

Die Unterschiede vor allem in der betrieblichen Weiterbildung sind überwiegend auf ungleiche Zugangsmöglichkeiten von Männern und Frauen zurückzuführen (s. o.). Während der Anteil von Erwerbstätigen unter Frauen zum Zeitpunkt der Befragung beim AES 2010 bei 62 % lag, lag der der Männer bei 71 %. Wie weiter oben gezeigt wurde, liegt die Weiterbildungsbeteiligung zudem unter Vollzeit-Erwerbstätigen höher als unter Teilzeit-Beschäftigten (vgl. Tabelle 10). Der Anteil von Vollzeit-Erwerbstätigen liegt unter den erwerbstätigen Männern mit 92 % deutlich höher als unter erwerbstätigen Frauen mit 46 %.

Der Beteiligungsrückgang zwischen 2007 und 2010 an betrieblicher Weiterbildung ist offenbar weniger ein geschlechtsspezifischer Effekt als ein Effekt der Berufstätigkeit (**Tabelle 16**).

Betrachtet man ausschließlich voll Erwerbstätige, beteiligen sich Frauen sogar häufiger an Weiterbildung als Männer (53 % vs. 50 %). Dieser Effekt hatte sich bereits 2007 gezeigt und ist 2010 auch bei den drei Weiterbildungstypen zu erkennen.

Unter den Teilzeit-Erwerbstätigen ist zwischen 2007 und 2010 folgende Entwicklung zu beobachten: Die Beteiligung der Frauen ist leicht angestiegen, die der Männer leicht zurückgegangen. D. h., der Unterschied in der Teilnahme an Weiterbildung hat sich zwischen 2007 (acht Prozentpunkte) und 2010 (zwölf Prozentpunkte) noch etwas zugunsten der Frauen vergrößert.

Bemerkenswert ist, wie bereits weiter oben erwähnt, dass unter den Teilzeit-Erwerbstätigen die Männer im Trendvergleich im betrieblichen Weiterbildungssektor einen sehr deutlichen Beteiligungszuwachs aufzeigen. Auch der Anteil von in Teilzeit tätigen Männern ist im Vergleich zu 2007 angestiegen. Dies mag teilweise dadurch bedingt sein, dass Männer, die an sich einen Vollzeit-Arbeitsvertrag haben und in Kurzarbeit sind, im AES 2010 in der Gruppe der Teilzeit-Erwerbstätigen zu finden sind (genauer vgl. Punkt „Arbeitszeit“, S. 24).

Tabelle 16: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%	%	%
Basis: 16- bis 64-Jährige								
Männer	46	43	33	28	13	12	8	9
Frauen	42	42	25	23	13	13	12	14
Basis: Erwerbstätige								
Männer	52	48	42	37	13	11	7	6
Frauen	52	50	38	35	16	15	12	13
Basis: Vollzeit-Erwerbstätige								
Männer	52	50	43	38	13	11	7	6
Frauen	57	53	43	40	18	15	10	10
Basis: Teilzeit-Erwerbstätige								
Männer	38	36	18	26	17	9	9	4
Frauen	46	48	32	30	14	15	13	15

Alter

Wenngleich „Alter“ nicht der einflussreichste Indikator hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung ist, so lässt sich hier dennoch eine auffällige Entwicklung zwischen 2007 und 2010 beobachten.

Die Beteiligung an Weiterbildung gleicht 2010 einer Gipfel-Kurve (**Abbildung 14**). Zwischen den Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen und der der 45- bis 49-Jährigen ist ein Anstieg in den Beteiligungsquoten von 40% auf 49% zu erkennen. Zwischen den Altersgruppen der 50- bis 54-Jährigen und der der 60- bis 64-Jährigen nehmen die Beteiligungsquoten von 44% auf 27% ab.

2007 lag die höchste Beteiligungsquote in der jüngeren Gruppe der 40- bis 44-Jährigen und unterschied sich mit nur maximal drei Prozentpunkten von den jüngeren Altersgruppen. D. h., dass die höheren Teilnahmequoten in 2010 unter den Ältern zuungunsten der jüngeren Altersgruppen erfolgten. Besonders bemerkenswert ist der Anstieg in der Beteiligungsquote der 60- bis 64-Jährigen von 18% im Jahr 2007 auf 27% im Jahr 2010.

Diese Entwicklung wird noch deutlicher sichtbar, wenn man die Betrachtung nach Altersgruppen auf die Erwerbstätigen eingrenzt (**Abbildung 15**). Die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen beteiligt sich 2010 unter den Erwerbstätigen etwa so häufig wie die jüngste Gruppe

der 18- bis 64-Jährigen. Noch 2007 hatte sich hier ein sehr deutlicher Unterschied gezeigt (Differenz: 21 Prozentpunkte).

Das Muster der erst zunehmenden und dann abnehmenden Beteiligungsquoten an Weiterbildung nach Altersgruppen ist wiederum vor allem auf die betriebliche Weiterbildung zurückzuführen und zeigt sich auch im Ost-West-Vergleich.

Abbildung 14: Weiterbildungsteilnahme nach Alter

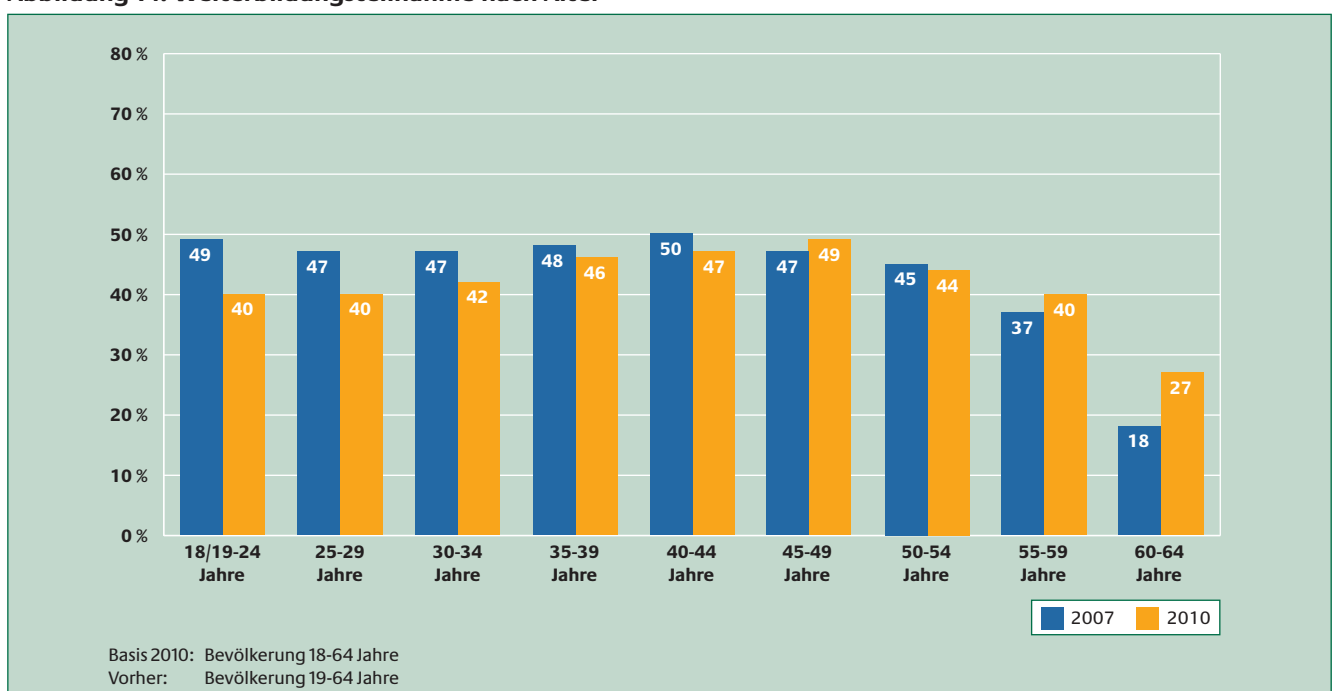
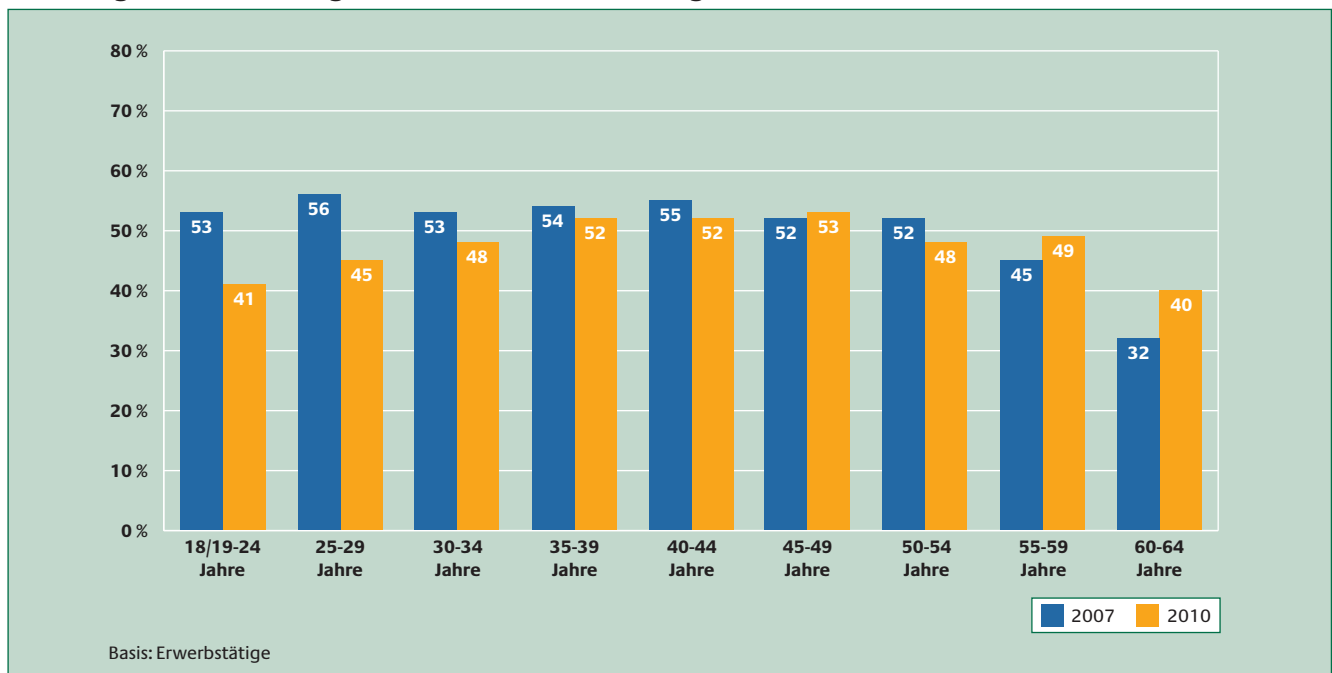


Abbildung 15: Weiterbildungsteilnahme unter Erwerbstätigen nach Alter



Migrationshintergrund

Die Beteiligung an Weiterbildung hängt auch entscheidend mit dem Migrationshintergrund einer Person zusammen. Getrennt betrachtet werden hier die folgenden drei Gruppen:

1. Deutsche ohne Migrationshintergrund:
In dieser Gruppe wurden Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit zusammengefasst, die als Kind als erste Sprache Deutsch lernten.
2. Deutsche mit Migrationshintergrund:
Diese Gruppe umfasst Personen mit deutscher

Staatsangehörigkeit, die als erste Sprache nicht Deutsch, sondern eine andere Sprache lernten.

3. Ausländer:
Hierunter fallen Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit.

Im Jahr 2010 beteiligen sich Deutsche ohne Migrationshintergrund – nach wie vor – am häufigsten an Weiterbildung (45%; **Tabelle 17**), gefolgt von Deutschen mit Migrationshintergrund (33%). Die Beteiligungsquote der Ausländer liegt dagegen mit 29% am niedrigsten.

Tabelle 17: Teilnahme an Weiterbildung nach Migrationshintergrund

Basis: 18/19- bis 64-Jährige	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%	%	%
Bundesgebiet								
Deutsche ohne Migrationshintergrund	46	45	31	28	14	13	10	12
Deutsche mit Migrationshintergrund	34	33	23	17	9	10	7	7
Ausländer	32	29	15	11	9	12	11	11

Der Unterschied zwischen den Deutschen ohne Migrationshintergrund und den Ausländern hat sich seit 2007 noch leicht verstärkt, denn in der Gruppe der Ausländer lässt sich ein leichter Beteiligungsrückgang erkennen. Wiederum ist diese Tendenz vor allem auf die rückläufigen Weiterbildungsquoten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. Zwar ist ein Beteiligungsrückgang in allen Vergleichsgruppen

von drei bis sechs Prozentpunkten zu erkennen, er fällt aber relativ betrachtet unter den Ausländern und den Deutschen mit Migrationshintergrund mit einem Beteiligungsrückgang um rd. ein Drittel deutlich stärker aus als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. Bei den Ausländern ist immerhin ein leichter Beteiligungszuwachs im Sektor der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zu erkennen.

5. Literatur

Behringer, Friederike/Käpplinger, Bernd/Moraal, Dick/Schönfeld, Gudrun (2010): Betriebliche Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, S. 289–292.

Bilger, Frauke (2010): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010 (AES 2010). Sachstands- und Methodenbericht. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. München: TNS Infratest Sozialforschung.

Deeke, Axel (2010): Arbeitsmarktpolitik mit dem Europäischen Sozialfonds. Ergänzung des SGB III aus Mitteln des ESF – Umsetzung und Wirkungen. Nürnberg.

Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das deutsche Bildungswesen. Stuttgart.

Enders, Kristina/Reichart, Elisabeth (2010): Weiterbildungsbeteiligung und Teilnahmestrukturen. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2010): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld, S. 127–153.

Europäische Kommission (2010): Verordnung (EU) Nr. 823/2010 der Kommission vom 17. September 2010 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Erstellung und die Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen im Hinblick auf Statistiken über die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. ABl. L 246 vom 18.9.2010, S. 33 ff

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.

Europäischer Rat (2003): Schlussfolgerungen des Rates vom 5. Mai 2003: Europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung. Brüssel.

European Commission/EUROSTAT (2006): Classification of learning activities – Manual. Luxembourg.

Gnahs, Dieter (2010): Einleitung – Weiterbildung und Wirtschaftskrise. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2010): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld, S. 11–14.

Gnahs, Dieter/Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine (Hrsg.) (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2. Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld.

Institute for Statistics UNESCO (1997, 2006): International Standard Classification of Education – ISCED 1997. (http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=3813_201&ID2=DO_TOPIC).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003): Strategien für das lebenslange Lernen in Europa: Bericht zur Umsetzung der Ratsentscheidung von 2002 zum lebensbegleitenden Lernen. EU und EWR-EFTA-Länder, Brüssel.

Post, Julia (2008): BSW-AES 2007. Erhebung zum Weiterbildungsverhalten. Materialband 5. Die Codierung offener Nennungen zu Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten nach der ISCED-Fields-Klassifikation. München: TNS Infratest Sozialforschung.

Seyfried, Brigitte (2010): Öffentlich geförderte Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, S. 323–328.

Siebert, Horst (1999): Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland – Alte Bundesländer und neue Bundesländer. In: Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 2. überarbeitete Auflage; Opladen: Leske+Budrich, S. 54–80.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3) Wiesbaden.

von Rosenblatt, Bernhard /Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld.

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 Bundstags-, 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.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

