



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsverhalten in Deutschland

AES 2012 Trendbericht



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsverhalten in Deutschland

AES 2012 Trendbericht

Inhalt

Ergebnisse im Überblick.....	2
1. Vorbemerkung.....	4
2. Weiterbildungsbeteiligung von 1979 bis 2012.....	6
3. Formen und Teilbereiche der Weiterbildung	9
3.1 Themenbereiche der Weiterbildung.....	10
3.2 Nutzen von Weiterbildung.....	12
3.3 Weiterbildungssegmente	13
3.3.1 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente.....	14
3.3.2 Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten.....	17
3.3.3 Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten.....	20
4. Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach verschiedenen Personengruppen.....	23
4.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale	23
4.2 Bildungshintergrund	30
4.3 Gender.....	33
4.4 Alter	34
4.5 Migrationshintergrund.....	35
5. Literatur.....	38
Anhang 1: Partner im Projektverbund und AES-Beiratsmitglieder	41
Anhang 2: Konzeption des Schlussberichts.....	42

Ergebnisse im Überblick

Höchste Weiterbildungsbeteiligung seit 1979

Im Jahr 2012 wurde mit 49 % die bisher höchste Teilnahmequote an Weiterbildung seit dem Jahr 1979 gemessen. Mit Blick auf den Benchmark, den sich das BMBF für das Jahr 2015 in Höhe von 50 % setzte, ist das bundesdeutsche Ergebnis im Jahr 2012 ein Erfolg: Die Quote der Weiterbildungsbeteiligung ist davon nicht statistisch signifikant verschieden. Der Beteiligungsrückgang von 2007 auf 2010 ist demnach nicht nur aufgeholt, sondern mit dem Ergebnis des Jahres 2012 sogar deutlich überkompensiert worden. Dies gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland, wobei in Ostdeutschland nach dem zuvor stärkeren Rückgang ein noch stärkerer Zuwachs ermittelt wurde: Im Jahr 2012 beteiligen sich

- in Ostdeutschland 53 % der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung und
- in Westdeutschland 48 %.

Der größte Bereich, die betriebliche Weiterbildung, ist weiter gewachsen

Seit dem Jahr 2010 hat auch die Gesamtzahl der realisierten Weiterbildungsaktivitäten deutlich zugenommen (Anstieg um Faktor 1,3). Getrennt nach Weiterbildungssegmenten ist dieser Anstieg vor allem auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen (Anstieg um Faktor 1,3), aber auch auf den zweitgrößten Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (Anstieg um Faktor 1,2). Der kleinste Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung hat dagegen sowohl relativ als auch absolut abgenommen.

Tendenz: Die Arbeitgeber investieren mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter

Die ersten deskriptiven Ergebnisse zeigen anhand dreier Merkmale ein recht eindeutiges Bild. Die Arbeitgeber investieren mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:

- Im Jahr 2012 überwiegt der Anteil der betrieblich veranlassten Weiterbildungsaktivitäten erstmals gegenüber dem der selbst initiierten.
- Seit dem Jahr 2010 ist die Kostenübernahme durch die Arbeitgeber für Weiterbildungsaktivitäten angestiegen.

- Absolut (wenngleich nicht relativ) ist auch die Zahl der Weiterbildungsaktivitäten, die wenigstens teilweise während der Arbeitszeit wahrgenommen werden, gestiegen.

Ein absolut neues Ergebnis lässt sich zudem mit dem AES 2012 ermitteln: Die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber wurde bislang unterschätzt. Bisher wurde davon ausgegangen, dass die Arbeitgeber für maximal ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten direkte Kosten übernehmen. Nach der aktuellen AES-Erhebung gilt das für fast sechs von zehn.

Erwerbstätige in Ostdeutschland: Deutliche Gewinner in der Weiterbildungsbeteiligung

Der deutliche Rückgang der betrieblichen Weiterbildung von 2007 bis 2010 vor allem unter Erwerbstätigen in Ostdeutschland wurde von 2010 bis 2012 durch einen deutlichen Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung überkompensiert. Dies gilt in hohem Maße für die Erwerbstätigen in Westdeutschland (Anstieg seit 2010 von 36 % auf 43 %), in besonders hohem Maße aber für die Erwerbstätigen in Ostdeutschland (Anstieg seit 2010 von 37 % auf 50 %). Besonders stark ist dieser Zuwachs in Ostdeutschland unter voll erwerbstätigen Personen.

Zuwachs in der Weiterbildungsbeteiligung von Fachkräften, insbesondere in Ostdeutschland

Seit dem Jahr 2010 ist getrennt nach beruflicher Position in allen Gruppen ein Zuwachs in der (betrieblichen) Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen, und dies sowohl in Ost- als auch Westdeutschland. Bezogen auf die betriebliche Weiterbildung liegen seit dem Jahr 2010 die deutlichsten Beteiligungszuwächse

- in Westdeutschland unter den Fachkräften und unter den Führungskräften sowie
- in Ostdeutschland unter den Un- und Angelernten und unter den Fachkräften vor.

Der höchste Beteiligungszuwachs wurde dabei in Ostdeutschland unter den Fachkräften ermittelt (Zuwachs: 19 Prozentpunkte).

Die Jüngeren und die Älteren nehmen (wieder) stärker an Weiterbildung teil

Zuletzt hatte der AES 2010 zwar eine zunehmende Beteiligung der älteren Gruppe abgebildet, allerdings mit dem Parallelergebnis einer abnehmenden Beteiligung der jüngeren Gruppe. Im Jahr 2012 konnte die Gruppe der unter 35-Jährigen im Vergleich zum Jahr 2010 wieder aufholen; ihre Weiterbildungsteilnahme liegt im Jahr 2012 wieder etwa so hoch wie im Jahr 2007. Der zuletzt ermittelte Teilnahmezuwachs an Weiterbildung setzt sich unter den über 55-Jährigen fort, insbesondere dann, wenn unter ihnen ausschließlich die Gruppe der Erwerbstätigen betrachtet wird: Unter den Erwerbstätigen fallen die Unterschiede im Jahr 2012 zwischen den Altersgruppen nicht mehr so stark aus. Die mittleren Altersgruppen unter den Erwerbstätigen beteiligen sich zu 56 bis 58 % an Weiterbildung, die jüngste zu 52 % und die älteste Gruppe zu immerhin 46 %.

Personen mit Migrationshintergrund holen nicht so stark auf

Personen mit Migrationshintergrund, seien sie Deutsche oder Ausländer, beteiligen sich nach dem niedrigen Ergebnis in den Teilnahmequoten des Jahres 2010 im Jahr 2012 wieder etwa so häufig an Weiterbildung wie bereits im Jahr 2007. Die deutlichen Beteiligungszuwächse, die über die Teilnahmequoten des Jahres 2007 hinausgehen, finden sich in der Weiterbildungsbeteiligung ausschließlich in der Gruppe der Deutschen ohne Migrationshintergrund. Dieses Ergebnis ist vor allem auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. Deutsche ohne Migrationshintergrund nehmen im Jahr 2012 z. B. doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil wie Ausländer. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der AES ausschließlich in deutscher Sprache erhoben wird. Entsprechend dürfte es sich bei der Gruppe der befragten Personen mit Migrationshintergrund um eine positiv selektierte Gruppe, die zumindest sprachlich besser integriert ist, handeln. Die hier berichteten Teilnahmequoten dürften daher eher überschätzt sein.

Datengrundlage

Die vorliegende BMBF-Studie stellt die aktuellen Ergebnisse des Weiterbildungsverhaltens in Deutschland für das Jahr 2012 vor. Grundlage des Trendberichts ist eine Repräsentativerhebung mit 7.099

CAPI-Interviews (*Computer Assisted Personal Interviewing*) unter den 18- bis 64-Jährigen. Die nationale Erhebung ist Teil der ersten europäischen Runde des Adult Education Survey (AES 2011/12) und schließt in Deutschland an die Trendreihe des Berichtssystems Weiterbildung (BSW 1979 bis 2007) sowie der beiden AES-Erhebungen zuvor (2007 und 2010) an.

Der vorliegende Bericht stellt die ersten zentralen (Trend-)Ergebnisse zur Weiterbildung der Befragten in den letzten 12 Monaten vor. Unter Berücksichtigung der Feldzeit umfasst der Beobachtungszeitraum kalendarisch insgesamt 16 Monate. Er erstreckt sich über eine Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland, was bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen ist. Weiterführende Analysen werden im Jahr 2013 im AES-Schlussbericht veröffentlicht.

1. Vorbemerkung

Mit der Erhebung zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012“ setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)¹ die mittlerweile in Deutschland etablierte² Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) fort³ und schließt an das Berichtssystem Weiterbildung (BSW)⁴ an, das von 1979 bis 2007 alle drei Jahre durchgeführt wurde.

Mit dem Bestreben, ein Instrument zur Beobachtung des Weiterbildungsverhaltens auch auf europäischer Ebene zu schaffen, wurde unter Koordination von Eurostat der AES entwickelt, abgestimmt und von 2005 bis 2008 von 29 europäischen Ländern freiwillig erprobt,⁵ darunter auch Deutschland im Rahmen der zehnten Erhebung zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ (Rosenblatt/Bilger 2008a). Die nationale Doppelerhebung „BSW-AES 2007“ wurde vom BMBF beauftragt, um das auf deutsche Bedarfe abgestellte BSW in die europäische Statistik (AES) zu überführen. Der Übergang wurde alles in allem als erfolgreich bewertet.

Der AES ist ein neuer Baustein im Rahmen des europäischen statistischen Systems (ESS) im Bereich des Erwachsenenlernens und ergänzt die beiden bereits etablierten Säulen, den „Labour Force Survey“ (LFS) und den „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS). Die aktuelle Erhebungsrunde in Deutschland (AES 2012) ist Teil der ersten für die EU-Mitgliedsstaaten verpflichtenden AES-Erhebung (2011/12). Rechtliche Grundlage zur Durchführung des AES 2011/12

ist die EU-Verordnung 2010 (Europäische Union 2010).⁶ Die europäische Rahmenverordnung sieht für den AES Erhebungsintervalle im Abstand von jeweils fünf Jahren vor.

Die Bundesregierung erklärte eine steigende Weiterbildungsbeteiligung zu einem eigenständigen bildungspolitischen Ziel: „Unser Ziel ist es, die Beteiligung der Bevölkerung an Weiterbildung bis zum Jahr 2015 von 41 auf 50 Prozent zu steigern“ (BMBF-Pressemitteilung 194/2007). Referenzstatistik ist die Studie zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der erfolgreichen Überführung des BSW in den AES werden zwischen den europäischen AES-Pflichterhebungen rein nationale Erhebungen angestrebt (zuletzt: AES 2010). Damit wurde das Erhebungsintervall des BSW bisher auch im nationalen AES fortgeführt (alle zwei bis drei Jahre).

Datenbasis ist eine bundesweite Repräsentativbefragung der 18- bis 64-Jährigen, also der deutschen Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter⁷. Mündlich-persönlich befragt wurden 7.099 per Zufallsverfahren ausgewählte Personen (zu methodischen Einzelheiten vgl. Stock/Bilger/Strauß 2012) von geschulten Interviewern des TNS-Infratest-Stabes. Die Interviews erfolgten von März bis Juni 2012. Der Beobachtungszeitraum schließt die letzten 12 Monate vor der Befragung ein. Unter Berücksichtigung der Feldzeit umfasst der Beobachtungszeitraum somit kalendarisch insgesamt 16 Monate.

Der AES ergänzt eine Reihe von Statistiken. Wenngleich mit dem AES als Individualstatistik sicherlich kein detaillierter Vergleich mit Trägerstatistiken möglich ist, so kann das Feld der Weiterbildung insgesamt mit einer breiten Informationsbasis in den Blick genommen werden. Analysen können dabei

1 Bis 1994 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)

2 Das lässt sich an einer Reihe von Veröffentlichungen festmachen, in denen die AES-Informationen nicht nur aufgenommen wurden, sondern die z. T. maßgeblich zur Beschreibung des Feldes der Weiterbildung sind. Beispielsweise genannt seien an dieser Stelle:

- Bildung in Deutschland 2008, 2010, 2012 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, 2010, 2012)
- Bildung und Forschung in Zahlen (BMBF 2011, 2012)
- Datenreport des Statistischen Bundesamts 2008, 2011 (Statistisches Bundesamt 2008, 2011)
- BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010, 2011, 2012)

3 Erstmals AES 2007 (Rosenblatt/Bilger 2011a, Rosenblatt/Bilger 2011b); zuletzt AES 2010 (Bilger/Rosenblatt 2011, Rosenblatt/Bilger 2011a)

4 Zuletzt Kuwan/Thebis 2005 und Kuwan u. a. 2006

5 Zur historischen Entwicklung des AES vgl. z. B. AES-Manual, Kapitel 1.4, s. Fußnote 6

6 Dort wird auf ein für die Durchführung maßgebliches „Handbuch zur Erhebung über die Erwachsenenbildung“ hingewiesen (im Folgenden AES-Manual; European Commission/Eurostat 2011), das von Eurostat unter Beteiligung der Mitgliedsstaaten („AES Task Force“) erstellt wurde. Es regelt Methodik sowie Befragungsinhalte der aktuellen AES-Erhebungsrunde.

7 In Einzelfällen sind Personen im „erwerbsfähigen Alter“ aufgrund der neuen Renteneintrittsregelung älter. Im AES ist die Gruppe der 18- bis 64-Jährigen gemeint.

nicht nur auf Personenebene, sondern auch auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten vorgenommen werden. Letzteres ermöglicht die Weiterbildungslandschaft im Sinne eines Marktes in den Blick zu nehmen, und dies getrennt nach den insgesamt drei verschiedenen Weiterbildungssegmenten, darunter auch die betriebliche Weiterbildung. Ergänzend werden Lernaktivitäten im Verlauf der letzten 12 Monate aus den Bereichen der regulären Bildung und des informellen Lernens erhoben. Der AES umfasst ein breites Fragenspektrum, das über personenbezogene Angaben auch Informationen zur beruflichen Situation und zum Bildungshintergrund erhebt. Darüber hinaus werden folgende Bereiche im Rahmen des AES erfasst:

- Beschreibung der verschiedenen Lernaktivitäten der Weiterbildung, reguläre Bildungsgänge und informelle Lernaktivitäten nach verschiedenen Merkmalen, wie z. B. Dauer, individuelle Kosten, Nutzen, Themenbereiche;
- Motive der (Nicht-)Teilnahme an (Weiter-)Bildung;
- Informations- und Beratungsbedarf;
- kulturelle Teilhabe;
- selbsteingeschätzte Kompetenzen in den Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und Fremdsprachen.

Die Berichterstattung im Rahmen des Projekts „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ erfolgt in einem zweistufigen Verfahren. Zeitnah nach Abschluss der Feldarbeiten legt TNS Infratest Sozialforschung diesen Trendbericht über die ersten Ergebnisse, fokussiert auf den Bereich der Weiterbildung, vor.⁸ Dieser Bericht wurde vor Veröffentlichung im Rahmen des AES-Beirats (genauer vgl. Anhang 1) diskutiert. Auf der zweiten Stufe folgt durch den beauftragten Projektverbund (genauer vgl. Anhang 1) ein detaillierter Schlussbericht, der nicht nur mehr Informationen zum Themenbereich Weiterbildung bereitstellt, sondern zudem das gesamte Fragenspektrum des AES in die Berichterstattung einbezieht (genauer vgl. Anhang 2).

8 Frauke Bilger mit Unterstützung von Alexandra Strauß und Luisa Stock

2. Weiterbildungsbeteiligung von 1979 bis 2012

Entscheidend für das nationale AES-Fragenprogramm ist, dass es das im AES-Manual vorgegebene Spektrum dessen, was im europäischen Rahmen unter den Begriff der *non-formal education* gefasst wird, widerspiegelt.⁹ Ob sich eine Befragungsperson an Weiterbildung beteiligt, wird im AES mithilfe der Erfragung von insgesamt vier Aktivitäten erfasst:

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

Die angesprochenen Aktivitäten sind nicht überschneidungsfrei. Jedoch definieren sie für die befragte Person das Feld, welches als „Weiterbildung“ erfasst werden soll. Die Fragen haben also eine Orientierungsfunktion. In die Teilnahmequote an Weiterbildung einbezogen werden alle Personen, die wenigstens an einer dieser Aktivitäten teilgenommen haben.

Mit der BMBF-Studie „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ wird auf Grundlage quantitativer Repräsentativerhebungen im Abstand von zwei bis drei Jahren eine Trendbeobachtung seit 1979 vorgelegt. Das Weiterbildungsverhalten wurde, wie oben beschrieben, bis 2007 nach dem BSW-Konzept erhoben und seit dem Jahr 2007 nach dem Konzept des AES (zum genauen Vorgehen vgl. z. B. Rosenblatt/

Bilger 2008a, Kapitel 2 bis 4). Der detaillierte Vergleich zeigte: Mit beiden Konzepten wird insgesamt in etwa das gleiche Spektrum an Lernaktivitäten im Erwachsenenalter abgedeckt. Die Beteiligungsquoten an Weiterbildung insgesamt sind daher im Trend fortschreibbar (genauer vgl. Rosenblatt/Bilger 2008a); alle anderen Ergebnisse jedoch nicht.

Die Erhebung zum Weiterbildungsverhalten erfolgte bis 1988 ausschließlich für das ehemalige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Nach der Wiedervereinigung wurde im Jahr 1991 erstmals die Befragung im gesamten Gebiet Deutschlands durchgeführt.

Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland 1991 bis 2012

Für Deutschland liegen somit Trendinformationen für die Beteiligungsquoten an Weiterbildung von 1991 bis heute, also über gut zwei Dekaden, vor (**Abbildung 1**, S. 7).

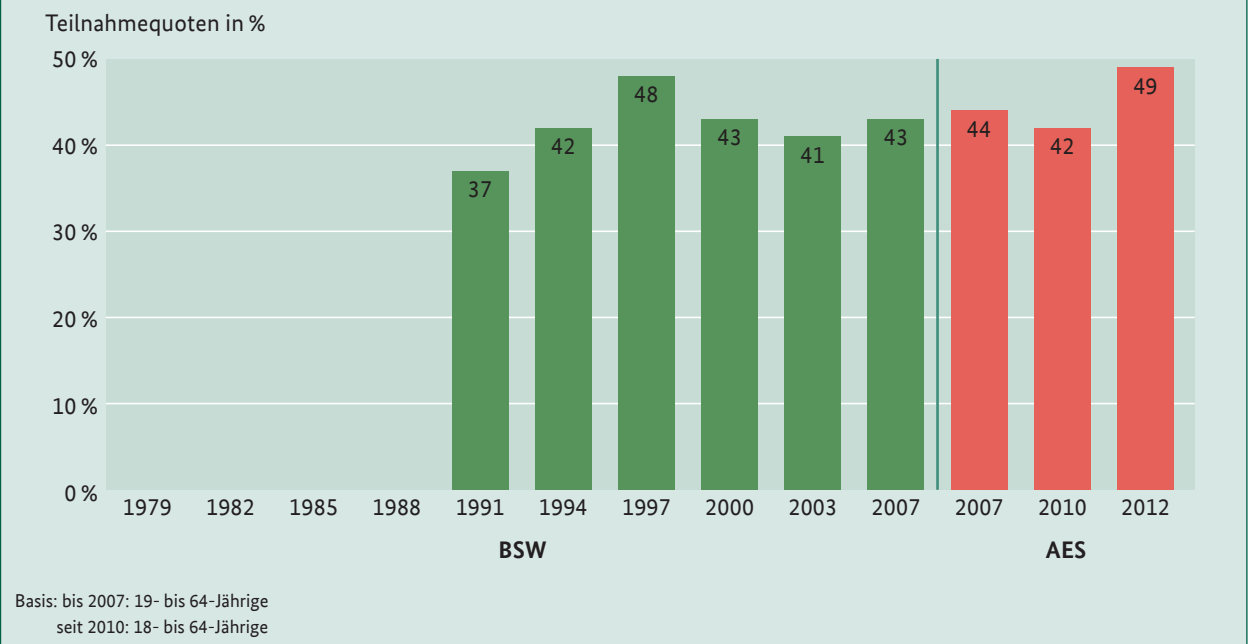
Der Trendverlauf in Deutschland zeigt im Wesentlichen zwei Phasen:

- Die erste ist bis in die zweite Hälfte der 1990er Jahre durch einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung gekennzeichnet (von einer Beteiligungsquote von 37 % im Jahr 1991 auf 48 % im Jahr 1997).
- Die zweite ist dagegen eher als eine Phase der Konsolidierung zu bezeichnen. Zwischen den Jahren 2000 und 2010 wurden Teilnahmequoten an Weiterbildung von 41 bis 44 % gemessen.

Anders als im AES 2010, dessen Beobachtungszeitraum in die rezessive Phase der Wirtschaftskrise in Deutschland fiel, umfasst der Beobachtungszeitraum des AES 2012 eine Phase des Aufschwungs in Deutschland. Im Jahr 2012 liegt mit 49 % die bisher höchste Teilnahmequote an Weiterbildung vor. Mit Blick auf den Benchmark, den sich das BMBF für das Jahr 2015 in Höhe von 50 % setzte (vgl. Kapitel 1), ist das deutsche Ergebnis im Jahr 2012 ein Erfolg: Die Quote der Weiterbildungsbeteiligung ist mit 49 % statistisch nicht signifikant verschieden von der angestrebten Teilnahmequote. Hochgerechnet beteiligten sich im Jahr 2012 25,1 Mio. Menschen im Alter von 18 bis 64 Jahren an Weiterbildung.

⁹ Grundlage der europäischen Vorgaben war die internationale Classification of Learning Activities (CLA; European Commission/Eurostat 2006), in der der oben beschriebene Bereich als non-formal education bezeichnet wird. Gemeint ist ein Lernen außerhalb der formal education, die wir im Deutschen mit regulären Bildungsgängen bezeichnen, welches ebenfalls durch eine Lehrperson organisiert bzw. vorbereitet ist. Letzteres ist zugleich auch die Trennlinie zum informal learning, das als informelles Lernen/Selbstlernen im Deutschen bezeichnet wird und das ohne eine organisierte „Lehrer-Schüler-Beziehung“ auskommt. Insofern unterscheidet sich die europäische Begriffslogik, die nach Grad der Organisiertheit und Vorstrukturierung einer Lernaktivität sowie nach deren Anbindung an den nationalen Qualifikationsrahmen differenziert, von der deutschen, die eher chronologisch ist: erst Ausbildung, dann Weiterbildung. Im AES werden demnach Bildungsgänge, wie z. B. ein Meisterlehrgang, nicht der non-formal education (also der Weiterbildung), sondern der formal education, also den regulären Bildungsgängen zugerechnet.

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung 1991–2012 in Deutschland



Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland 1979 bis 2012

Die für Deutschland beschriebenen zwei Phasen des Aufstiegs und der Stagnation werden noch deutlicher, wenn man die Ergebnisse für Westdeutschland be-

trachtet, die aufgrund der zugrundeliegenden Fallzahl das gesamtdeutsche Ergebnis wesentlich bestimmen. Die erste Phase des Aufwärtstrends ist dabei seit 1979 zu beobachten (**Abbildung 2**). Die Konsolidierungsphase von 2000 bis 2010 umfasst Teilnahmequoten von 42 bis 43 %.

Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligung 1979–2012 in Westdeutschland



Im Jahr 2012 ist in Westdeutschland eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung als in den letzten zehn Jahren festzustellen: Sie liegt bei 48 %. Damit liegt sie im Jahr 2012 so hoch wie zuletzt im Jahr 1997. Nach der Phase der Konsolidierung ist ein deutlicher Anstieg festzustellen.

Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland 1991 bis 2012

Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in den ostdeutschen Ländern weist eine deutlich geringere Stabilität auf als in Westdeutschland (**Abbildung 3**) und scheint deutlicher von Schwankungen z. B. des Arbeitsmarktes oder der (staatlichen) Förderprogramme abzuhängen.

Noch im Jahr 2010 lag die Teilnahmequote an Weiterbildung in Ostdeutschland bei 41 %. Im Jahr 2012 wird eine um zwölf Prozentpunkte höhere Teilnahmequote gemessen (53 %). Sie ist im Rahmen von „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ die bisher höchste Teilnahmequote in Ostdeutschland. Damit wurde in Ostdeutschland – anders als in Westdeutschland – bereits im Jahr 2012 der von der Bundesregierung vorgegebene Benchmark für 2015 leicht übertroffen (vgl. Kapitel 1).

Der Unterschied der Weiterbildungsquoten in Ost- und Westdeutschland, gemessen in Prozentpunkten, fällt im Jahr 2012 mit fünf Prozentpunkten vergleichsweise stark aus. Ein solcher Unterschied wurde zuletzt mit dem BSW im Jahr 1994 ermittelt, damals aber mit umgekehrtem Vorzeichen.

Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligung 1991–2012 in Ostdeutschland



Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige
seit 2010: 18- bis 64-Jährige

3. Formen und Teilbereiche der Weiterbildung

Wenn über Weiterbildung gesprochen wird, sind sehr unterschiedliche Lernaktivitäten gemeint, die Erwachsene im Verlauf von 12 Monaten unternommen haben. Es kommt hinzu, dass eine Person im Falle einer Beteiligung an Weiterbildung mehrere Weiterbildungsaktivitäten mit unterschiedlichen Zielen im Verlauf von 12 Monaten durchgeführt haben kann. In diesem Kapitel wird von Analysen auf der Individual-ebene zu solchen auf der Ebene von Weiterbildungsaktivitäten gewechselt.

Das Gesamtbild auf Basis der Weiterbildungsaktivitäten¹⁰ spiegelt das Weiterbildungsgeschehen aus Sicht der Teilnehmenden wider. Die Sichtweise der Teilnehmenden ist dabei nicht exakt mit der Sichtweise von Trägern oder Anbietern zu vergleichen.¹¹ Die Sichtweise der Befragten bildet derzeit aber die bestmögliche bzw. umfassendste Form zur Beschreibung. Die Charakterisierung der Lernaktivitäten nach bestimmten Merkmalen kommt damit einer Strukturbeschreibung des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland gleich. Eine Zusammenfassung, nach welchen Merkmalen es auf Grundlage der AES 2012-Daten beschrieben werden kann, beinhaltet **Tabelle 1**.

Realisierte Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten

Wie viele Weiterbildungsaktivitäten ein Teilnehmender im Verlauf der letzten 12 Monate unternommen hat, kann mit den insgesamt vier Fragen zur Erhebung einer Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Kapitel 2) sowie

Tabelle 1: Verfügbare Merkmale zur Beschreibung des Weiterbildungsgeschehens

	AES 2007	AES 2010	AES 2012
Veranstaltungsart	X	X	X
Thema/Gebiet	X	X	X
Bezeichnung	X	X	X
Dauer	X	X	X
Unterrichtsstunden	X	X	X
Teilnahmemotive	X	X	X
während der Arbeitszeit	X	X	X
betriebliche Anordnung	X	X	X
Anbieter/Durchführung durch ...	X	X	X
Zertifikat	X	X	X
individuelle Kosten	X	X	X
Kostenbeitrag anderer Stellen	X	X	X
Unterrichts- bzw. Lernformen	X	X	X
Zufriedenheit/Unzufriedenheit	-	X	X
Nutzenbewertung	X	X	X
Nutzen im Einzelnen	-	X	X

den nachgelagerten Fragen zu deren Beschreibung ermittelt werden. Dort werden jeweils bis zu drei Weiterbildungsaktivitäten unter Benennung der Themenbereiche erfasst. Damit können pro Person bis zu zwölf Weiterbildungsaktivitäten im AES erhoben werden.

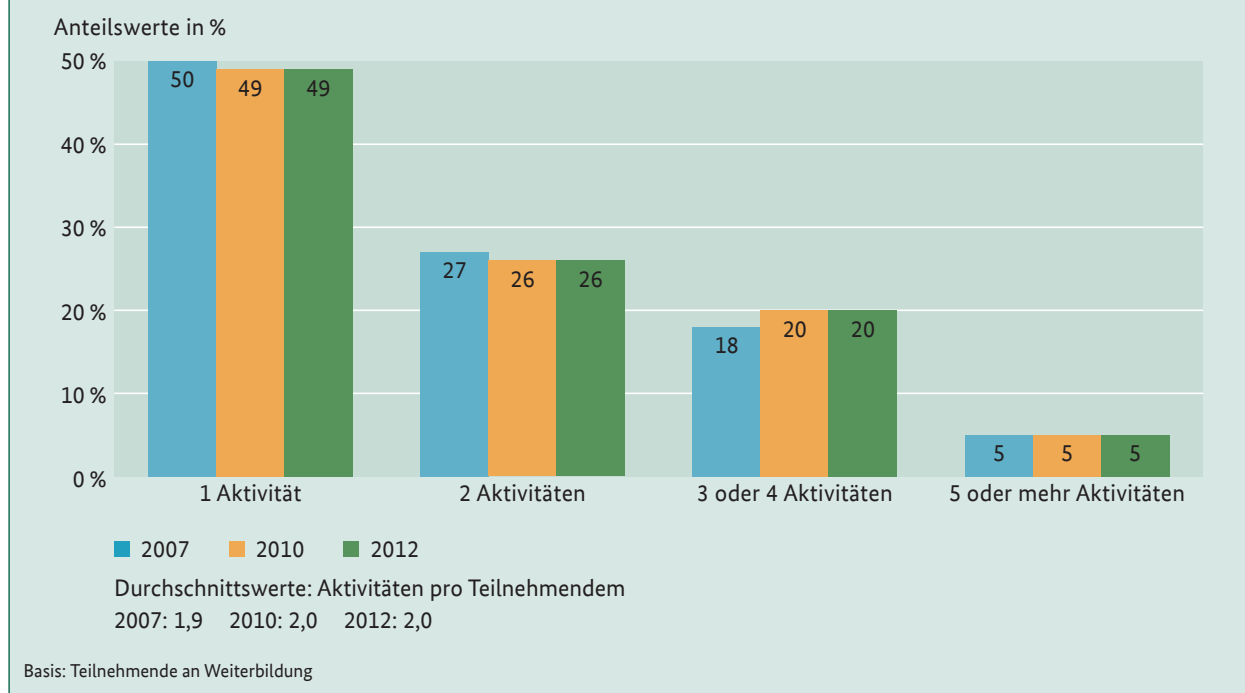
Wie viele Aktivitäten die Weiterbildungsteilnehmenden im Verlauf der letzten 12 Monate unternahmen, zeigt für die Jahre 2007, 2010 und 2012 **Abbildung 4** (S. 10). Im Jahr 2012 führte rd. die Hälfte (49 %) der Teilnehmenden eine Weiterbildungsaktivität durch, gut ein Viertel (26 %) zwei Aktivitäten, ein Fünftel (20 %) drei oder vier Aktivitäten und 5 % fünf oder mehr Aktivitäten.

Diese Verteilung hat sich unter den Teilnehmenden an Weiterbildung seit 2007 nicht nennenswert

10 Die folgende Strukturanalyse der Weiterbildung mit den Daten des AES 2012 erfolgt auf der Grundlage der bis zu vier zufällig ausgewählten Weiterbildungsaktivitäten pro Befragungsperson. Bezogen auf die ungewichtete Gesamtzahl der Lernaktivitäten, werden immerhin 95 % aller genannten Weiterbildungsaktivitäten mithilfe der Fragen aus den bis zu vier Nachfrageblöcken beschrieben. Aufgrund der Zufallsauswahl der zu beschreibenden Weiterbildungsaktivitäten in den Nachfragensets sind diese 95 % als repräsentativ für alle Weiterbildungsaktivitäten zu bewerten.

11 Letztere zählen auf Basis sogenannter „Teilnahmefälle“ im Rahmen ihrer eigenen Statistiken. 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: Realisierte Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten



verändert. Was sich aber im Vergleich zum Jahr 2010 änderte, ist die Teilnahmequote (vgl. Kapitel 2). Entsprechend hat sich seit 2010 auch die Gesamtzahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten vergrößert. Im Jahr 2012 wurde gut ein Viertel mehr Weiterbildungsaktivitäten wahrgenommen als im Jahr 2010.

3.1 Themenbereiche der Weiterbildung

Der AES sieht eine Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten nach der internationalen Klassifikation „ISCED-Fields of Study“ (Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006) vor.¹² Mit der ISCED werden Bildungsgänge in einem zweistufigen Verfahren nach Bildungsstufen bzw. in sog. ISCED-Levels (genauer vgl. Kapitel 4.4) und nach inhaltlichen Bildungsbereichen („Fields of Education“) klassifiziert. Die Klassifikation ist in erster Linie für Bildungsgänge, die von anerkannten Bildungseinrichtungen angeboten werden und mit einem zertifizierten Abschluss enden, konzipiert. Inhaltlich zeigte sich bereits bei der ersten Anwendung auf den AES, dass sich die ISCED für das Feld der Weiterbildung in etwas anderer Zusammen-

fassung besser für die Auswertungen und Ergebnisdarstellungen eignet (Rosenblatt/Bilger 2008a, S. 85 ff.). Die hier verwendeten ISCED-Fields 5-25¹³ wurden im Rahmen des AES 2007 entwickelt. Ebenso wie im AES 2007 und 2010 wurden auch im AES 2012 die bis zu 12 offen benannten Themenbereiche von Weiterbildung für die nationale Berichterstattung nach den ISCED-Fields 5-25 aufbereitet.

Welche Themenbereiche werden in den Weiterbildungsaktivitäten behandelt? Weiterbildung erfolgt, wie **Tabelle 2** (S. 11) zeigt, auch im Jahr 2012 in erster Linie im Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (33 %) und hat hier seit 2007 durchgängig leicht zugenommen. Darauf folgen die Themenbereiche „Natur, Technik, Computer“ (25 %), „Gesundheit und Sport“ (19 %) sowie „Sprachen, Kultur und Politik“ (13 %). Weniger als ein Zehntel der Aktivitäten befasst sich mit Themen im Bereich „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (8 %). Der zuletzt genannte Bereich verlor seit 2010 relativ an Bedeutung (Rückgang um drei Prozentpunkte).

12 ISCED: *International Standard Classification of Education*: Im Jahr 1976 lag die erste ISCED-Fassung vor, die durch die Fassung von 1997 abgelöst wurde (Bohlinger 2012). Im November 2011 wurde die Fassung ISCED 2011 verabschiedet (UNESCO 2011), aber noch nicht auf nationaler Ebene umgesetzt.

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

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

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

3.2 Nutzen von Weiterbildung

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

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

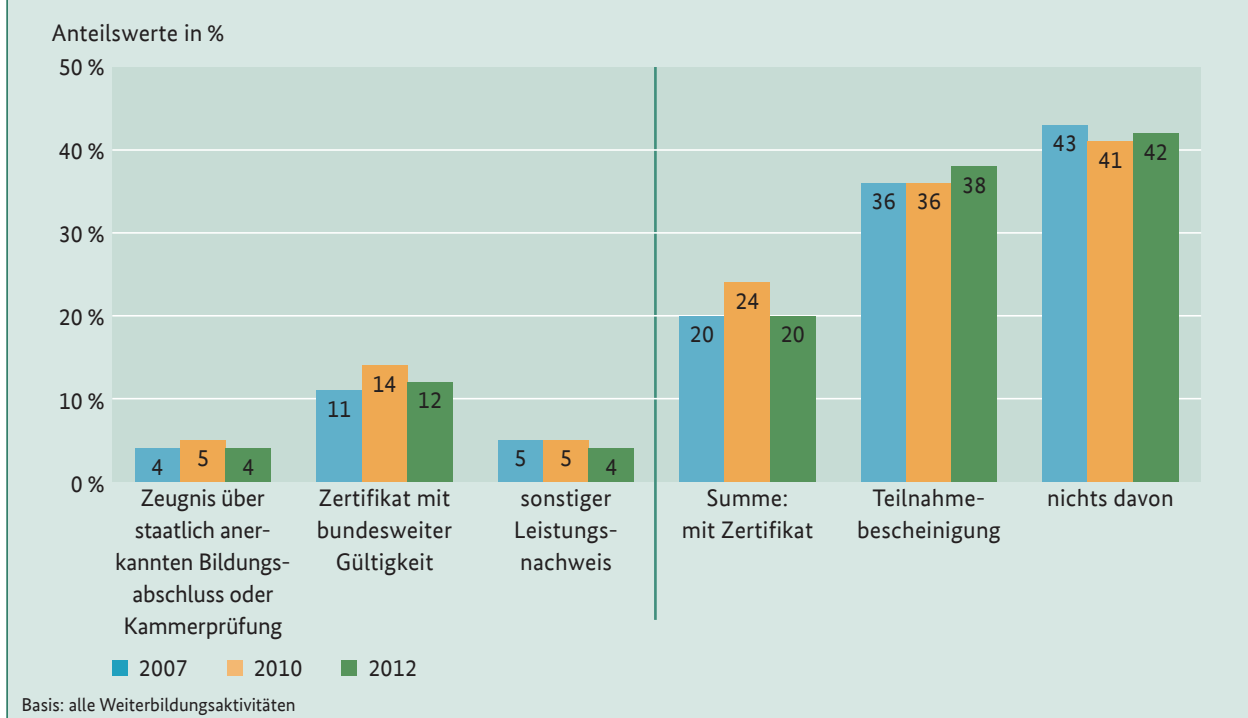
- Der eher *objektive* Nutzenaspekt zeigt an, mit welchen Bescheinigungen oder Zertifikaten Weiterbildungsaktivitäten abschließen.
- Per Selbsteinschätzung wird *subjektiv* über den Nutzen pro durchgeführter Weiterbildungsaktivität berichtet.

Zertifikate/Bescheinigungen für Weiterbildungsaktivitäten

Im Jahr 2012 erhielten die Befragungspersonen in etwa dem gleichen Umfang wie in den Jahren 2007 und 2010 für die von ihnen besuchten Weiterbildungsaktivitäten weder Zertifikate, Bescheinigungen noch Leistungs- oder Teilnahmenachweise (42 %; **Abbildung 5**).

Für 38 % der Aktivitäten erhielten sie eine Teilnahmebescheinigung. Ein Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten (20 %) schlossen im Jahr 2012 mit einem Zertifikat ab. Bei gut der Hälfte davon (12 %) handelt es sich um ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit; bei jeweils etwa einem Fünftel davon um ein Zeugnis über einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss bzw. eine Kammerprüfung oder einen sonstigen Leistungsnachweis. Diese Anteilswerte sind mit denen des Jahres 2007 in etwa vergleichbar. Das Jahr 2010 bildete dagegen offenbar eher eine Ausnahme: Hier wurden 24 % der Aktivitäten mit einem Zertifikat (ohne Teilnahmebescheinigung) abgeschlossen. Während der Rezessionsphase, in der auch weniger Weiterbildungsaktivitäten beobachtet wurden, wurde offenbar eher auf Weiterbildungsaktivitäten verzichtet, die ohne Zertifikat abschlossen.

Abbildung 5: Durch die Weiterbildung erworbene Zertifikate



Subjektive Nutzenbewertung

Der Nutzen der in Weiterbildungsaktivitäten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird sehr positiv bewertet (**Tabelle 3**). Im Jahr 2012 werden 86 %¹⁴ der Weiterbildungsaktivitäten „sehr viel“ bis „recht viel“ Nutzungsmöglichkeiten zugeschrieben. Nur für 2 % der Weiterbildungsaktivitäten wird gar kein Nutzen in dieser Hinsicht angegeben. Die Ergebnisse variieren seit 2007 in der Gesamtbetrachtung nicht in starkem Umfang.

Tabelle 3: Subjektive Nutzenbewertung des Weiterbildungsertrags			
Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten	AES		
	2007	2010	2012
	%	%	%
<i>erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in folgendem Maße nutzen können:</i>			
sehr viel	46	41	45
recht viel	43	44	42
eher wenig	10	13	11
gar nicht	1	2	2
keine Angabe	0	1	0
Gesamt	100	100¹⁾	100¹⁾
<small>¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.</small>			

3.3 Weiterbildungssegmente

Im Rahmen der AES-Berichterstattung in Deutschland wird seit Beginn (z. B. Rosenblatt/Bilger 2008a; S. 70 ff.; Rosenblatt/Bilger 2011b, S. 35 ff.) eine getrennte Betrachtung von insgesamt drei verschiedenen Weiterbildungssegmenten vorgenommen:

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

In der aktuellen Erhebungsrunde wurde von Eurostat die Identifikation betrieblicher Weiterbildung vorgegeben, und zwar definitorisch exakt so, wie sie bereits im nationalen AES 2010 angewendet wurde. Wenngleich

die definitorischen Vorgaben identisch sind, so sehen die Eurostat-Vorgaben für die aktuelle Erhebungsrunde im Vergleich zur nationalen Erhebungsrunde im Jahr 2010 allerdings etwas veränderte Operationalisierungen der in die Definition einbezogenen Merkmale vor, wie im Folgenden gezeigt wird. Vorweggenommen sei, dass dies zu einer veränderten Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zu den Segmenten führt. Um dennoch einen Vergleich mit dem AES 2010 zu gewährleisten, werden daher im Folgenden die Ergebnisse sowohl nach der neuen als auch der im AES 2010 angewandten Zuordnung ausgewiesen.

Definition der drei Weiterbildungssegmente

Identifiziert werden unter allen Weiterbildungsaktivitäten zunächst diejenigen der betrieblichen Weiterbildung, und zwar wie folgt:

- Das erste Kriterium zur Bestimmung einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität ist, ob die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgt (vgl. Merkmal 2 in Kapitel 3.3.1).
- Das zweite Kriterium bezieht eine darüber hinausgehende betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsaktivität ein. Konkret werden zusätzlich diejenigen Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden (vgl. Merkmal 3 in Kapitel 3.3.1).

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt:

- Weiterbildungsaktivitäten, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ erfolgen (vgl. Merkmal 1 in Kapitel 3.3.1), werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet;
- diejenigen Weiterbildungsaktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen“ erfolgen, hingegen der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.

Bevor die Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten in Kapitel 3.3.2 und die Teilnahmequoten in der Bevölkerung an den verschiedenen Weiterbildungssegmenten in Kapitel 3.3.3 dargestellt werden, werden zunächst die einzelnen definitorisch relevanten Merkmale vorgestellt.

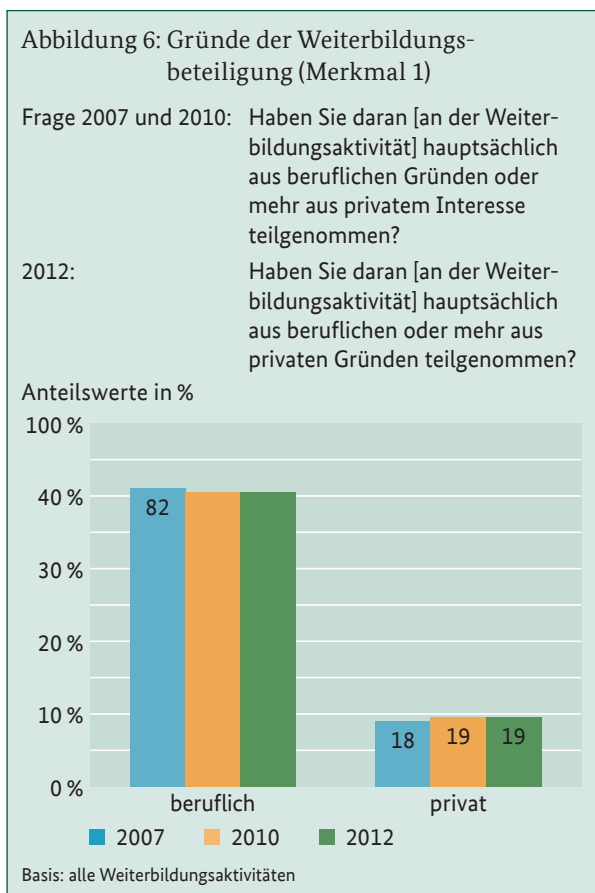
¹⁴ Die Abweichung der Summe der in der Tabelle auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtwert ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

3.3.1 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente

Wenngleich die definitorische Abfolge zunächst die Merkmale zu den durch die Arbeitgeber übernommenen Weiterbildungskosten behandelt und erst danach die Teilnahmemotivation berücksichtigt, werden im Folgenden die Merkmale zum einfacheren inhaltlichen Verständnis in einer anderen Reihenfolge dargestellt.

Merkmal 1: Teilnahmemotivation: Berufliche oder private Gründe?

Auch im Jahr 2012 erfolgt die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten überwiegend (81 %) aus beruflichen Gründen (Abbildung 6). „Mehr aus privaten“ Gründen wurden 19 % der Weiterbildungsaktivitäten unternommen. In den Jahren 2007 und 2010 zeigte sich ein vergleichbares Bild.¹⁵



15 Im Vergleich zum AES 2007 und 2010 (vgl. Behringer/Käpplinger/Moraal 2008, S. 65) wurde im AES 2012 der Wortlaut des Instruments präzise an die Vorgaben im AES-Manual angepasst. Abbildung 6 dokumentiert die Wortlaute der Frage in den nationalen AES-Erhebungen 2007, 2010 und 2012.

Betriebliche Veranlassung der Weiterbildungsbeteiligung¹⁶

Auf ganze Prozentwerte gerundet, werden insgesamt 86 % der Weiterbildungsaktivitäten von Personen besucht, die zu Beginn oder während ihrer Teilnahme erwerbstätig (83 %) oder in einer betrieblichen Ausbildung (3 %) waren. Für diese Aktivitäten wurde erfragt, ob die Teilnahme auf betriebliche Anordnung oder auf Vorschlag des Vorgesetzten hin erfolgte oder ob die Teilnahme von der Befragungsperson selbst ausging. **Tabelle 4** (S. 15) zeigt die Ergebnisse.

Im Jahr 2012 werden 42 % der Weiterbildungsaktivitäten von den Befragungspersonen selbst initiiert und weitere 42 % vom Betrieb veranlasst. Die verbleibenden 16 % werden auf Vorschlag des Vorgesetzten besucht.

Hier lässt sich ein neuer Trend erkennen. Noch im Jahr 2007 überwog der Anteil selbst initiiertem Weiterbildungsaktivitäten (51 %). Bereits im Jahr 2010 zeigte sich eine Tendenz dazu an, dass Weiterbildungsaktivitäten seltener aus Eigeninitiative besucht wurden (46 %). Im Jahr 2012 ist das Bild eindeutig:

Der Anteilswert betrieblich veranlasster Weiterbildungsaktivitäten (insgesamt 58 %) ist deutlich höher als derjenige der selbst initiierten (42 %). Eine Deutungsmöglichkeit ist, dies als Reaktion der Arbeitgeber auf die Auswirkungen des demografischen Wandels und insbesondere auf den für verschiedene Branchen prognostizierten Fachkräftemangel zu werten (vgl. z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 159 ff.).

Merkmal 2: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit oder einer Bildungsfreistellung

Die Erfassung, ob die Weiterbildungsaktivität zumindest teilweise während der Arbeitszeit oder im Rahmen einer Bildungsfreistellung erfolgte, wurde – genau wie die Frage zur Veranlassung der Weiterbildungsteilnahme – für den AES 2012 aufgrund der Vorgaben im AES-Manual modifiziert, wie in der

16 Wie bereits in der Berichterstattung des AES 2010 beschrieben (Bilger/Rosenblatt 2011, S. 19 f.; Rosenblatt/Bilger 2011a, S. 35 ff.), war die „betriebliche Veranlassung“ zur Weiterbildungsteilnahme im AES 2007 – anders als im AES 2010 und nun auch im AES 2012 – ein definitorisches Merkmal zur Unterscheidung der drei Weiterbildungssegmente und wird daher an dieser Stelle beschrieben.

Basis 2007 und 2010: Weiterbildungsaktivitäten von Personen, die zu Beginn/während der Teilnahme erwerbstätig waren. Basis 2012: wie 2007/2010, erweitert um diejenigen von Personen, die zu Beginn/während der Teilnahme in einer betrieblichen Ausbildung waren.	AES		
	2007	2010	2012
	%	%	%
<i>Teilnahme ...</i>			
aufgrund betrieblicher Anordnung	32	38	42
auf Vorschlag des Vorgesetzten hin	16	16	16
ging von mir selbst aus	51	46	42
keine Angabe	1	–	0
Gesamt	100	100	100

³¹ Diese Frage richtet sich im AES 2012 an mehr Zielpersonen als im AES 2007/2010. Im AES 2007/2010 wurde die Frage ausschließlich für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, die von Personen unternommen wurden, die zu Beginn/während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren. Im AES 2012 wird die Frage darüber hinaus auch für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, deren Teilnehmende zu Beginn/während der Aktivität in einer betrieblichen Ausbildung waren. Dargestellt sind für das Jahr 2012 die Ergebnisse auf Basis der erweiterten Informationslage. Wenn man im AES 2012 für den Trendvergleich die (begrenzte) Basis wie in den Jahren zuvor zugrunde legt, unterscheiden sich die Ergebnisse nicht von den in der Tabelle ausgewiesenen Ergebnissen für das Jahr 2012.

Fußnote der Tabelle 5 genauer beschrieben wird. Per Saldo erfolgt hierdurch keine nennenswerte Veränderung der Ergebnisse insgesamt, sondern allenfalls eine zusätzliche Differenzierungsmöglichkeit.

Im Jahr 2012 fand Weiterbildung, die aus einer Erwerbssituation oder einer betrieblichen Ausbildung heraus erfolgte, in 58 % der Fälle wenigstens teilweise während der bezahlten Arbeitszeit statt (ganz: 53 %, überwiegend: 4 % oder zum kleineren Teil: 1 %; **Tabelle 5**). Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten liegt dieser Anteilswert 2012 etwa so hoch wie in den Jahren zuvor. Eine genauere Analyse und Interpretation der beiden Parallelergebnisse des gestiegenen Anteilswerts an betrieblich veranlasster Weiterbildungsbeteiligung einerseits und dem gleichbleibendem Anteilswert von Weiterbildungsaktivitäten, die zumindest teilweise während der Arbeitszeit erfolgten andererseits, ist dem Schlussbericht (vgl. Anhang 2) vorbehalten.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2012 erfragt, ob die besuchte Weiterbildungsaktivität während einer „bezahlten Freistellung für Bildungszwecke“ statt-

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten	AES		
	2007	2010	2012 ³¹
	%	%	%
<i>ja, ganz</i>	54	52	53
<i>ja, überwiegend</i>	3	3	4
<i>ja, zum kleineren Teil</i>	1	2	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	58	57	57 ²⁾
trifft nicht zu	42	43	42
Gesamt	100	100	100²⁾

³¹ Diese Frage richtet sich im AES 2012 an mehr Zielpersonen als im AES 2007/2010. Im AES 2007/2010 wurde die Frage ausschließlich für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, die von Personen unternommen wurden, die zu Beginn/während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren. Im AES 2012 wird die Frage darüber hinaus auch für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, deren Teilnehmende zu Beginn/während der Aktivität in einer betrieblichen Ausbildung waren. Dargestellt sind für das Jahr 2012 die Ergebnisse auf Basis der erweiterten Informationslage, bezogen (analog zu AES 2007/2010) auf alle Weiterbildungsaktivitäten. Wenn man im AES 2012 für den Trendvergleich die (begrenzte) Basis wie in den Jahren zuvor zugrunde legt, liegt der Vergleichswert in 2012 für „Ja, ganz“ bei 52 % und derjenige für „trifft nicht zu“ bei 44 %.

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

fand. Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten erfolgen 6 % im Rahmen einer Freistellung.¹⁷ Der entsprechende Wert aus dem Jahr 2010 liegt mit 5 % etwa gleich hoch.

Merkmal 3: Übernahme direkter Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber

Wenn eine Weiterbildungsaktivität während einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke oder der bezahlten Arbeitszeit stattfindet, liegt auf jeden Fall eine Finanzierung durch den Arbeitgeber vor (vgl. Merkmal 2). Darüber hinaus kann er verdeckt oder offen weitere Kosten übernehmen. Dies kann dann der Fall sein, wenn er selbst die Weiterbildung anbietet bzw. beauftragt oder wenn er direkte Weiterbildungskosten für z. B. Teilnahme- oder Prüfungsbühren, Bücher und Lernmaterialien übernimmt.

Im AES 2010 wurde die Nachfrage nach einer Übernahme direkter Weiterbildungskosten durch den

17 Hierin enthalten sind auch „bezahlte Freistellungen für Bildungszwecke“ auf gesetzlicher Grundlage („Bildungsurlaub“).

Arbeitgeber nur für diejenigen Weiterbildungsaktivitäten erhoben, für die aus Sicht der Befragungsperson Kosten anfielen und welche nicht vollständig von ihr selbst getragen wurden.¹⁸ Der AES 2012 hat, den Vorgaben des AES-Manuals geschuldet, demgegenüber ein erweitertes Konzept zur Operationalisierung. Die Nachfrage wurde auch dann erhoben, wenn nach Auskunft der Befragungsperson gar keine Kosten für die Weiterbildungsaktivität anfielen.¹⁹

Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten übernahmen die Arbeitgeber im Jahr 2012 in 58 % der Fälle zumindest teilweise „anfallende Kosten“.

Für den Trendvergleich sind die Änderungen des Instruments zu berücksichtigen. Die Weiterbildungsaktivitäten werden zu diesem Zweck in zwei Gruppen und eine Residualkategorie zerlegt:

Gruppe A: Weiterbildungsaktivitäten, für die die Befragungsperson angab, dass zumindest teilweise Kosten für die von ihr unternommene Weiterbildungsaktivität anfielen, die aber nicht vollständig von ihr selbst getragen wurden;

Gruppe B: Weiterbildungsaktivitäten, für die die Befragungsperson angab, dass keine Kosten anfielen und

Residualkategorie: Weiterbildungsaktivitäten, für die das Individuum nach eigener Auskunft selbst alle Kosten trug oder keine differenzierten Informationen zu den Kosten vorliegen („keine Angabe“).

Die Informationen zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber liegen im Jahr 2012 sowohl für die Gruppe A als auch für die Gruppe B vor. Für den AES 2010 lagen ausschließlich Informationen für Gruppe A zur Übernahme von Weiterbildungskosten vor. Die Ergebnisse sind in **Tabelle 6** dargestellt.

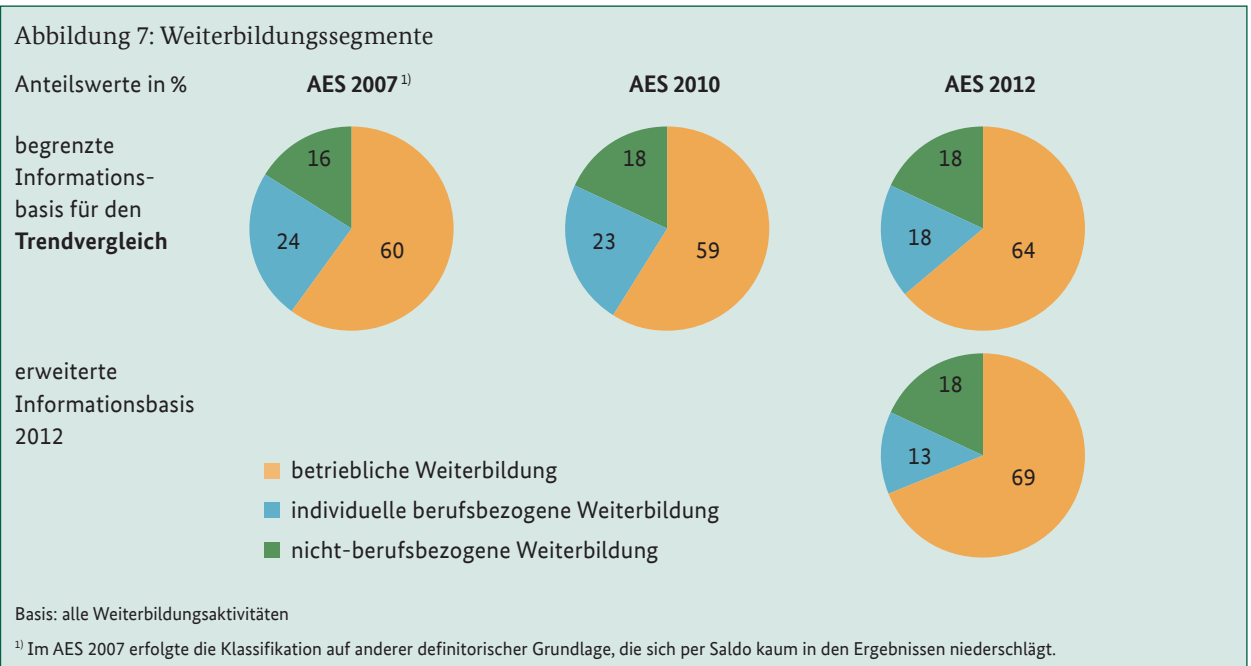
Tabelle 6: Übernahme direkter Kosten durch den Arbeitgeber		
Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten	AES ¹⁾	
	2010	2012 ¹⁾
	%	%
<i>Kosten fielen teilweise an und wurden nicht vollständig vom Individuum selbst getragen und</i>		
(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ... zumindest einen Teil der Kosten	21	25
keine Kosten	6	7
<i>Es fielen keine Kosten nach Angabe des Individuums an und</i>		
(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ... zumindest einen Teil der Kosten	nicht erfragt	33
keine Kosten	52	14
<i>keine Angabe</i>		
(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ... keine Kosten	21	21
Gesamt	100	100
Arbeitgeberkosten nach Informationsbasis des AES 2010	21	25
Arbeitgeberkosten insgesamt	21	58
<i>Differenz in ganzen Prozentpunkten</i>	–	33
¹⁾ Ein entsprechender Vergleichswert aus dem AES 2007 liegt nicht vor, weil das Fragenkonzept im AES 2010 für diesen Indikator grundlegend verändert wurde.		

Oben präsentiert wurde für das Jahr 2012 das auf alle Weiterbildungsaktivitäten bezogene Ergebnis. Für den direkten Trendvergleich sind allerdings auch für das Jahr 2012 die Informationen der Gruppe A auf alle Weiterbildungsaktivitäten zu beziehen. Diese Auswertung der Übernahme von Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber zeigt folgende Ergebnisse:

1. Seit dem Jahr 2010 lässt sich eine leichte Zunahme der Finanzierung der Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber feststellen: Im Jahr 2010 wurden die Weiterbildungskosten für 21 % der Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber übernommen. Der entsprechende Vergleichswert für das Jahr 2012 liegt um vier Prozentpunkte höher (25 %).
2. Die den europäischen Vorgaben geschuldete Erweiterung im Jahr 2012 hat zu einer *erweiterten Informationslage* geführt. Die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber wurde bislang unterschätzt. Bisher wurde davon ausgegangen, dass die Arbeitgeber für maximal ein Vier-

¹⁸ Ein Ergebnis aus dem AES 2007 liegt nicht in vergleichbarer Weise vor.

¹⁹ Im AES 2012 wurde darüber hinaus die Antwortvorgabe „der Arbeitgeber“ (Wortlaut im AES 2010) modifiziert in „der Arbeitgeber oder der zukünftige Arbeitgeber“.



tel der Weiterbildungsaktivitäten direkte Kosten übernehmen. Nach der aktuellen AES-Erhebung gilt das für fast sechs von zehn. Wenngleich die *erweiterte* Informationslage im AES 2012 inhaltlich als Gewinn bewertet werden muss, ist dies folgenreich für die Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zu den drei Weiterbildungssegmenten, wie das folgende Kapitel 3.3.2 zeigt.

3.3.2 Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten

Der AES unterscheidet die drei Weiterbildungssegmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (vgl. Kapitel 3.3). Zunächst werden mithilfe der Merkmale „Weiterbildung während der Arbeitszeit“ und „Weiterbildungskostenübernahme durch den Arbeitgeber“ die Weiterbildungsaktivitäten identifiziert, die der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen sind. Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet, wenn sie aus beruflichen Gründen unternommen wurden, und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung, wenn sie aus privaten Gründen erfolgten.

Wie bei Vorstellung der Merkmale 2 und 3 deutlich wurde, enthält der AES 2012 eine breitere Informationsbasis als der AES 2010. Aufgrund des Informationszuwachses – vor allem aufgrund des Merkmals 3

„Übernahme von Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber“ – verändert sich die Zuordnung der einzelnen Weiterbildungsaktivitäten zu den drei Weiterbildungssegmenten bei ansonsten gleichbleibender Definition.

Die erweiterte Informationsbasis zeigt das genauere Bild. Entsprechend werden auf dieser Grundlage die Ergebnisse für das Jahr 2012 berichtet. Mit Blick auf die Trendfortschreibung bedeutet das einen erheblichen, wenngleich quantifizierbaren Bruch. Für den Trendvergleich wurde daher die begrenzte Informationsbasis des AES 2010 rechnerisch auch für den AES 2012 rekonstruiert. **Abbildung 7** zeigt die Zuordnung nach Segmenten sowohl auf begrenzter Informationsbasis zum Trendvergleich als auch auf erweiterter Informationsbasis für die Darstellung des genaueren Bildes im Jahr 2012.²⁰

Im Jahr 2012 umfasst die betriebliche Weiterbildung 69 % aller Weiterbildungsaktivitäten. 13 % entfallen auf das individuelle berufsbezogene und die verbleibenden 18 % auf das nicht-berufsbezogene Weiterbildungssegment.

²⁰ Insbesondere für den Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung dürfte sich nun ein in sich stimmigeres Bild ergeben. Im AES 2010 lag bei einem Teil der individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten die Vermutung nahe, dass sie aufgrund ihrer strukturellen Anlage eher der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet werden müssten (vgl. z. B. Bilger/Gnahn 2011).

Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse mit begrenzter Informationsbasis heranzuziehen. Seit dem Jahr 2010 hat das größte Segment der betrieblichen Weiterbildung seinen Anteilswert um fünf Prozentpunkten ausgebaut (2010: 59 %; 2012: 64 %). Der Anteilswert nicht-berufsbezogener Weiterbildungsaktivitäten liegt seit dem Jahr 2010 unverändert bei 18 %. Diese Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung geht demnach zulasten des Anteilswerts individueller berufsbezogener Weiterbildung. Der Anteil dieses Segments verringerte sich seit dem Jahr 2010 um fünf Prozentpunkte (2010: 23 %; 2012: 18 %).

Zur Beurteilung der Trendentwicklung der Weiterbildungssegmente sind nicht nur ihre Anteilswerte, sondern zudem die dahinter stehende absolute Zahl der Aktivitäten zu berücksichtigen. Insgesamt hat die

Zahl der in den letzten 12 Monaten realisierten Weiterbildungsaktivitäten seit dem Jahr 2010 um rd. 26 % zugenommen (Faktor: 1,3; vgl. Beginn des Kapitels 3).

Diese Zunahme ist vor allem auf die beiden Weiterbildungssegmente der betrieblichen (Faktor: 1,3) und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (Faktor: 1,2) zurückzuführen. Der Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung hat dagegen abgenommen, auch im direkten Trendvergleich (Faktor: 0,9).

Der Frage danach, ob die Erweiterung bzw. Reduktion der absoluten Zahlen von Weiterbildungsaktivitäten insgesamt und getrennt nach Segmenten auf eine bestimmbar Gruppe von Weiterbildungsaktivitäten zurückzuführen ist, ist dem Schlussbericht vorbehalten (genauer vgl. Anhang 2).

Tabelle 7: Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsbeteiligung

	AES ¹⁾			
	Trendvergleich			
	2007	2010	2012	2012
	%	%	%	%
<i>Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten</i>				
erwerbstätig	83	81	83	83
arbeitslos	5	5	4	4
Residualkategorie (inkl. keine Angabe)	12	14	13	13
Gesamt	100²⁾	100	100	100
<i>Basis: betriebliche Weiterbildungsaktivitäten</i>				
erwerbstätig	97	98	99	96
arbeitslos	2	0	0	1
Residualkategorie (inkl. keine Angabe)	2	2	1	4
Gesamt	100²⁾	100	100	100²⁾
<i>Basis: individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>				
erwerbstätig	69	59	55	56
arbeitslos	13	18	16	20
Residualkategorie (inkl. keine Angabe)	19	23	29	24
Gesamt	100²⁾	100	100	100
<i>Basis: nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>				
erwerbstätig	53	54	56	56
arbeitslos	7	5	4	4
Residualkategorie (inkl. keine Angabe)	40	41	41	41
Gesamt	100	100	100²⁾	100²⁾

¹⁾ Die Informationen des AES 2012 beruhen auf der erweiterten Informationsbasis. Für den Trendvergleich werden für das Jahr 2012 darüber hinaus die Informationen auf begrenzter Informationsbasis berichtet (genauer vgl. Beginn des Kapitel 3.3.2).

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

Erwerbssituation zu Beginn/während einer Weiterbildungsteilnahme

Die Verteilung der Erwerbssituation, hier „erwerbstätig“ und „arbeitslos“,²¹ zu Beginn oder während einer Weiterbildungsteilnahme zeigt **Tabelle 7** (S. 18).

Die Weiterbildungsaktivitäten werden auch im Jahr 2012 überwiegend von Personen besucht, die zu Beginn oder während der Teilnahme erwerbstätig waren (83 %). 4 % der Aktivitäten wurden von Personen besucht, die arbeitslos waren. Dieses Muster hat sich seit 2007 kaum verändert und zeigt sich auch bei der Analyse der erweiterten Informationsbasis für das Jahr 2012.

Hinsichtlich der Strukturen nach Erwerbssituation zum Zeitpunkt der Weiterbildungsteilnahme entsprechen die Verteilungen auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten etwa denjenigen in den Jahren 2007 und 2010. Eine Auswertung des Anteils von Personen, die zum Zeitpunkt ihrer Weiterbildungsaktivität erwerbstätig waren proportional zum Anstieg der Unterstützung der Arbeitgeber, kann nicht festgestellt werden. Mit anderen Worten: Der Anstieg der Arbeitgeberunterstützung ist nicht auf Struktureffekte zurückzuführen, sondern entspricht einer neuen Tendenz.

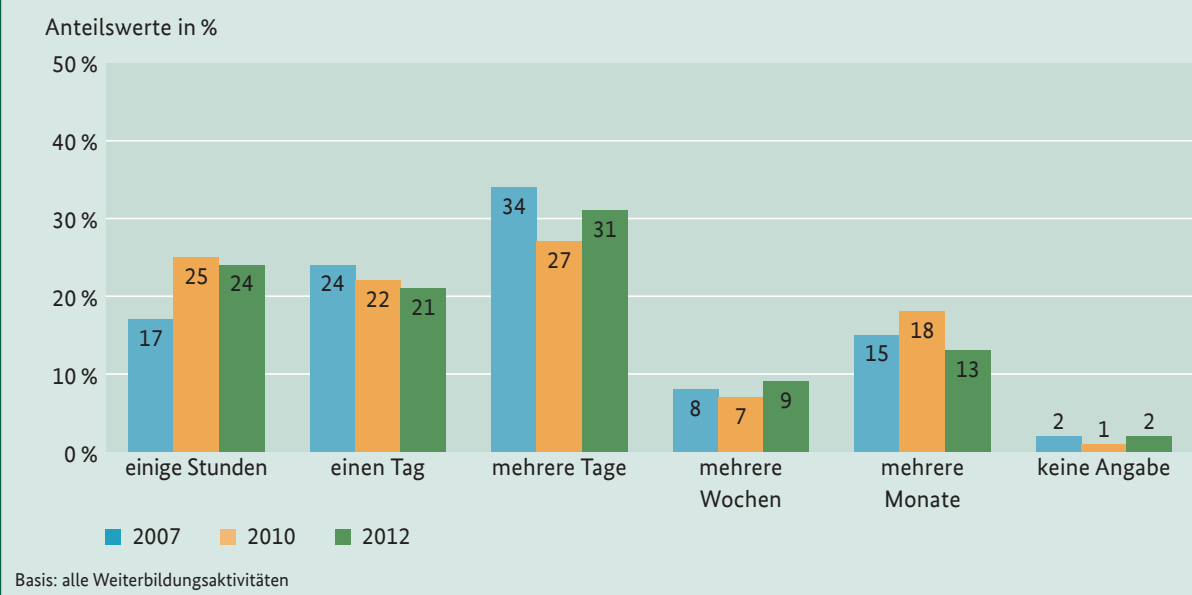
Dauer und für Weiterbildung aufgewendete Zeit

Über welchen Zeitraum innerhalb der letzten 12 Monate erstrecken sich die Weiterbildungsaktivitäten? **Abbildung 8** zeigt die Ergebnisse.

Auch im Jahr 2012 erstrecken sich rund drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten über einige Stunden bis mehrere Tage. Weiterbildungsaktivitäten, die mehrere Wochen (9 %) oder mehrere Monate (13 %) in Anspruch nehmen, machen knapp ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten aus. Ein ähnliches Bild zeigte sich auf dieser aggregierten Ebene bereits im AES 2007 und im AES 2010. Vor dem Hintergrund des Zuwachses an Weiterbildungsaktivitäten ist dennoch der Zeitraum, über den sich Weiterbildungsaktivitäten erstrecken, verhältnismäßig gleich geblieben; mit einer Ausnahme: Im Vergleich zum Jahr 2010 lassen sich im Jahr 2012 weniger Maßnahmen von „mehreren Monaten“ ermitteln (minus fünf Prozentpunkte).

Getrennt nach Weiterbildungssegmenten zeigen sich im Zusammenhang mit der Dauer von Weiterbildung im Jahr 2012 ungefähr die Strukturen, die bereits seit dem Jahr 2007 vorliegen (nicht tabelliert). Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind geprägt

Abbildung 8: Zeitraum innerhalb der letzten 12 Monate, über die sich die Weiterbildungsaktivität erstreckt



21 Die Antwortkategorie „in einer sonstigen Ausbildung oder Bildungsmaßnahme“ wurde im AES 2012 modifiziert in „in einer betrieblichen Ausbildung“. Wir nehmen den Vergleich daher an dieser Stelle ausschließlich für die zwei dargestellten Merkmale und eine „Residualkategorie“ vor.

von Aktivitäten kürzerer Dauer. Neun von zehn betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erstrecken sich über einen Zeitraum von maximal „mehreren Tagen“. Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung finden sich dagegen im Jahr 2012 gut ein Drittel der Aktivitäten (37 %), die „mehrere Monate“ andauern.

Die Ergebnisse über die Zeiträume, über die sich die Weiterbildungsaktivitäten erstrecken, werden durch Hinzunahme eines weiteren Indikators bestätigt: die für die Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden. Pro Weiterbildungsaktivität werden im Durchschnitt 43 Stunden aufgewendet. Dieser Mittelwert ist maßgeblich von den zeitintensiven Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, für die im Durchschnitt 86 Stunden aufgewendet werden, beeinflusst – und weniger von den Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung (durchschnittlich: 31 Stunden). Die durchschnittlich aufgewendete Zeit für nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten liegt bei 58 Stunden.

Die aufgewendete Zeit in Stunden und ergo auf Personenebene, die durchschnittlich pro Kopf oder Teilnehmenden für Weiterbildung aufgewendete Zeit sowie schließlich die in Deutschland insgesamt für Weiterbildung aufgewendete Zeit (Weiterbildungsvolumen) sind sehr wichtige Indikatoren zur Beschreibung des Feldes der Weiterbildung (genauer im Schlussbericht; vgl. Anhang 2).

3.3.3 Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten

Wie zu Beginn des Kapitels 3.3 angekündigt, werden in diesem Abschnitt die Teilnahmequoten an betrieblicher, individueller berufsbezogener und nicht-berufsbezogener Weiterbildung vorgestellt. Die Auswertungen erfolgen – anders als im Kapitel zuvor – nicht auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten, sondern auf Individualebene, also auf Basis der 18- bis 64-Jährigen.

Eine Person wird wiederum dann als Weiterbildungsteilnehmend je Weiterbildungssegment gezählt (und geht in die Quote ein), wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität in dem entsprechenden Weiterbildungsbereich in den letzten 12 Monaten unternommen hat. Weil eine Person mehrere Aktivitäten im Verlauf von 12 Monaten realisieren kann, liegt die Summe der Teilnahmequoten der drei Weiterbildungssegmente über dem Gesamtwert der Teilnahmequote für Weiterbildung.

Tabelle 8 zeigt die Ergebnisse für die Jahre 2007, 2010 und 2012. Für das Jahr 2012 werden zudem für den direkten Trendvergleich die Ergebnisse auf Grundlage der begrenzten Informationsbasis ausgewiesen (genauer vgl. Kapitel 3.3.2).

Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung liegt im Jahr 2012 bei 35 %. Die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung ist deutlich größer als die der

Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten				
Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	AES ¹⁾			
	Trendvergleich			
	2007	2010	2012	2012
	%	%	%	%
betriebliche Weiterbildung	29	26	33	35
individuelle berufsbezogene Weiterbildung	13	12	12	9
nicht-berufsbezogene Weiterbildung	10	11	13	13
nicht klassifizierbar	–	1	0	0
keine Weiterbildungsteilnahme	56	58	51	51
Summe (ggf. Mehrfachnennungen)	109	108	109	108
in einem oder mehreren dieser Bereiche:				
Teilnahme an Weiterbildung insgesamt	44	42	49	49

¹⁾ Die Informationen zum AES 2012 beruhen auf der erweiterten Informationsbasis (letzte Spalte). Für den Trendvergleich werden für das Jahr 2012 darüber hinaus die Informationen auf begrenzter Informationsbasis berichtet (genauer vgl. Kapitel 3.3.2).

nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (13 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (9 %).

Erwartungsgemäß beeinflusst das erweiterte Konzept zur Klassifikation der Weiterbildungssegmente auch bei den Teilnahmequoten das Ergebnis (**Tabelle 8**). Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Beteiligung an den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmenten.

Für den Trendvergleich sind demnach – auch in der folgenden Ergebnisdarstellung – die Ergebnisse auf begrenzter Informationsbasis heranzuziehen (**Abbildung 9**):

- Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung ist nach dem Rückgang zwischen 2007 (29 %) und 2010 (26 %) im Jahr 2012 deutlich angestiegen (33 %) und liegt nun über den beiden zurückliegenden Vergleichswerten. Zu verbildlichen ist dieser Beteiligungsverlauf (Ausgangspunkt, Rückgang, Anstieg über den Ausgangspunkt hinaus) seit dem Jahr 2007, der sich auch in einigen noch folgenden Darstellungen in ähnlicher Weise zeigen wird, am besten mit dem mathematischen „√“-Zeichen.
- Die Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung hat sich dagegen im Trend seit dem Jahr 2007 nicht nennenswert verändert.

- Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung lässt sich seit dem Jahr 2007 ein sehr leichter, aber dennoch stetiger Teilnahmezuwachs erkennen (2007: 10 %; 2010: 11 %; 2012: 13 %).

Im Wesentlichen ist damit der Anstieg der Teilnahmequote an Weiterbildung seit dem Jahr 2010 auf die gestiegene Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen, zu einem kleineren Teil aber auch auf die nicht-berufsbezogene Weiterbildung.

Ost-West-Vergleich

Die Analysen des AES 2010 hatten gezeigt, dass sich der Beteiligungsrückgang in der Weiterbildung von 2007 bis 2010 in Ostdeutschland etwas stärker vor allem im Bereich der betrieblichen Weiterbildung vollzog als in Westdeutschland. Konzentriert sich der in Ostdeutschland stärkere Teilnahmezuwachs (vgl. Kapitel 2) auf ein bestimmtes Weiterbildungssegment?

Im Jahr 2012 (**Tabelle 9**, S. 22) beteiligen sich erwerbsfähige Personen in Ostdeutschland mit 39 % etwas häufiger als in Westdeutschland (34 %) an betrieblicher Weiterbildung. Die Teilnahmequoten an individueller berufsbezogener Weiterbildung unterscheiden sich im Osten (10 %) und Westen (9 %) nicht

Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt und getrennt nach Segmenten im Trendvergleich*



Basis: bis 2007: alle 19- bis 64-Jährigen
seit 2010: alle 18- bis 64-Jährigen

* Für das Jahr 2012 sind ausschließlich die Ergebnisse auf Grundlage der begrenzten Informationsbasis dargestellt (genauer vgl. Kapitel 3.3.2)

Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten im Jahr 2012 ¹⁾ in %		
	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Teilnahme an ...			
Weiterbildung insgesamt	49	48	53
betrieblicher Weiterbildung	35	34	39
individueller berufsbezogener Weiterbildung	9	9	10
nicht-berufsbezogener Weiterbildung	13	13	12

¹⁾ Dargestellt sind die Ergebnisse auf Basis der erweiterten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2)

nennenswert. Dies gilt auch für den Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (Ost: 12 %; West: 13 %).

Sind Veränderungen der Teilnahmequoten in den drei Weiterbildungssegmenten zu erkennen? **Abbildung 10** zeigt die Ergebnisse für den Trendvergleich.

Seit dem Jahr 2010 sind die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung sowohl in West- als auch in Ostdeutschland deutlich gestiegen: Der Anstieg beträgt in Ostdeutschland elf Prozentpunkte und in Westdeutschland sechs Prozentpunkte. Nach dem Rückgang der Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung im Vergleich der Jahre 2007 und 2010 hat in beiden Regionen der Beteiligungszuwachs zu höheren Teilnahmequoten im Jahr 2012 geführt. Der Verlauf der Teilnahmequoten, wiederum am besten

mit dem Zeichen „√“ zu veranschaulichen, ist dabei in Ostdeutschland stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. Der hohe Beteiligungsanstieg an Weiterbildung insgesamt seit dem Jahr 2010 ist demnach in beiden Regionen vor allem auf den Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen.

Im Trendvergleich zeigen sich seit dem Jahr 2007 weder in Ost- noch in Westdeutschland nennenswerte Veränderungen der Teilnahmequoten an individueller berufsbezogener Weiterbildung.

Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung wird dagegen ein leichter Aufwärtstrend beobachtet. Dieser vollzieht sich in etwas ausgeprägter Form in West- als in Ostdeutschland und setzte in Westdeutschland etwas früher ein.

Abbildung 10: Ost-West-Vergleich: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt und getrennt nach Segmenten im Trendvergleich*



Basis: bis 2007: alle 19- bis 64-Jährigen
seit 2010: alle 18- bis 64-Jährigen

* Für das Jahr 2012 sind ausschließlich die Ergebnisse auf Grundlage der begrenzten Informationsbasis dargestellt (genauer vgl. Kapitel 3.3.2)

4. Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach verschiedenen Personengruppen

Die Beteiligung an Weiterbildung kann in verschiedenen Teilgruppen der Bevölkerung unterschiedlich hoch ausfallen. Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich bei getrennter Betrachtung nach Bildungshintergrund (Kapitel 4.2), Erwerbsstatus und berufsbezogenen Merkmalen (Kapitel 4.1), Migrationshintergrund (Kapitel 4.5), Geschlecht (Kapitel 4.3) und Alter (Kapitel 4.4). Dies zeigten durchgängig alle Erhebungen der BMBF-Studie zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ seit 1979. Welche der hier benannten Merkmale sich im Jahr 2012 für die Weiterbildungsbeteiligung als robust erweisen, werden die multivariaten Analysen in der Schlussberichterstattung zeigen.

4.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale

Die Beteiligung an Weiterbildung ist vor allem von beruflichen Zugangsmöglichkeiten und innerhalb der Beschäftigung von unterschiedlichen Positionen und berufsbezogenen Bedingungen geprägt. Von der Beteiligung am größten Segment der Weiterbildung (vgl. Kapitel 3.3.2), nämlich der betrieblichen Weiterbildung, ist entsprechend ein großer Teil der Bevölkerung ausgeschlossen.

Erwerbsstatus

Für die Beteiligung an Weiterbildung ist der Erwerbsstatus von zentraler Bedeutung. Eine getrennte Betrachtung zeigt **Tabelle 10**. Erwerbstätige beteiligen sich auch im Jahr 2012 am häufigsten an Weiterbildung (56%), darauf folgen Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (51%). Die Teilnahmequoten von Arbeitslosen (29%) und sonstigen nicht-erwerbstätigen Personen (24%) liegen etwa um die Hälfte niedriger. Diese Rangfolge hatte sich bereits in den Jahren 2010 und 2007 gezeigt.

In der Gruppe der Erwerbstätigen zeigt sich ein Verlauf der Teilnahmequoten an Weiterbildung seit dem Jahr 2007, der wiederum am besten mit dem „√-Zeichen“ zu visualisieren ist (2007: 52%; 2010: 49%; 2012: 56%). Die Gruppe der Personen in einer Bildungsphase hat dagegen nach dem vergleichsweise niedrigen Beteiligungsergebnis im Jahr 2010 (44%) im Jahr 2012 wieder die Weiterbildungsbeteiligungsquote des Jahres 2007 erreicht (51%).

Tabelle 10: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %															
	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung				
				Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich				
	2007	2010	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	
Erwerbstätige	52	49	56	40	36	45	46	14	13	11	8	9	9	10	10	
Arbeitslose	26	28	29	8	4	6	6	14	18	18	17	7	7	8	8	
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	51	44	51	14	9	10	16	23	19	22	16	21	24	28	28	
sonstige Nicht- Erwerbstätige	19	20	24	4	3	6	7	4	5	5	4	12	13	16	16	

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

Für Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige sind – auf vergleichsweise niedrigem Teilnahmeniveau – seit dem Jahr 2007 jeweils leichte Aufwärtstrends in ihrer Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten.

Die ungleichen Entwicklungsverläufe sind vor allem auf die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige haben nahezu keine Möglichkeit, sich an betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen. Dass in Tabelle 10 dennoch Beteiligungsquoten ungleich „null“ bei der betrieblichen Weiterbildung für die Gruppe der Arbeitslosen ausgewiesen sind, liegt daran, dass hier der Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Interviews und nicht zum Zeitpunkt der Weiterbildungsteilnahme dargestellt wird.²²

Im Trendvergleich ist seit dem Jahr 2010 vor allem unter den Erwerbstätigen ein deutlicher Beteiligungszuwachs zu erkennen (plus neun Prozentpunkte). Personen in einer Bildungsphase weisen dagegen im Vergleichszeitraum keine nennenswerte Veränderung in ihrer Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung auf.

Auch im Jahr 2012 ist die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung bei den Erwerbstätigen am höchsten (46 %), gefolgt von Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildung (16 %). Die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung fallen unter den sonstigen Nicht-Erwerbstätigen (7 %) und Arbeitslosen (6 %) dagegen aus den o. g. Gründen niedrig aus.

Individuelle berufsbezogene Weiterbildung wird im Jahr 2012 am häufigsten von Arbeitslosen (17 %) und Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase (16 %) besucht. Darauf folgen mit Abstand die Erwerbstätigen (8 %) und die sonstigen Nicht-Erwerbstätigen (4 %).

Im Trendvergleich ist unter den Erwerbstätigen seit 2007 ein leicht rückläufiger Trend zu beobachten. Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige beteiligen sich im Jahr 2012 etwa so häufig an individueller

berufsbezogener Weiterbildung wie im Jahr 2010. Nach dem rückläufigen Ergebnis zwischen den Jahren 2007 und 2010 liegt die Teilnahmequote der Personen in einer Bildungsphase im Jahr 2012 wieder etwa so hoch wie im Jahr 2007.

Im Jahr 2012 liegt die Teilnahmequote an nicht-berufsbezogener Weiterbildung unter Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase am höchsten (28 %). Darauf folgen sonstige Nicht-Erwerbstätige (16 %), Erwerbstätige (10 %) und schließlich die Arbeitslosen (8 %). Diese Rangfolge hatte sich bereits in den Jahren 2007 und 2010 gezeigt. Während im Trendvergleich in den beiden Gruppen der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen seit 2007 etwa gleichbleibende Beteiligungsquoten vorliegen, lassen sich in den beiden Gruppen der sonstigen Nicht-Erwerbstätigen und der Personen in einer Bildungsphase leichte Aufwärtstrends erkennen.

Auch im Ost-West-Vergleich liegen die Teilnahmequoten jeweils von Erwerbstätigen höher als diejenigen jeweils aller 18- bis 64-Jährigen. Mit den in Kapitel 3.3.3 vorgestellten Ergebnissen einhergehend liegen die Beteiligungsquoten unter Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung in Ostdeutschland (53 %) höher als in Westdeutschland (45 %; **Abbildung 11**, S. 25).

Im Trendvergleich unter den Erwerbstätigen ist im Ost-West-Vergleich noch etwas deutlicher zu erkennen, dass sich der deutliche Beteiligungszuwachs seit dem Jahr 2010 vor allem in Ostdeutschland, und dies überproportional im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, vollzieht (Differenz: Ost: 13 Prozentpunkte; West: sieben Prozentpunkte). Der enorme Zuwachs, der zum einen über die bisher gemessenen Ergebnisse unter den Erwerbstätigen deutlich hinausgeht und sich zum anderen stark überdurchschnittlich in der östlichen Region vollzieht, führt im Jahr 2012 zu einem deutlichen Beteiligungsunterschied zwischen Erwerbstätigen aus Ost- und Westdeutschland (Differenz: sieben Prozentpunkte).

Arbeitszeit

Der Anteilswert von Teilzeit-Erwerbstätigen unter den Erwerbstätigen insgesamt lag im Jahr 2010 etwas höher als im Jahr 2007. Im Jahr 2012 zeigt sich unter den Erwerbstätigen wieder die relative Verteilung von Teilzeit- und Vollzeit-Erwerbstätigen des Jahres

22 Der hier berichtete Erwerbsstatus ist der, der zum Zeitpunkt des Interviews bei den Befragten zutrifft. Der Erwerbsstatus kann sich im Verlauf eines Jahres ändern. D. h., eine Person, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos war, kann in den letzten 12 Monaten erwerbstätig gewesen sein und sich damit auch an betrieblicher Weiterbildung beteiligt haben. Tabelle 7 in Kapitel 3.3.2 zeigt dagegen auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten den Erwerbsstatus zu Beginn/während der Weiterbildungsbeteiligung.

Abbildung 11: Ost-West-Vergleich im Trend*: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen



Basis: bis 2007: alle 19- bis 64-Jährigen
seit 2010: alle 18- bis 64-Jährigen

* Für das Jahr 2012 sind ausschließlich die Ergebnisse auf Grundlage der begrenzten Informationsbasis dargestellt (genauer vgl. Kapitel 3.3.2)

2007.²³ Relativ ist dadurch der Anteilswert der Vollzeit-Erwerbstätigen bezogen auf die erwerbsfähige Bevölkerung insgesamt seit dem Jahr 2010 um drei Prozentpunkte gestiegen.

Die Beteiligung an Weiterbildung fällt auch im Jahr 2012 unter den Vollzeit-Erwerbstätigen (57 %) deutlich höher aus als unter den Teilzeit-Erwerbstätigen (52 %; **Tabelle 11**, S. 26). Die hohe Weiterbildungsbeteiligung Vollzeit-Erwerbstätiger lässt sich wiederum am besten durch ihre hohe Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung erklären (49 %). Teilzeit-Beschäftigte weisen in diesem Segment eine deutlich niedrigere Beteiligungsquote auf (39 %).

Die Trendanalysen zeigen seit dem Jahr 2010 einen deutlichen Beteiligungsanstieg an betrieblicher Weiterbildung in beiden Gruppen. Dabei ist der Anstieg in der Gruppe der voll Erwerbstätigen deutlicher ausgeprägt.

Im Ost-West-Vergleich ist die Gruppe der voll Erwerbstätigen aus Ostdeutschland auffällig. Im

Jahr 2012 liegt ihre Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung mit 56 % extrem hoch. Im Trendvergleich erfolgte in dieser Gruppe seit dem Jahr 2010 der höchste Beteiligungszuwachs (plus 15 Prozentpunkte). Unter Teilzeit-Erwerbstätigen in Ostdeutschland lässt sich dagegen, gemessen in Prozentpunkten, seit 2010 ein Zuwachs erkennen, der etwa so hoch liegt wie in den beiden Gruppen in Westdeutschland.

Mit anderen Worten, der hohe Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung ist in Ostdeutschland vor allem auf die Gruppe der voll Erwerbstätigen zurückzuführen. Der enorme Beteiligungszuwachs der Vollzeitbeschäftigten führt in Ostdeutschland darüber hinaus zu einer „Benachteiligung“ der Teilzeitbeschäftigten an betrieblicher Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung wird in Ostdeutschland von voll Erwerbstätigen um das rd. 1,5-fache häufiger besucht als von Teilzeitbeschäftigten. In Westdeutschland beträgt dieser Faktor lediglich 1,2.²⁴

23 Dies spricht für die These, dass im AES 2010 eine Reihe von an sich voll Erwerbstätigen sich aufgrund ihrer Kurzarbeit der Kategorie Teilzeit-Erwerbstätige zuordnete (vgl. Bilger/Rosenblatt 2011, S. 24).

24 Der AES ermöglicht grundsätzlich auch eine Analyse nach Zahl der Arbeitsstunden pro Woche. Hier hatte sich im Schlussbericht des AES 2010 ein spannendes Ergebnis gezeigt: Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 20 Arbeitsstunden pro Woche beteiligen sich an betrieblicher Weiterbildung etwa so häufig wie voll Erwerbstätige (Rosenblatt/Gnahn 2011, S. 128). Ob sich dieses Ergebnis auch mit dem AES 2012 bestätigen lässt, wird der Schlussbericht (vgl. Anhang 2) zeigen.

Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung unter Vollzeit- und Teilzeit-Erwerbstätigen															
Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %														
	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung			
				Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012
Deutschland															
Vollzeit-Erwerbstätige	54	50	57	43	39	48	49	15	12	10	8	8	7	9	8
Teilzeit-Erwerbstätige	45	46	52	31	30	36	39	14	14	14	10	13	14	15	15
Westdeutschland															
Vollzeit-Erwerbstätige	53	50	55	42	39	46	47	14	12	10	7	8	7	9	9
Teilzeit-Erwerbstätige	45	46	52	30	30	37	39	14	14	13	10	13	15	16	15
Ostdeutschland															
Vollzeit-Erwerbstätige	59	51	63	45	39	54	56	16	12	12	9	8	7	9	8
Teilzeit-Erwerbstätige	48	45	55	36	29	35	39	13	15	17	11	9	9	13	13

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung sind kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen zu erkennen (2012: Vollzeit-Erwerbstätige 8%; Teilzeit-Erwerbstätige 10%). Wiederum in der Trendanalyse ist eine rückläufige Entwicklung seit dem Jahr 2007 unter den voll Erwerbstätigen zu beobachten. Teilzeit-Erwerbstätige beteiligen sich dagegen seit dem Jahr 2007 mit vergleichsweise stabilen Teilnahmequoten.

Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung liegen die Teilnahmequoten im Jahr 2012 bei den voll Erwerbstätigen bei 8% und den Teilzeit-Erwerbstätigen bei 15%. Der deutliche Beteiligungsunterschied zwischen den beiden Gruppen hat sich seit dem Jahr 2007 kaum verändert.

Stellung im Beruf: Arbeiter, Angestellte, Beamte und Selbstständige

Getrennt nach der beruflichen Stellung liegt auch im Jahr 2012 das Muster der letzten Jahre vor: Beamte beteiligen sich am häufigsten an Weiterbildung (81%). Darauf folgen mit Abstand die Angestellten (61%), die Selbstständigen (52%) und schließlich die Arbeiter (38%; **Tabelle 12**, S. 27).

Die Beteiligung an Weiterbildung verläuft im Trendvergleich seit dem Jahr 2007 durchgängig in allen Gruppen nach beruflicher Stellung in „√“-Form. Demnach ist in allen Gruppen eine deutliche Zunahme der Teilnahmequoten seit dem Jahr 2010 zu erkennen. Relativ ist der Zuwachs um ein Drittel (Faktor 1,3) unter den Arbeitern am höchsten.

Entscheidend für die Veränderung der Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt ist wiederum die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Im Jahr 2012 beteiligen sich Beamte (76%) am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung, gefolgt von Angestellten (53%) und Arbeitern (32%). Selbstständige beteiligen sich am seltensten (29%). Im Trendvergleich ist seit dem Jahr 2007 in drei der vier Gruppen nach beruflicher Stellung die „√“-Form zu erkennen. Unter Selbstständigen ist dagegen seit dem Jahr 2007 ein leichter Aufwärtstrend im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zu beobachten.

Wenngleich die Selbstständigen im Jahr 2012 die niedrigste Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung aufweisen, weisen sie die höchste Beteiligungsquote im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung auf (23%). Möglicherweise liegen hier

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Stellung im Beruf

Basis: Erwerbstätige	Teilnahmequoten in %														
	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung			
				Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012
Arbeiter ²⁾	33	29	38	27	22	31	32	5	6	5	3	6	5	6	6
Angestellte ²⁾	59	55	61	49	43	51	53	14	12	10	7	10	11	12	12
Beamte	78	73	81	67	64	73	76	21	21	18	11	12	9	13	13
Selbstständige	51	46	52	18	20	29	29	35	23	24	23	9	10	9	9

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

²⁾ Die Unterscheidung von Angestellten und Arbeitern wird (offiziell) nicht mehr vorgenommen. Es ist daher anzunehmen, dass Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen sich kaum mehr als Arbeiter bezeichnen, sondern eher als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung einzuräumen, wurde die Trennung nach Arbeitern und Angestellten auch im AES 2012 beibehalten. In den Strukturen zeigt sich, dass das eine richtige Entscheidung war, weil sich immerhin 24 % der Erwerbstätigen den Arbeitern zuordnen (2007: 28 %; 2010: 23 %).

Schwierigkeiten bei den Befragten vor, die Fragen zu beantworten, ob sie selbst (chronologisch die im Fragenprogramm zuerst gestellte Frage) die direkten Kosten für eine Weiterbildungsaktivität übernommen haben oder der eigene Arbeitgeber (genauer vgl. „Definition“ zur Klassifikation der Weiterbildungssegmente zu Beginn des Kapitels 3).

Berufliche Positionierung: Un-/Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte

Spezifische Nachfragen unter Arbeitern und Angestellten (vgl. Tabelle 12, Fußnote 2) zur genaueren beruflichen Stellung ermöglichen eine Analyse nach beruflicher Positionierung (Tabelle 12). Auch im Jahr 2012 zeigt sich unter den abhängig Beschäftigten mit höherer beruflicher Position eine höhere Beteiligung an Weiterbildung insgesamt und insbesondere an betrieblicher Weiterbildung (Tabelle 13).

Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position insgesamt und im Ost-West-Vergleich

Basis: derzeit abhängig Beschäftigte (ohne Beamte)	Teilnahmequoten in %											
	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	2007	2010	2012		2007	2010	2012		2007	2010	2012	
Weiterbildung insgesamt												
Un-/Angelernte	34	33	37		32	32	34		43	39	51	
Fachkräfte	55	54	62		54	52	60		59	58	69	
Führungskräfte	72	70	77		72	70	77		75	69	74	
	Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012
betriebliche Weiterbildung												
Un-/Angelernte	25	22	28	30	23	20	25	26	35	26	38	43
Fachkräfte	47	43	53	54	46	42	51	52	50	44	63	64
Führungskräfte	67	59	69	70	66	58	69	70	72	62	68	71

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

Im Jahr 2012 beteiligen sich 77 % der abhängig Beschäftigten (ohne Beamte) auf Führungsebene an Weiterbildung. Unter den Un- und Angelernten liegt die Quote mit 37 % nur etwa halb so hoch. Die Beteiligung der Fachkräfte liegt mit 62 % dazwischen.

Ein ähnliches Bild zeichnen die Analysen der betrieblichen Weiterbildung: Unter den Führungskräften beteiligen sich im Jahr 2012 70 % und unter den Un- bzw. Angelernten 30 % an betrieblicher Weiterbildung. Fachkräfte liegen mit einer Quote von 54 % dazwischen. In allen Gruppen findet sich im Trendvergleich seit dem Jahr 2007 ein Muster der Beteiligung in „√“-Form. Verglichen mit dem Jahr 2007 verzeichnen alle drei Betrachtungsgruppen, nach dem Rückgang zwischen den Jahren 2007 und 2010, einen Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung, der sich am deutlichsten bei den Fachkräften niederschlägt (plus sechs Prozentpunkte).

Im Ost-West-Vergleich sind im Trend unterschiedliche Entwicklungen bei der betrieblichen Weiterbildung seit dem Jahr 2007 zu erkennen. Wenngleich zwar in beiden Regionen die Fachkräfte einen (deutlichen) Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung verzeichnen (Ost: plus 13 Prozentpunkte; West: plus fünf Prozentpunkte) und in Westdeutschland in den beiden anderen Gruppen ebenso ein Beteiligungszuwachs zu erkennen ist, gilt dies in Ostdeutschland zwar für die Gruppe der Un- und Angelernten, nicht aber für die Führungskräfte. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung von Führungskräften in Ostdeutschland um vier Prozentpunkte zurückgegangen.

Im Vergleich zum Jahr 2010 vollzogen sich in Ost- und Westdeutschland in den drei Gruppen nach beruflicher Position unterschiedliche Entwicklungen: Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ist in allen drei Gruppen, gemessen in Prozentpunkten, gestiegen. In Westdeutschland ist allerdings die Zunahme mit steigender beruflicher Position höher. In Ostdeutschland ist dagegen der größte Beteiligungszuwachs unter den Fachkräften (plus 19 Prozentpunkte) zu erkennen, gefolgt von den Un- und Angelernten (plus zwölf Prozentpunkte). Der Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung der Führungskräfte in Ostdeutschland fällt mit nur sechs Prozentpunkten hinter den zuvor genannten Ergebnissen zurück.

Betriebsgröße

Für die abhängig Beschäftigten ist vor dem Hintergrund der Zugangsmöglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung vor allem die Größe des Betriebs²⁵, in dem sie arbeiten, relevant. Mit zunehmender Betriebsgröße steigen die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt sowie an betrieblicher Weiterbildung, wie **Tabelle 14** (S. 29) für zusammengefasste Betriebsgrößenklassen zeigt.

Auch im Jahr 2012 ist die Spannbreite der Teilnahmequoten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung besonders hoch. So nehmen in Kleinstbetrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern 36 % der abhängig Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teil, in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten 63 %. Ähnliche Muster zeigen sich im Ost-West-Vergleich. Was bereits im Jahr 2010 galt, gilt nach dem Zuwachs an betrieblicher Weiterbildung auch im Jahr 2012: Abhängig Beschäftigte nehmen in nahezu allen Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland sehr viel häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als in Westdeutschland (Unterschiede: plus zwölf bis plus 20 Prozentpunkte). Eine Ausnahme bilden Erwerbstätige, die im Mittelstand arbeiten (50 bis 249 Beschäftigte): Im Jahr 2012 liegen ihre Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung in Ost und West etwa gleich hoch.

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

Tabelle 14: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Teilnahmequoten in %											
	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	2007	2010	2012		2007	2010	2012		2007	2010	2012	
Weiterbildung insgesamt												
1 bis 10 Beschäftigte	47	42	46		45	41	43		52	43	45	
11 bis 19 Beschäftigte	49	43	49		44	42	46		62	47	57	
20 bis 49 Beschäftigte	54	53	56		52	51	52		62	58	64	
50 bis 249 Beschäftigte ²⁾	54	54	62		54	53	61		57	56	58	
250 bis 999 Beschäftigte ²⁾		56	63			53	61			70	72	
1.000 und mehr Beschäftigte	64	56	67		63	58	66		³⁾	³⁾	³⁾	
	Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012
betriebliche Weiterbildung												
1 bis 10 Beschäftigte	26	28	34	36	25	27	31	33	30	33	43	45
11 bis 19 Beschäftigte	39	31	41	42	35	30	37	38	50	37	54	57
20 bis 49 Beschäftigte	46	40	46	48	44	39	42	44	53	43	61	64
50 bis 249 Beschäftigte ²⁾	47	43	54	56	47	43	54	56	50	42	54	58
250 bis 999 Beschäftigte ²⁾		50	55	57		48	52	53		57	71	72
1.000 und mehr Beschäftigte	57	47	62	63	56	47	62	62	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.
²⁾ Im Jahr 2007 können aufgrund einer Instrumentenmodifikation die Beteiligungen ausschließlich für die Gruppen von 50 bis 999 Beschäftigten insgesamt ausgewiesen werden.
³⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallfehlers werden diese Beteiligungsquoten nicht ausgewiesen.

Arbeitsverträge

Die beiden letzten AES-Erhebungen zeigten, dass die Tatsache, ob eine abhängig beschäftigte Person auf Grundlage eines befristeten oder eines unbefristeten Arbeitsvertrages tätig ist, Auswirkungen auf ihre Teilnahme an Weiterbildung hat (vgl. Bilger/Rosenblatt 2011, S. 27 f.). Wie ist das im Jahr 2012? **Tabelle 15** zeigt die Ergebnisse.

Im Jahr 2012 beteiligen sich abhängig Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit 59 % etwas häufiger an Weiterbildung als diejenigen mit unbefristetem Arbeitsvertrag (57 %). Diese Rangfolge hatte sich, anders als im Jahr 2010, bereits im Jahr 2007 gezeigt.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind dagegen im Trendvergleich seit dem Jahr 2007 Personen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis im Vorteil. 51 % der abhängig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag beteiligen sich im Jahr 2012 an betrieblicher Weiterbildung (befristet Beschäftigte: 46 %).

Im Trendvergleich ist seit dem Jahr 2010 ein Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung unter den abhängig Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag zu erkennen (2010: 29 %; 2012: 42 %). Weniger stark fällt die Zunahme bei unbefristet Beschäftigten aus. In krisenhaften Zeiten sparen die Arbeitgeber möglicherweise zuerst bei betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für Personen mit befristeten Arbeitsverträgen oder lassen ihre Verträge auslaufen.

Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung nach Beschäftigungsverhältnis

Basis: derzeit abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Teilnahmequoten in %															
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung			
					Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012		2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012
befristeter Arbeitsvertrag	53	47	59	39	29	42	46	16	19	19	14	14	14	7	11	11
unbefristeter Arbeitsvertrag	49	51	57	42	41	49	51	10	10	8	6	8	8	9	10	10

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt dagegen, ebenfalls durchgängig seit dem Jahr 2007, im Jahr 2012 die Teilnahmequote der abhängig Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag (14 %) über der derjenigen mit unbefristetem Arbeitsvertrag (6 %).

Bruttoeinkommen aus der Tätigkeit

Die Beteiligung an Weiterbildung steigt auch im Jahr 2012 mit zunehmendem Bruttoeinkommen (Tabelle 16). Unter den Erwerbstätigen mit einem Bruttoeinkommen von 4.001 € und mehr liegt die Beteiligung an Weiterbildung bei 78 %, bei denjenigen mit bis zu 400 € mit 39 % bei nur rd. der Hälfte.

Dieses Muster ist ausschließlich durch die betriebliche Weiterbildung geprägt. Bei der betrieblichen Weiterbildung ist die Spannweite zudem noch etwas höher. Erwerbstätige mit 4.001 € und mehr Bruttoeinkommen beteiligen sich zu 69 % an betrieblicher Weiterbildung; Erwerbstätige mit 400 € und weniger zu 25 %.

In den beiden anderen Bereichen lassen sich keine entsprechenden Beteiligungsmuster nach Bruttoeinkommen festhalten. Im Gegenteil: Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegen die Teilnahmequoten der höchsten und niedrigsten Einkommensgruppe mit 11 % bzw. 10 % etwa gleich auf. Die erwerbstätigen Gruppen mit einem Brutto-

einkommen zwischen 1.001 € und 3.000 € weisen die niedrigsten Quoten auf. Ein analoges Bild ist im Jahr 2012 auch für den Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zu erkennen.

4.2 Bildungshintergrund

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

Schulabschluss

Tabelle 17 (S. 31) zeigt die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und für die drei AES-Weiterbildungssegmente getrennt nach dem höchsten Schulabschluss. Bundesweit findet sich durchgängig mit zunehmender schulischer Bildung eine zunehmende Teilnahmequote sowohl an Weiterbildung insgesamt als auch an den drei Weiterbildungsformen.

Im Jahr 2012 beteiligen sich Personen mit niedrigem Abschluss zu knapp einem Drittel (32 %) an Weiterbildung insgesamt, gefolgt von denjenigen mit mittlerem Abschluss (51 %). Unter Personen mit hohem Abschluss besuchen dagegen immerhin knapp zwei Drittel (64 %) wenigstens eine Weiterbildungs-

Tabelle 16: Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen nach eigenem Bruttoeinkommen¹⁾

Basis: Erwerbstätige	Teilnahmequoten in %										
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
			Trendvergleich			Trendvergleich			Trendvergleich		
	2010	2012	2010	2012 ²⁾	2012	2010	2012 ²⁾	2012	2010	2012 ²⁾	2012
eigenes Bruttoeinkommen											
bis zu 400 €	32	39	11	23	25	14	13	10	14	14	13
401 € bis 1.000 €	41	43	22	29	31	16	13	10	8	13	12
1.001 € bis 2.000 €	45	54	35	44	46	11	10	8	7	10	9
2.001 € bis 3.000 €	51	56	42	48	49	10	9	6	8	9	9
3.001 € bis 4.000 €	64	77	59	69	71	12	14	10	8	11	11
4.001 € und mehr	73	78	56	69	69	19	14	11	13	13	13

¹⁾ Im AES 2007 wurde die Frage nach dem Einkommen auf das Nettoeinkommen ausgerichtet. Ein direkter Vergleich zwischen 2007 und den Erhebungen aus 2010 und 2012 ist daher nicht möglich.

²⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

Tabelle 17: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss¹⁾

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %														
	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung			
				Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012	2007	2010	2012 ²⁾	2012	2007	2010	2012 ²⁾	2012	2007	2010	2012 ²⁾	2012
Deutschland															
niedrig	29	27	32	19	15	22	23	7	7	7	5	7	6	8	8
mittel	49	45	51	34	29	38	40	13	13	11	8	9	10	12	11
hoch	60	57	64	38	35	42	44	23	17	18	14	15	16	18	18
Westdeutschland															
niedrig	29	27	32	20	15	23	24	6	7	6	4	7	6	7	8
mittel	50	46	50	36	29	36	38	13	13	10	8	10	11	13	13
hoch	60	58	65	38	37	43	45	23	17	18	15	15	17	18	18
Ostdeutschland															
niedrig	26	27	35	14	12	12	15	9	9	17	13	5	7	11	12
mittel	47	43	54	32	29	41	44	13	12	12	8	9	7	9	9
hoch	61	50	59	40	28	38	40	22	17	16	13	15	13	17	17

¹⁾ Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem schulischem Abschluss 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 oder 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.

²⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

aktivität im Verlauf von 12 Monaten. Ihre Teilnahmequote liegt doppelt so hoch wie die derjenigen mit niedrigem schulischem Abschluss. Der Beteiligungszuwachs seit dem Jahr 2007 fällt in allen drei Gruppen in ähnlicher Größenordnung aus.

Getrennt nach Weiterbildungssegmenten findet sich im Trendvergleich im Bereich der betrieblichen Weiterbildung seit dem Jahr 2007 für alle drei Bildungsgruppen eine Veränderung der Teilnahmequoten in „√-Form“. Im Jahr 2012 liegt die Teilnahmequote jeweils um drei bis vier Prozentpunkte über dem Niveau von 2007.

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung haben sich im Trendvergleich die Teilnahmequoten der Personen mit niedrigem bis mittlerem schulischem Bildungsniveau seit dem Jahr 2007 nicht nennenswert verändert. Die Teilnahmequoten der Personen mit hohem schulischem Bildungsniveau sind dagegen leicht rückläufig.

Beruflicher Bildungsabschluss

Wie **Tabelle 18** (S. 32) zeigt, ist analog zum schulischen Bildungsniveau auch mit zunehmendem beruflichem Bildungsniveau eine steigende Beteiligung an Weiterbildung insgesamt zu erkennen. Diese ist noch stärker als beim Merkmal schulischer Bildungshintergrund durch die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung geprägt.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung nehmen im Jahr 2012 Meister bzw. Personen mit einem vergleichbaren Fachschulabschluss mit 53 % am häufigsten teil, dicht gefolgt von Personen mit akademischem Abschluss (51%). Darauf folgen mit Abstand Personen mit einem Ausbildungsabschluss (33 %) und – wiederum mit Abstand – Personen ohne beruflichen Abschluss (18 %). Die beiden Gruppen mit höherem beruflichem Bildungsniveau hatten bereits im Jahr 2007 am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen und haben seither ihren Vorsprung noch ausgebaut.

Tabelle 18: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %															
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung			
					Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012		2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012
Deutschland																
kein Berufsabschluss	28	33	37	13	12	15	18	9	13	12	9	11	13	15	15	
Lehre/Berufsfachschule	43	38	44	31	25	32	33	11	9	9	7	9	8	10	10	
Meister/Fachschule	57	60	65	43	44	51	53	17	13	12	9	9	14	15	15	
(Fach-)Hochschule	62	63	68	44	43	49	51	24	21	20	15	12	15	17	17	

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung weisen Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss die höchste Teilnahmequote auf (15 %). Die drei anderen Gruppen weisen Teilnahmequoten von 7 bis 9 % auf. Im Trendvergleich lässt sich im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung seit dem Jahr 2010 in keiner der vier Gruppen eine nennenswerte Veränderung der Teilnahmequoten erkennen.

ISCED-Level

Für den europäischen Vergleich wurden die Besuche regulärer Bildungsgänge im AES besonders detailliert aufgenommen.²⁶ Der Level soll nach dem AES-Manual nicht nur für die abgeschlossenen Bildungsgänge einer Person bestimmt werden, sondern auch für die regulären Bildungsgänge, die einmal besucht, aber ohne Abschluss beendet wurden, und für diejenigen, die derzeit besucht werden.

Unter Berücksichtigung aller erreichten schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse einer Person wird ihr ein Level zugeordnet.²⁷ Unterschiede

werden folgende sieben ISCED-Levels (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010, S. 69 f.):

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

Für die Analysen des AES 2012 werden fallzahlbedingt bestimmte Kategorien zusammengefasst: a) Level „0“ und „1“ und b) Level „5“ und „6“. Die Verteilung der erwerbsfähigen Bevölkerung nach den ISCED-Levels in der zusammengefassten Form wird in der ersten Spalte der **Tabelle 19** (S. 33) vorgestellt. Die verbleibenden Spalten zeigen die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und an den drei Weiterbildungssegmenten.

Bei getrennter Betrachtung der 18- bis 64-Jährigen nach ISCED-Levels ist das bekannte Ergebnis noch deutlicher zu beobachten: Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt die Beteiligung sowohl an Weiterbildung insgesamt als auch an der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.

Geringqualifizierte (das sind grob ISCED-Levels 0 bis 2 lt. Statistischem Bundesamt 2010, S. 540) sind demnach hinsichtlich ihrer Beteiligung an Weiterbil-

26 Das AES-Manual sieht für die europäische Runde des AES 2011/12 die Vercodung nach ISCED 1997 (vgl. Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006) vor (vgl. auch Kapitel 3.1).

27 Weil das deutsche Bildungssystem nicht direkt mit dem anderer europäischer Länder vergleichbar ist, ist zur Bestimmung des ISCED-Levels eine etwas aufwendigere Abfrage notwendig. Im Fragenprogramm des AES 2012 wurden rund 85 Fragen programmiert, die nicht alle, sondern jeweils nur im Falle des (vergangenen) Besuchs eines entsprechenden Bildungsganges an die Befragungspersonen gerichtet wurden. Die Zuordnung zu den ISCED-Levels erfolgte durch TNS Infratest Sozialforschung nach den veröffentlichten Vorgaben des Statistischen Bundesamtes (s. o.) Der ISCED-Level versucht Bildungslevels abzubilden, unabhängig davon, in welchem Bildungssektor diese erreicht wurden. Das schließt die vierte Säule des deutschen Bildungssystems ein.

Tabelle 19: Weiterbildungsbeteiligung nach ISCED-Levels im Jahr 2012

Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	%	Teilnahmequoten in %			
	Bevölkerung insgesamt	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
keinen Abschluss bis einschließlich ISCED 1	2	23	10	8	6
ISCED 2	10	32	20	6	10
ISCED 3	49	42	29	7	11
ISCED 4	8	60	45	10	14
ISCED 5 oder ISCED 6	29	67	52	13	16
keine Angabe	0	32	–	–	30
Gesamt	100¹⁾				

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

dung gegenüber den Personen mit mittlerem (ISCED-Levels 3 bis 4) und hohem Qualifikationsniveau (ISCED-Levels 5 bis 6) benachteiligt.

4.3 Gender

Sind hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2012 genderspezifische Unterschiede festzustellen? **Tabelle 20** (S. 34) zeigt die Ergebnisse.

Männer beteiligen sich im Jahr 2012 etwas häufiger an Weiterbildung (51 %) als Frauen (47 %). Dieser Unterschied lag bereits im Jahr 2007 vor und wurde im Jahr 2010 ausgeglichen; in diesem Jahr ließ sich praktisch kein Unterschied zwischen Männern (43 %) und Frauen (42 %) beobachten. Der Zuwachs in der Teilnahme erfolgte seit dem Jahr 2010 demnach bei den Männern stärker als bei den Frauen. Während bei den Frauen von 2007 bis 2010 keine Veränderung beobachtet werden konnte, erfolgt die Quotenentwicklung unter den Männern in „√-Form“.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist im Jahr 2012 der Abstand zwischen Männern (39 %) und Frauen (31 %) etwas größer als bei Betrachtung der Gesamtquote an Weiterbildung. In den beiden Segmenten der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich dagegen ein anderes Bild. An individueller berufsbezogener Weiterbildung beteiligen sich Frauen mit 10 % etwa so häufig wie Männer mit 8 %; an nicht-berufsbezogener Weiterbildung beteiligen sich Frauen mit 15 % deutlich häufiger als die Männer (10 %). Diese Unterschiede liegen im Wesentlichen bereits seit 2007 vor. Mit ande-

ren Worten: Die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt sind vor allem auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen.

Dass der AES 2010 eine besondere Situation abbildet, zeigen auch die getrennten Betrachtungen nach Ost- und Westdeutschland im Trendvergleich (nicht tabelliert). Im Jahr 2007 zeigte sich in Ostdeutschland eine etwa gleich hohe Beteiligung an Weiterbildung von Männern (46 %) und Frauen (47 %). Dieses Bild hatte sich im Jahr 2010 zuungunsten der Männer (39 %; Frauen: 44 %) verändert. Im Jahr 2012 liegen die Teilnahmequoten in Ostdeutschland nun wieder etwa gleich auf (Männer: 52 %; Frauen: 53 %). In Westdeutschland bleibt der Teilnahmeunterschied zwischen Männern und Frauen seit 2007 etwa gleich hoch (vier bis sechs Prozentpunkte). Im Wesentlichen liegen im Jahr 2012 nun wieder die Beteiligungsstrukturen des Jahres 2007 vor, wenngleich auf etwas höherem Niveau. Männer aus Ostdeutschland gehen hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung demnach gestärkt hervor.

Wie in allen Berichten zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ (sowohl nach BSW- als auch nach AES-Konzept) dokumentiert, ist die vermeintlich geringere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen durch außerberufliche Kontexte zu erklären, die auf Umfang und/oder Intensität der Erwerbstätigkeit von Frauen Einfluss haben. Nach wie vor sind es vor allem die Frauen, die sich ggf. um Kinder oder die Pflege von Familienangehörigen kümmern, sei es, weil das Betreuungssystem keine ausreichenden Kapazitäten bereitstellt, oder aus Überzeugung. Und nach wie vor sind es vor allem die Frauen, die deshalb in Teilzeit

Tabelle 20: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %															
	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung				
				Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich				
	2007	2010	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	
Männer	46	43	51	33	28	37	39	13	12	10	8	8	9	10	10	
Frauen	42	42	47	25	23	29	31	13	13	13	10	12	14	15	15	
Basis: Erwerbstätige																
Männer	52	48	55	42	37	47	48	13	10,5	9	7	7	6	9	8	
Frauen	52	50	56	38	35	42	44	16	15	14	11	12	13	13	13	
Basis: Voll Erwerbstätige																
Männer	52	50	56	43	38	48	49	13	11	8	7	7	6	8	8	
Frauen	57	53	59	43	40	47	49	18	15	15	11	10	10	10	10	
Basis: Teilzeit Beschäftigte																
Männer	38	36	44	18	26	26	27	17	9	15	12	9	4	16	16	
Frauen	46	48	53	32	30	38	41	14	15	14	10	13	15	15	15	

¹⁾ Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

arbeiten oder auf eine Berufstätigkeit ganz verzichten. Wie ist das im Jahr 2012? Beteiligen sich Frauen unter vergleichbaren Bedingungen ebenso häufig wie Männer an Weiterbildung?

Betrachtet man mit Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung ausschließlich Erwerbstätige, beteiligen sich im Jahr 2012 Frauen (56 %) etwa so häufig wie als Männer (55 %) an Weiterbildung insgesamt. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung weisen die Männer höhere Teilnahmequoten auf (48 %; Frauen: 44 %), in den beiden anderen Weiterbildungssegmenten die erwerbstätigen Frauen.

Bezieht man zudem die Arbeitszeit der Erwerbstätigen in die Betrachtungen ein, wird deutlich, dass Frauen Männern in der Weiterbildungsbeteiligung nicht nachstehen. Im Gegenteil: Unter den voll Erwerbstätigen beteiligen sich Frauen mit 59 % etwas häufiger an Weiterbildung als die Männer mit 56 %. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Weiterbildungsbeteiligungen von Männern (49 %) und Frauen (49 %) zu erkennen.

4.4 Alter

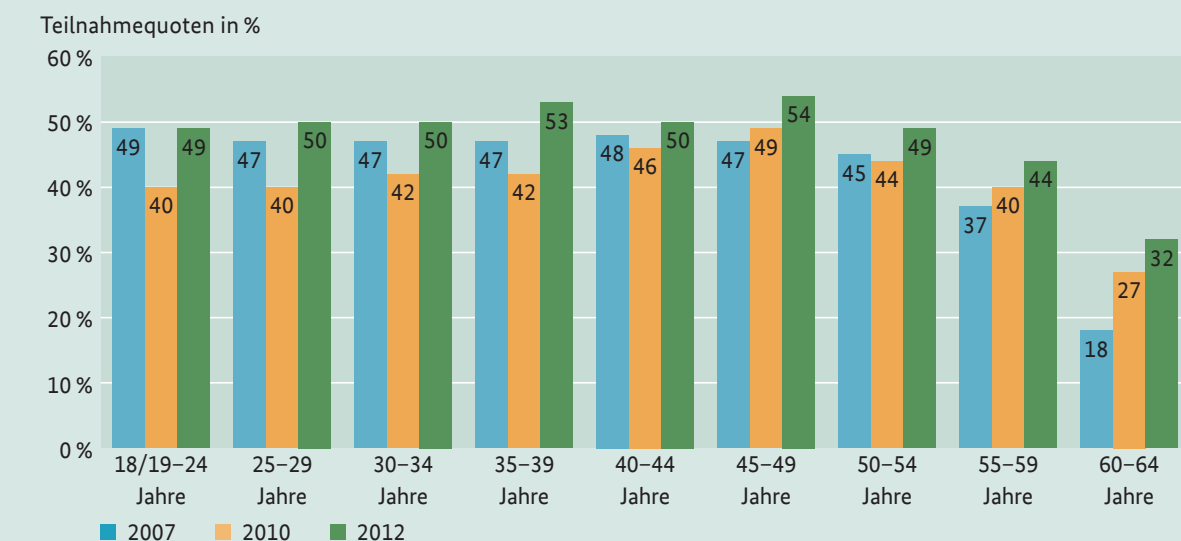
Nicht zuletzt mit Blick auf den befürchteten Fachkräftemangel, die gesundheitliche Verfassung und

die möglichst lange gesellschaftliche Teilhabe wurde zunehmend gefordert, auch die sog. ältere Gruppe in der erwerbsfähigen Bevölkerung stärker an (Weiter-)Bildung zu beteiligen. In dieses Ziel setzten die Regierungen sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene viele Bemühungen. Zuletzt hatte der AES 2010 zwar eine zunehmende Beteiligung der älteren Gruppe abgebildet, allerdings mit dem Parallelergebnis einer abnehmenden Beteiligung der jüngeren Gruppe. Zu welchen Ergebnissen kommt der AES 2012? **Abbildung 12** (S. 35) zeigt die Ergebnisse.

Im Jahr 2012 beteiligte sich rd. die Hälfte aller Personen in den Altersgruppen von 18 bis 54 Jahren an Weiterbildung. Die Gruppen der 55- bis 59-Jährigen (44 %) und die der 60- bis 64-Jährigen (32 %) beteiligten sich zwar nicht ganz so häufig, aber dennoch auf vergleichsweise hohem Niveau.

Mit anderen Worten: Im Jahr 2012 konnte die Gruppe der unter 35-Jährigen im Vergleich zum Jahr 2010 wieder aufholen. Aus der Grafik werden zudem seit dem Jahr 2007 erstmals zwei Trends sehr deutlich:

- Für die Gruppe der 18- bis 44-Jährigen zeigt sich seit dem Jahr 2007 ein Beteiligungsmuster in „√-Form“, das zuvor überwiegend bei den Erwerbstätigen zu finden war.

Abbildung 12: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen¹

Basis: bis 2007: alle 19- bis 64-Jährigen
seit 2010: alle 18- bis 64-Jährigen

¹ Das Alter einer Zielperson wurde über die Merkmale „Zeitpunkt des Interview“ (Monat/Jahr) und „Geburtsdatum“ (Monat/Jahr) ermittelt. Wenn der Befragungsmonat (1-12) kleiner war als der Geburtsmonat, wurde das Alter wie folgt ermittelt: Alter = 2012 – Geburtsjahr – 1; sonst: Alter = 2012 – Geburtsjahr.

- Für die 45- bis 64-Jährigen zeigt sich seit dem Jahr 2007 ein durchgängiger Zuwachs in den Teilnahmequoten. Am stärksten fällt dieser Trend dabei in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen aus. Ob es sich hierbei um einen Kohorteneffekt oder einen Effekt politischer Bemühungen handelt, muss offen bleiben.

Ähnlich wie zuvor in der Ergebnisdarstellung nach Geschlecht gilt es, für die älteste und die jüngste Gruppe in der erwerbsfähigen Bevölkerung kontextuelle Faktoren zu berücksichtigen:

- Die Gruppe der 18- bis 24-Jährigen hat ausbildungsbedingt überdurchschnittlich häufig noch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt.
- Die 55- bis 64-Jährigen, und darunter insbesondere die 60- bis 64-Jährigen, haben überdurchschnittlich häufig (früh-)rentenbedingt keinen Zugang mehr zum Arbeitsmarkt.²⁸

Hierdurch dürfte in beiden Gruppen für einen überdurchschnittlich hohen Anteil die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung kaum möglich sein. Um das Zugangsproblem auszuschließen, zeigt **Abbildung 13** (S. 36) die Teilnahmequoten an Weiterbildung getrennt nach Altersgruppen ausschließlich für die Erwerbstätigen.

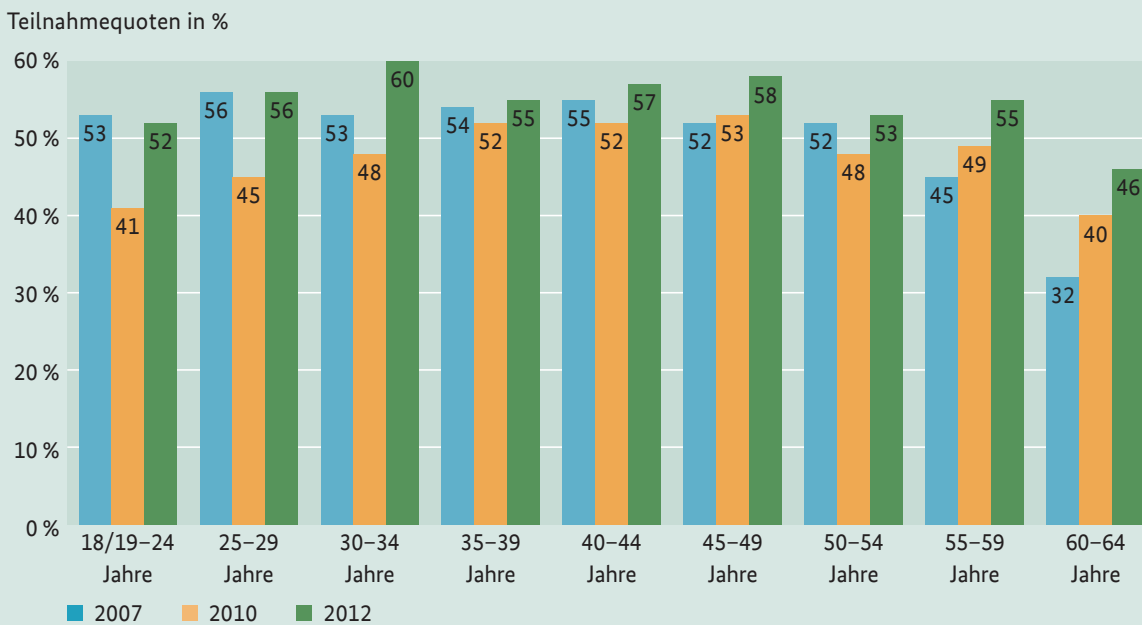
Unter den Erwerbstätigen fallen die Unterschiede zwischen den Altersgruppen nicht mehr so stark aus. Die mittleren Altersgruppen unter den Erwerbstätigen beteiligen sich zu 56 bis 60 % an Weiterbildung, die jüngste zu 52 % und die älteste Gruppe zu immerhin 46 %. Wie die Ergebnisse aus den Jahren 2007 und 2010 zeigen, sind diese geringen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Altersgruppen nicht selbstverständlich.

4.5 Migrationshintergrund

Die Befragung im AES erfolgt aus forschungsökonomischen Gründen ausschließlich in deutscher Sprache und ohne unterstützende Übersetzungshilfen. Die Klassifikation der erwerbsfähigen Bevölkerung nach Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund zielt darauf ab, „die ethnischen, religiösen oder sprachlichen Unterschiede, die häufig aufgrund von Zuwanderung der Eltern oder Großeltern in deutschen Haushalten gelebt werden, abzubilden“ (Bilger 2011, S. 354). Stichprobenbedingt und anders als in der amtlichen Statistik²⁹ wird im AES für die getrennte Betrachtung nach dem Merkmal Migrationshintergrund eine vergleichsweise einfache Definition vorgenommen, in die ausschließlich

28 Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Frühverrentungsmöglichkeiten in den letzten Jahren zunehmend restriktiver gestaltet wurden und zugleich die Erwerbsbeteiligung der Älteren gestiegen ist.

29 Im Mikrozensus werden insgesamt 19 Fragen eingesetzt, die im Wesentlichen Staatsangehörigkeit, Herkunftsland, Zuzugs- und ggf. Einbürgerungsinformationen der Befragungsperson selbst sowie ihrer Eltern erfassen (Statistisches Bundesamt 2010, S. 371 ff.)

Abbildung 13: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen¹ unter Erwerbstätigen

Basis: Erwerbstätige

¹ Das Alter einer Zielperson wurde über die Merkmale „Zeitpunkt des Interview“ (Monat/Jahr) und „Geburtsdatum“ (Monat/Jahr) ermittelt. Wenn der Befragungsmonat (1–12) kleiner war als der Geburtsmonat, wurde das Alter wie folgt ermittelt: Alter = 2012 – Geburtsjahr – 1; sonst: Alter = 2012 – Geburtsjahr.

die beiden Merkmale „Staatsangehörigkeit Deutsch? Ja/Nein“ und „Erstsprache Deutsch? Ja/Nein“ zur Klassifikation der folgenden drei Gruppen einbezogen werden (genauer vgl. Bilger/Hartmann 2011; Bilger 2011):

- Deutsche ohne Migrationshintergrund: Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die in ihrer Kindheit zuerst die deutsche Sprache erlernten.
- Deutsche mit Migrationshintergrund: Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die in ihrer Kindheit zuerst eine andere als die deutsche Sprache erlernten.
- Ausländer: Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit.

Dass Personen mit Migrationshintergrund – nicht zuletzt aufgrund sprachlicher Barrieren, wie Öztürk (2012) mithilfe der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) belegt – seltener an Weiterbildung teilnehmen als Personen ohne Migrationshintergrund, ist ein bekanntes Ergebnis (vgl. auch Öztürk/Kuper 2008). Mit Blick auf die (weitere) Integration der Gruppe ist auch ein Ausgleich in der Bildungsbeteiligung ein angestrebtes politisches Ziel. Welche Ergebnisse liegen für das Jahr 2012 vor?

Im Jahr 2012 beteiligen sich Deutsche ohne Migrationshintergrund am häufigsten an Weiterbildung (52 %; **Tabelle 21**, S. 37). Mit Abstand folgen die Ausländer (34 %) und die Deutschen mit Migrationshintergrund (33 %). Ein ähnliches Ergebnis hatte sich bereits im Jahr 2007 gezeigt. Seit dem Jahr 2007 sind unterschiedliche Entwicklungen im Trendvergleich in den drei Gruppen zu erkennen:

- Deutsche ohne Migrationshintergrund nahmen im Jahr 2007 etwa so häufig an Weiterbildung teil (46 %) wie im Jahr 2010 (45 %). Im Jahr 2012 liegt die Quote mit 52 % deutlich höher.
- Deutsche mit Migrationshintergrund beteiligten sich in allen drei Vergleichsjahren mit 33 % oder 34 % etwa gleich häufig an Weiterbildung.
- Ausländer nahmen im Jahr 2007 mit einem Drittel (32 %) etwa so häufig an Weiterbildung teil wie im Jahr 2012 (34 %). Im Jahr 2010 lag die Teilnahmequote niedriger (29 %).

Anders ausgedrückt: Die Personengruppe mit Migrationshintergrund, sei sie deutscher Staatsangehörigkeit oder nicht, beteiligt sich im Jahr 2012 etwa so häufig an Weiterbildung wie bereits im Jahr 2007. Die deutlichen Beteiligungszuwächse finden in der

Tabelle 21: Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund

Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %														
	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht-berufsbezogene Weiterbildung			
				Trendvergleich				Trendvergleich				Trendvergleich			
	2007	2010	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012	2007	2010	2012 ¹⁾	2012
Deutsche ohne Migrationshintergrund	46	45	52	31	28	36	38	14	13	12	9	10	12	13	13
Deutsche mit Migrationshintergrund	34	33	33	23	17	21	22	9	10	9	7	7	7	7	7
Ausländer	32	29	34	15	11	16	17	9	12	9	7	11	11	12	12

¹⁾ Im Trendvergleich sind die Ergebnisse auf Basis der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 3.3.2 und 3.3.3) dargestellt.

Weiterbildung offenbar ausschließlich in der Gruppe der Deutschen ohne Migrationshintergrund statt (im Vergleich zu 2007: plus sechs Prozentpunkte).

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung beteiligen sich im Jahr 2012 Deutsche mit Migrationshintergrund (22 %) etwas häufiger als die Ausländer (17 %). Die Deutschen ohne Migrationshintergrund unternehmen dagegen zu immerhin 38 % Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung. Im Trendvergleich zeigte sich von 2007 bis 2010 in allen drei Vergleichsgruppen ein deutlicher Beteiligungsrückgang und dies relativ am stärksten in der Gruppe der Ausländer (Faktor: 0,7). Die beiden Gruppen mit Migrationshintergrund zeigen im Jahr 2012 nun wieder etwa so hohe Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung wie im Jahr 2007; die Deutschen ohne Migrationshintergrund dagegen eine höhere. Dies führt dazu, dass sie nun doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen wie die Ausländer.

Wie die Ergebnisse des AES 2010 zeigten (vgl. Bilger/Hartmann 2011; Bilger 2011), sind die beiden Gruppen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig eher der Gruppe der Geringqualifizierten zuzurechnen bzw. weisen Bildungsabschlüsse mit eher niedrigem Niveau auf. Wie Kapitel 4.2 zeigt, dürfte dies einer der Hauptgründe für die vergleichsweise niedrigen Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und an betrieblicher Weiterbildung sein. Dennoch: Mit Blick auf eine zunehmend gewünschte Integration scheint hier Handlungspotenzial gegeben zu sein.

Neben dem Problem des durchschnittlich niedrigeren Bildungsniveaus ist zudem mit Sprachproblemen zu rechnen. Der letzte Aspekt ist sowohl hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung (Öztürk 2012) als auch hinsichtlich des kulturell bedingten Antwortverhaltens bei der Befragung von Bedeutung. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass im AES eine Selektion der Gruppen mit Migrationshintergrund erfolgt. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die Befragung aus forschungsökonomischen Gründen ausschließlich in deutscher Sprache und ohne Übersetzungshilfen durchgeführt wird. Die Befragungspersonen stellen daher vermutlich hinsichtlich ihrer Deutschkenntnisse einen positiven Ausschnitt aus der in Deutschland lebenden Population mit Migrationshintergrund dar. Die hier berichteten Teilnahmequoten dürften daher eher überschätzt sein. Dieses Problem ist nicht neu (vgl. z. B. Behringer/Jeschek 1993, S. 113) und wird seit Beginn der ersten Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland berichtet (Behringer 1980).

5. Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld.

Behringer, Friederike (1980): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979. München.

Behringer, Friederike/Jeschek, Wolfgang (1993): Zugang zu Bildung. Bildungsbeteiligung und Ausgaben für die Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Strukturforchung des DIW, 139. Berlin 1993.

Behringer, Friederike/Käpplinger, Bernd/Moraal, Dick (2008): Betriebliche Weiterbildung in CVTS und AES – zur Anschlussfähigkeit und Komplementarität zweier Erhebungsinstrumentarien. In: Dieter Gnahs, Helmut Kuwan, Sabine Seidel (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2. Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 57–78.

Bilger, Frauke (2011): Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund – Ein nach wie vor wenig erforschtes Feld. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 4/2011, S. 353–360.

Bilger, Frauke/Gnahs, Dieter (2011): Sektor „Individuelle berufsbezogene Weiterbildung“. In: Bernhard von Rosenblatt, Frauke Bilger (Hrsg.): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Beauftragt vom BMBF. Bielefeld, S. 139–147.

Bilger, Frauke/Hartmann, Josef (2011): Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund. In: Bernhard von Rosenblatt, Frauke Bilger (Hrsg.): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Beauftragt vom BMBF. Bielefeld, S. 97–102.

Bilger, Frauke/Rosenblatt, Bernhard von (2011): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Beauftragt vom BMBF. Bonn, Berlin (URL: http://www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_in_deutschland.pdf; letzter Zugriff: 3.10.2012).

Bohlinger, Sandra (2012): Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen. In: BWP 4/2012, S. 16–19.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn (URL: http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf; letzter Zugriff: 3.10.2012).

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn (URL: http://datenreport.bibb.de/Datenreport_2011.pdf; letzter Zugriff: 3.10.2012).

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn (URL: http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf; letzter Zugriff: 3.10.2012).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Pressemitteilung 194/2007 vom 27. September 2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008a): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin (URL: <http://www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php>; letzter Zugriff: 7.10.2012).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008b): Konzeption des Lernens im Lebensverlauf. Bonn/Berlin (URL: <http://www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php>; letzter Zugriff: 17.7.2012).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Bildung und Forschung in Zahlen 2011. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF. Bonn (URL: http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2011.pdf; letzter Zugriff: 3.10.2012).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012): Bildung und Forschung in Zahlen 2012. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF. Bonn (URL: http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2012.pdf; letzter Zugriff: 3.10.2012).

Commission of the European Communities (2011):

Commission staff working document. Progress towards the Common European Objectives in Education and Training. Indicators and benchmarks 2010/2011. (URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf; letzter Zugriff: 3.10.2012).

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

Europäische Kommission (2003): Schlussfolgerungen des Rates vom 5. Mai 2003 über europäische Durchschnittsbezugswerte für allgemeine und berufliche Bildung (Benchmarks). Amtsblatt der europäischen Union vom 07.06.2003 (C 134/02). Brüssel.

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.

Europäische Union (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.

Europäischer Rat (2000): Tagung am 23.–24. März 2000 in Lissabon: Beschäftigung, Wirtschaftsreformen und sozialer Zusammenhalt. Für ein Europa der Innovation und des Wissens. Schlussfolgerungen des Vorsitzes.

Europäischer Rat (2009): Informationen der Organe und Einrichtungen der europäischen Union. Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“). ABl. 2009/C 119/02 vom 28. Mai 2009.

European Commission/Eurostat (2006): Classification of Learning Activities. Manual. Luxembourg.

European Commission/Eurostat (2011): Draft AES manual. Version 5.8. July 2011.

Institute for Statistics UNESCO (1997, 2006): International Standard Classification of Education – ISCED 1997. (URL: <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isced97-en.pdf>; letzter Zugriff: 14.11.2012).

Kuwan, Helmut/Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des BMBF (Hrsg.). Berlin, Bonn (URL: http://www.bmbf.bund.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf; letzter Zugriff: 14.11.2012).

Kuwan, Helmut/Thebis, Frauke (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des BMBF. Berlin/Bonn.

Öztürk, Halit/Kuper, Harm (2008): Adressatenforschung am Beispiel der Migration. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 2/2008, S. 156–165.

Öztürk, Halit (2012): Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland – Eine empirische Analyse mit den Daten des SOEP. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 4/2012, S. 21–32.

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

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2008b): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. Durchgeführt im Auftrag des BMBF. München. (URL: http://www.bmbf.de/pubRD/weiterbildungsbeteiligung_in_deutschland.pdf; letzter Zugriff: 14.11.2012).

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (Hrsg.) (2011a): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Beauftragt vom BMBF. Bielefeld.

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2011b): Weiterbildungsbeteiligung – und welche Lernaktivitäten dahinter stehen. In: Bernhard von Rosenblatt, Frauke Bilger (Hrsg.): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Beauftragt vom BMBF. Bielefeld, S. 23–48.

Rosenblatt, Bernhard von/Gnahn, Dieter (2011): Sektor „Betriebliche Weiterbildung“. In: Bernhard von Rosenblatt, Frauke Bilger (Hrsg.): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Beauftragt vom BMBF. Bielefeld, S. 123–137.

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

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.)

(2010): Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich – Ausgabe 2010, Tabellenband. Wiesbaden (URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/Bildungsindikatoren1023017107004.pdf?__blob=publicationFile; letzter Zugriff: 4.10.2012).

Statistisches Bundesamt/GESIS-ZUMA/WZB (Hrsg.)

(2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band 1, S. 51–73.

Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. – Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Fachserie 1, Reihe 2.2. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010): Wirtschaft und Statistik, 6/2010. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2011): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band 1.

Stock, Luisa/Bilger, Frauke/Strauß, Alexandra (2012): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012 (AES 2012). Materialband 1: Fragebogen und Methodik. Beauftragt vom BMBF. München.

UNESCO (2011): General Conference. 36th Session, Paris 2011. Item 5.5 of the provisional agenda. Revision of the International Standard Classification of Education (ISCED). 36C/19. Paris.

Anhang 1: Partner im Projektverbund und AES-Beiratsmitglieder

Partner im Projektverbund „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ (AES 2012)

- **Frauke Bilger, TNS Infratest Sozialforschung (Federführung)**
- **Dr. Friederike Behringer, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**
- **Prof. Dr. Dieter Gnahn, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)**
- **Prof. Dr. Harm Kuper, Freie Universität Berlin (FUB)**
- **Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München (HKF)**
- **Sabine Seidel, Institut für Struktur- und Entwicklungsplanung (ies)**

Beiratsmitglieder „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ (AES 2012)

in alphabetischer Reihenfolge:

- **Ulrich Aengenvoort, Deutscher Volkshochschulverband e.V. (DVV)**
- **Prof. Dr. Martin Baethge, Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen (Sofi)**
- **Prof. Dr. Lutz Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**
- **Emanuel von Erlach, Bundesamt für Statistik Schweiz**
- **Prof. Dr. Bernd Käpplinger, Humboldt-Universität zu Berlin (HUB)**
- **Christiane Krüger-Hemmer, Statistisches Bundesamt**
- **Prof. Dr. Halit Öztürk, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**
- **Prof. Dr. Beatrice Rammstedt, gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Mannheim**
- **Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha, Eberhard-Karls-Universität Tübingen**
- **Prof. Dr. Rudolf Tippelt, Ludwig-Maximilian-Universität München (LMU)**
- **Prof. Dr. André Wolter, Humboldt-Universität zu Berlin (HUB)**

Anhang 2: Konzeption des Schlussberichts

Nach Vorlage des Trendberichts wird ein detaillierter Schlussbericht erstellt. Er stellt nicht nur Informationen zum Themenbereich Weiterbildung bereit, sondern bezieht das gesamte Fragenspektrum des AES in die Berichterstattung ein.

Anders als für die beiden letzten nationalen AES-Erhebungen (Rosenblatt/Bilger 2008a; Rosenblatt/Bilger 2011a) sieht das BMBF für den umfassenden Abschlussbericht zur AES-Erhebung 2012 keine

Buch-, sondern eine Open-Access-Online-Veröffentlichung vor, die auch als Print-on-Demand-Version zur Verfügung stehen wird. Die Veröffentlichung dieses Schlussberichtes erfolgt voraussichtlich im letzten Quartal 2013 beim W. Bertelsmann Verlag (wbv)³⁰ in Autorenschaft aller Mitglieder des AES-Projektverbundes (Herausgeber: Bilger/Gnahn/Kuper): wbv.de/artikel/85---0012. Die Schlussberichterstattung sieht folgende Themenfelder mit folgenden Autoren vor:

- **Überblick: Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung (Teilnahmequoten, Weiterbildungsaktivitäten, Volumen)** *Bilger/Kuper*
- **Betriebliche Weiterbildung** *Behringer/Bilger*
- **Exkurs: Überschneidungsbereich: Aktivitäten der betrieblichen/individuellen berufsbezogenen Weiterbildung** *Behringer/Kuper*
- **Außerbetriebliche Weiterbildung:**
 - a) individuelle berufsbezogene Weiterbildung und *Kuper/Gnahn*
 - b) nicht-berufsbezogene Weiterbildung *Gnahn/Kuper*
- **Weiterbildungsbeteiligung verschiedener (Bevölkerungs-)Gruppen** *Bilger/Strauß*
- **Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: multivariate Analysen** *Kuper/Hartmann*
- **Themen der Weiterbildung** *Seidel/Bilger*
- **Träger der Weiterbildung** *Gnahn/Bilger*
- **Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive** *Kuwan/Seidel*
- **Weiterbildungstransparenz und -beratung** *Kuwan/Seidel*
- **Individuelle Kosten, Nutzen der Weiterbildung** *Behringer/Gnahn*
- **Formal education und „second chance“** *Kuper/Gnahn*
- **Selbstlernen/informelles Lernen** *Kuwan/Seidel*
- **E-Learning** *Bilger/Gnahn*
- **Kompetenzen in ausgewählten Feldern: ICT- und Fremdsprachenkenntnisse** *Bilger/Seidel*
- **Gesellschaftliche Teilhabe: kulturelle Aktivitäten und soziale Beteiligung** *Seidel/Bilger*
- **Lernen Erwachsener in Europa/Europäische Entwicklungen** *Behringer/Kuwan*

Nach Veröffentlichung des Berichtes werden die nationalen AES-Daten – anonymisiert – für die Fachöffentlichkeit im Datenarchiv von *gesis* bereitgestellt (URL: www.gesis.org).

Impressum

Herausgeber

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

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmbf.de>
oder per
Tel.: 01805 77 80 90
Fax: 01805 77 80 94
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
Mobilfunk max. 42 Cent/Min.)

Stand

Februar 2013

Druck

BMBF

Gestaltung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld; Christiane Zay, Potsdam

Text

TNS Infratest Sozialforschung
Frauke Bilger
unter Mitarbeit von
Alexandra Strauß
Luisa Stock

Lektorat

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
Dr. Thomas Vollmer
Christiane Barth

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung