



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022

Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht



Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse im Überblick	2	6.3 Anbieter von Weiterbildung	50
1. Vorwort zur Trendberichterstattung.....	5	6.4 Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten.....	52
1.1 Inhaltliche Berichterstattung.....	5	B Lebenslanges Lernen	56
1.2 Erhebungsdesign.....	8	Erwachsener	
1.3 Hinweise zum vorliegenden Bericht.....	9	7. Teilnahme an formaler Bildung	56
A Weiterbildung Erwachsener	12	8. Informelles Lernen	58
2. Weiterbildungsbeteiligung	12	C Aktuelle Themen im Kontext	60
2.1 Weiterbildungsbeteiligung		des Bildungsmonitorings	
in Deutschland.....	13	9. EU-Zielvorgaben für die Teilnahme	
2.2 Weiterbildungsbeteiligung		Erwachsener an Bildungsangeboten	61
in Westdeutschland	14	10. Wissenschaftliche Weiterbildung:	
2.3 Weiterbildungsbeteiligung		Bildung Erwachsener in Hochschulen	
in Ostdeutschland.....	15	und wissenschaftlichen Einrichtungen	63
3. Weiterbildungsaktivitäten	16	11. Bildung Erwachsener mit digitalen Medien.....	65
4. Weiterbildungssegmente.....	17	12. Transparenz, Information, Beratung	70
4.1 Merkmale zur Bestimmung		13. Bildungsbarrieren.....	74
der Weiterbildungssegmente.....	17	Literatur	77
4.2 Weiterbildungsaktivitäten		Impressum	83
nach Weiterbildungssegmenten.....	20		
4.3 Beteiligung an den drei Weiter-			
bildungssegmenten	23		
5. Weiterbildungsbeteiligung in			
verschiedenen Personengruppen.....	24		
5.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene			
Merkmale	24		
5.2 Bildungshintergrund	30		
5.3 Geschlecht.....	34		
5.4 Migrationshintergrund.....	37		
5.5 Alter.....	39		
5.6 Multivariate Analyse zur			
Weiterbildungsbeteiligung.....	41		
6. Beschreibung			
der Weiterbildungsaktivitäten.....	44		
6.1 Zeit für Weiterbildungsaktivitäten	44		
6.2 Themenbereiche der			
Weiterbildungsaktivitäten.....	48		



Ergebnisse im Überblick

Leichter Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung nach starkem Anstieg in den letzten Jahren

Mit dem AES 2022 deutet sich erneut eine Trendänderung im Weiterbildungsverhalten an. Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung liegt im Jahr 2022 bei 58 Prozent. Im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2020 liegt damit keine signifikante Veränderung vor, nachdem die Teilnahmequote zwischen den Jahren 2016 und 2020 um insgesamt zehn Prozentpunkte angestiegen war. Während auch in Ostdeutschland die Teilnahmequote im Vergleich zur Vorerhebung stabil bleibt, ist diese in Westdeutschland um drei Prozentpunkte^(D) auf 58 Prozent zurückgegangen. Die Quote in Westdeutschland unterscheidet sich im Jahr 2022 mit 58 Prozent somit nicht von der in Ostdeutschland. Gleichwohl zeigt sich, dass – unter Kontrolle

anderer Faktoren in multivariater Betrachtung – die Chance, dass sich 18- bis 64-Jährige an Weiterbildung beteiligen, in Westdeutschland signifikant höher ist als in Ostdeutschland. Ob es sich bei der aktuellen Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung um eine Phase der Konsolidierung nach dem recht hohen Anstieg insbesondere während der Coronapandemie handelt oder ob sich hier ein neuer Trend abzeichnet, kann erst die nächste Erhebung zeigen.

Betriebliche Weiterbildung bleibt stabil

Die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegt im Jahr 2022 bei 48 Prozent. Die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung ist damit nach wie vor deutlich größer als die der nicht berufsbezogenen (17 %) und der individuellen berufsbezogenen

Weiterbildung (8 %). In allen drei Segmenten hat sich die Teilnahmequote gegenüber 2020 nicht signifikant verändert.

Weiterbildungsbeteiligung unter Voll- und Teilzeiterwerbstätigen bleibt gleich hoch

Im Vergleich zum Jahr 2020 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Vollzeiterwerbstätigen um zwei Prozentpunkte auf 66 Prozent zurückgegangen, während die Weiterbildungsbeteiligung unter Teilzeitbeschäftigten um einen Prozentpunkt auf 64 Prozent gestiegen ist. Diese Veränderungen sind aber statistisch nicht signifikant.

Niedrige Weiterbildungsbeteiligung unter Un- und Angelernten

Vier von fünf abhängig Beschäftigten auf Führungsebene (82 %) beteiligen sich an Weiterbildung. Mit deutlichem Abstand folgen darauf Fachkräfte (71 %) und wiederum mit deutlichem Abstand Un- und Angelernte (50 %). Im Vergleich zu 2020 gibt es keine statistisch signifikanten Veränderungen. Die Quote der Un- und Angelernten liegt im Jahr 2022 damit noch immer deutlich über der des Jahres 2018 mit 44 Prozent.

Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit mittlerem schulischen Bildungsniveau

Mit zunehmender schulischer Bildung steigen die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung. Unter den 18- bis 64-Jährigen haben 69 Prozent mit hohem Schulabschluss mindestens eine Weiterbildungsaktivität wahrgenommen. Darauf folgen mit deutlichem Abstand Personen mit mittlerem Schulabschluss (56 %) und wiederum mit deutlichem Abstand Personen mit niedrigem Schulabschluss (41 %). Im Vergleich zum Jahr 2020 ist in der Gruppe mit mittlerem schulischen Bildungsniveau ein signifikanter Teilnehmerückgang zu erkennen (2020: 60 %, 2022: 56 %). Dieser Rückgang ist vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen, in dem die Quote der Teilnahme von 53 Prozent im Jahr 2020 auf 49 Prozent im Jahr 2022 gesunken ist.

Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung (erste Generation)

Auch im Jahr 2022 weisen Personen ohne Migrationshintergrund die höchste Quote der Teilnahme an Weiterbildung auf (63 %). Darauf folgt mit deutli-

chem Abstand die Quote der Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation, 57 %) und wiederum mit deutlichem Abstand die Quote von Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung (erste Generation, 44 %). Gegenüber dem Jahr 2020 ist insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung unter Migrantinnen und Migranten der ersten Generation deutlich zurückgegangen (minus sechs Prozentpunkte^(D)). Der Rückgang in dieser Gruppe ist vor allem auf die deutliche Abnahme im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen (minus drei Prozentpunkte^(D)).

Weiterbildungsbeteiligung unter den 50- bis 64-Jährigen im längerfristigen Trendvergleich überdurchschnittlich gestiegen

Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme unter der jüngeren Altersgruppe, den 18- bis 34-Jährigen, mit 61 Prozent etwa so hoch wie die der mittleren Gruppe, den 35- bis 49-Jährigen, mit 60 Prozent. Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter 50- bis 64-Jährigen liegt mit 54 Prozent deutlich darunter. Gleichwohl ist der Anstieg unter den älteren Personen im Trendvergleich seit dem Jahr 1991 sowohl relativ (Faktor 2,4) als auch gemessen in Prozentpunkten (31 Prozentpunkte) am stärksten.

In Weiterbildung investierte Zeit ist zurückgegangen

In allen drei Segmenten der Weiterbildung und ergo auch für Weiterbildung insgesamt ist seit dem Jahr 2020 jeweils ein prägnanter Rückgang der durchschnittlich je Weiterbildungsaktivität aufgewendeten Zeit in Stunden zu erkennen, wobei der Rückgang im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung um durchschnittlich 13 Stunden am höchsten liegt.

Subjektive Bewertung des Nutzens von Weiterbildungsaktivitäten rückläufig

In den letzten 20 Jahren hat die positive Nutzenbewertung von Weiterbildungsaktivitäten sukzessive abgenommen. Während noch im Jahr 2012 87 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten ein sehr oder recht hoher Nutzen zugesprochen wurde, sind es im Jahr 2022 mit 75 Prozent deutlich weniger. Auch der zukünftig erwartete Nutzen von Weiterbildung ist zurückgegangen. Seit dem Jahr 2018 ist der Anteilswert des sehr oder recht hohen zukünftig erwarteten

Nutzens von 83 Prozent auf 80 Prozent^(D) im Jahr 2020 und 77 Prozent^(D) im Jahr 2022 gefallen.

Weiterbildungsbeteiligung im europäischen Kontext

Auf EU-Ebene wurden für die Jahre 2025 und 2030 Zielvorgaben für die Bildungsbeteiligung Erwachsener vereinbart. Deutschland hat sich in Konkretisierung dieser Ziele das nationale Ziel von 65 Prozent für die Beteiligung Erwachsener, hier 25- bis 64-Jährige, an Bildungsangeboten bis zum Jahr 2030 gesetzt. Entsprechend der bisherigen europäischen Operationalisierung des Weiterbildungsbegriffs lag die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im Jahr 2022 bei 54 Prozent.

Aufwärtstrend von Bildung mit digitalen Medien

Bezogen auf die formalen Bildungsaktivitäten sind 96 Prozent als Bildungsaktivitäten mit digitalen Medien einzuordnen. Unter den Weiterbildungsaktivitäten liegt der Vergleichswert mit 70 Prozent deutlich niedriger. Bezogen auf alle Bildungsaktivitäten – seien sie formaler oder non-formaler Art – werden im Jahr 2022 mit 72 Prozent deutlich mehr Aktivitäten denen mit digitalen Medien zugeordnet als noch im Jahr 2020 (60 %). Der Zuwachs ist vor allem auf den Anstieg von Weiterbildungsaktivitäten, die zumindest teilweise im Onlineformat umgesetzt wurden, zurückzuführen. Unter den 18- bis 64-Jährigen hat im Jahr 2022 gut die Hälfte (51 %) wenigstens eine Bildungsaktivität mit digitalen Medien wahrgenommen. Diese Quote ist im Vergleich zum Jahr 2020 deutlich angestiegen (plus fünf Prozentpunkte^(D)), nachdem sie bereits im Jahr 2020 im Vergleich zu 2018 stark zugelegt hatte. Das heißt, es ist ein deutlicher Aufwärtstrend im Bereich der Bildung mit digitalen Medien seit dem Jahr 2018 zu beobachten.

Transparenz der Weiterbildung rückläufig, Wunsch nach mehr Information und Beratung gestiegen

Im Jahr 2022 geben drei von fünf (60 %) der 18- bis 64-Jährigen an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Der Wert liegt signifikant niedriger als in den Jahren 2020, 2018 und 2016 und etwa so hoch wie im Jahr 2014. In den letzten zwölf Monaten hat gut ein Drittel der Erwachsenen (36 %) nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht. Dieses Ergebnis unterscheidet sich im Vergleich zum Jahr 2020 nicht

signifikant und liegt deutlich über den Ergebnissen der Jahre 2007 bis 2018. Im Jahr 2022 äußerten mit 44 Prozent der Befragungspersonen deutlich mehr Personen den Wunsch nach mehr Information und Beratung, als dies in den Jahren zuvor der Fall war.

Datengrundlage

Der AES 2022 basiert auf einer Zufallsstichprobe der Gemeinden bzw. der ihnen zugeordneten Einwohnermeldeämter, mit deren Hilfe 35.600 in Deutschland lebende Personen im Alter von 18 bis 69 Jahren zur Befragung eingeladen wurden. Die bundesweit repräsentative, registerbasierte, zweistufig stratifizierte und geklumpete Stichprobe wurde im sequenziellen Mixed-Mode-Verfahren (CAWI-CAPI) mit zwei Erinnerungsschreiben und einem bedingten Incentive zwischen Juli 2022 und März 2023 realisiert. Das Fragenprogramm im Onlineformat (CAWI) bzw. nachgelagert als persönlich mündliche Befragung (CAPI) umfasste neben den obligaten EU-vergleichbaren Fragen sowie den AES-Trendfragen einige bildungspolitisch gewünschte Fragen und hatte eine durchschnittliche Interviewdauer von rund 40 Minuten. Insgesamt konnten 9.820 gültige Interviews realisiert und im Rahmen der umfangreichen Datenaufbereitungsarbeiten einschließlich Vercodung und Gewichtung für die deutsche AES-Trendauswertung bereitgestellt werden.

1. Vorwort zur Trendberichterstattung

Mit der Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die in Deutschland etablierte¹ Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) fort und schließt an das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) an, das von 1979 bis 2007 alle drei Jahre durchgeführt wurde. Die Studie dient sowohl in der Europäischen Union (EU) als auch in Deutschland einem bildungspolitischen Monitoring Lebenslangen Lernens Erwachsener, operationalisiert im AES als Personen von 18 bis 69 Jahren. Die aktuelle Erhebung führt das methodische Design des AES 2020 fort, geht in die EU-Statistik ein und dient der Fortsetzung der deutschen Trendberichterstattung.



1.1 Inhaltliche Berichterstattung

Im Rahmen der BMBF-Studie *Weiterbildungsverhalten in Deutschland* wurde Weiterbildung von 1979 bis 2007 mit dem BSW nach dem Verständnis des Deutschen Bildungsrates erfasst (zuletzt Rosenblatt & Bilger 2008, S. 25). Weiterbildung ist demnach „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase [...]“. Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet [...]. Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197). Für internationale Vergleichsmöglichkeiten wurde das BSW in den AES überführt. Die Erhebung erfasst seither folgende Formen von Bildungs- und Lernaktivitäten auf Grundlage der *Classification of Learning Activities* (CLA; Eurostat 2016):

- formal education (FED)/formale bzw. reguläre Bildung,
- non-formal education (NFE)/non-formale Weiterbildung und
- informal learning (INF)/informelles Lernen.

Auf Ebene der EU erfolgte zunächst eine freiwillige Pilotierungsrunde des AES. Deutschland beteiligte sich im Jahr 2007 und erweiterte die Studie national auf die *Doppelerhebung BSW-AES 2007*. Ein Ergebnis dieser Doppelstudie war, dass zwar mit dem Übergang vom BSW in den AES ein konzeptioneller Bruch für die deutsche Berichterstattung erfolgte, allerdings die Spannbreite dessen, was in beiden Ansätzen als Weiterbildungsaktivitäten erfasst wird, im Ergebnis etwa vergleichbar ist (Rosenblatt & Bilger 2008). Deutschland kann demnach eine Trendreihe zur Weiterbildungsbeteiligung präsentieren, die bis ins Jahr 1979 zurückreicht.

Der AES ist ein Baustein im *Europäischen Statistischen System* (ESS) und ergänzt auf Ebene der EU im Bereich des Erwachsenenlernens die beiden anderen etablierten Studien, den *Continuing Vocational Training Survey*

¹ Informationen aus dem AES werden in einer Reihe von (inter-)nationalen Bildungsberichten verwendet, zum Beispiel *Bildung in Deutschland* (zuletzt: Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022), *Bildung und Forschung in Zahlen* (zuletzt: BMBF 2022b), *Datenreport* (zuletzt: Destatis, WZB & BiB 2021), *BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht* (zuletzt: BIBB 2023), *Bildung auf einen Blick* (zuletzt: OECD 2022).

Abbildung 1: Weiterbildungsverhalten in Deutschland
EU-Vorgaben, Trendberichterstattungen und aktuelle (bildungspolitische) Informationen

Hintergrundinformationen

- Durchführung als rein nationale Erhebung nach dem Konzept des Berichtssystem Weiterbildung (BSW) seit 1979 im Abstand von jeweils drei Jahren
- Doppelerhebung nach dem Konzept des BSW und des EU-Konzepts des Adult Education Survey (AES) auf freiwilliger Basis der „statistischen Ämter“: BSW-AES 2007
- Durchführung des AES, EU-verpflichtend: 2012, 2016, 2022; dazwischen (2010, 2014, 2018, 2020) rein nationale BMBF-Erhebung

Ansprüche an den deutschen AES

- Erfüllung der EU-Vorgaben (inhaltlich und methodisch) ggf. inkl. Datenübergabe an Eurostat (für die rein deutschen Erhebungen wurden Instrumentenumfang und Fallzahlen teilweise reduziert)
- (Trend-)Monitoring für das BMBF
- Erhebung von Informationen zu (bildungspolitisch) aktuellen Themen (z. B. Migration 2016, Digitalisierung 2018, Corona-Zusatzfragen 2020)

	Berichtssystem Weiterbildung (BSW) „Weiterbildung“ nach Definition des Deutschen Bildungsrates								BSW + AES	Adult Education Survey (AES) Bildungsformen erhoben gemäß der Classification of Learning Activities (CLA)							
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2001		2004	2007	2010	2012	2014	2016	2018	2020
nur D																	
D und EU																	
Länder- zusatzstudien						BW, BY, HE, MV, NW, RP	BW, BY, HH	BW, BY, SH	BW, SH, SN	BW, SH	SH	BW, NW, SH, SN	NI	SN			

Quelle: Verian 2023

(CVTS)² und den Labour Force Survey (LFS)³. Der AES wurde nach der oben beschriebenen Pilotierungsrunde als für die EU-Mitgliedstaaten verpflichtende Studie mit einem Erhebungsturnus von zunächst fünf Jahren bestimmt (Europäische Union 2014). Mit der Verabschiedung der europäischen Rahmenverord-

nung zur Schaffung eines gemeinsamen Rahmens für europäische Statistiken über Personen und Haushalte (Integrated European Social Surveys – IESS, Europäische Union 2019a) wurde dieser Erhebungsturnus auf sechs Jahre ausgeweitet (Abbildung 1) und mit dem AES 2022 erstmals umgesetzt.⁴ Bislang vergab das

2 Der CVTS wurde, beginnend im Jahr 1993, bislang sechsmal von Eurostat koordiniert und in der Regel von den nationalen statistischen Ämtern durchgeführt. Die Erhebung ist für die Mitgliedstaaten der EU verpflichtend. In einigen Staaten besteht Auskunftspflicht der Unternehmen. Die letzte und sechste Erhebung wurde im Jahr 2021 für das Bezugsjahr 2020 durchgeführt. Die Stichprobe in Deutschland wurde auf Grundlage des statistischen Unternehmensregisters auf Bundesebene mit dem Stand Dezember 2020 gezogen. Einbezogen sind Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus fast allen Branchen. Der CVTS6 wurde in Deutschland als Kombination aus postalischer Befragung durch einen schriftlichen Fragebogen und einer Onlinebefragung vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Landesämtern durchgeführt. Im CVTS6 konnten in Deutschland insgesamt 2.641 Unternehmende (Rücklaufquote: 18,6 %) befragt werden (Destatis 2022a, S. 7 ff.; Schönfeld & Thiele 2023, S. 293).

3 Der LFS (Arbeitskräfteerhebung) ist eine für EU-Mitgliedstaaten verpflichtende Befragung von Privathaushalten, an der sich auch EU-Beitrittskandidaten und die Länder der europäischen Freihandelszone EFTA (European Free Trade Association) beteiligen. Beim LFS wird ein komplexeres unterjähriges Rotationsdesign angewandt: Ausgewählte Haushalte werden in zwei aufeinanderfolgenden Quartalen befragt, setzen anschließend zwei Quartale aus, bevor die 3. und 4. Befragung auf die beiden Folgequartale terminiert werden. Dies hat zur Folge, dass die ausgewählten Haushalte bis zu zweimal im Jahr befragt werden, dafür allerdings auch schneller wieder aus dem Mikrozensus herausrotieren. Die kontinuierlich erhobenen Daten aller teilnehmenden Haushalte eines Erhebungsjahres werden im jährlichen Rhythmus als Jahresergebnisse veröffentlicht (Destatis 2023). Grundsätzlich werden alle Haushaltsmitglieder ab 15 Jahren befragt, wobei Proxy-Interviews zulässig sind. Die Stichprobe in Deutschland, die ein Prozent der Haushalte beträgt, wird aufgrund der rechtlich geregelten Auskunftspflicht stets gut ausgeschöpft. Die deutsche Erhebung ist in den Mikrozensus integriert (Behringer et al. 2016).

4 Die Rechtsgrundlagen für die Erhebung des EU-AES sind in folgenden Verordnungen geregelt: Europäische Union (2019a): Verordnung (EU) Nr. 2019/17001700, Europäische Union 2019b: Durchführungsverordnung (EU) 2019/2180, Europäische Union (2019c): Durchführungsverordnung (EU) 2019/2181, Europäische Union (2020): Delegierte Verordnung (EU) 2020/256, Europäische Union (2021a): Durchführungsverordnung (EU) 2021/861, Europäische Union (2021b): Delegierte Verordnung (EU) 2021/859.

BMBF zwischen den verpflichtenden EU-Erhebungen ergänzend rein nationale Aufträge zur Erhebung. Aufgrund der Ausweitung des EU-Turnus mit der IESS-Verordnung nutzte das BMBF mit dem AES 2020 die Gelegenheit, eine zweite nationale Erhebung unter anderem mit dem Ziel zu beauftragen, ein neues Erhebungsdesign zu erproben, das den neuen Qualitätsanforderungen gerecht wird (s. u., BMBF 2022a). Auf dieser erprobten Basis erfolgte der AES 2022, der einerseits die methodischen EU-Vorgaben umsetzt und andererseits die EU-gewünschten Informationen bereitstellt. Demnach wurden nicht nur die Instrumente zur nationalen Trendberichterstattung erhoben, sondern auch die darüber hinausgehenden und seitens der EU vorgegebenen Instrumente (European Commission 2022).

Lebenslanges Lernen, beschränkt auf die Gruppe 18- bis 69-Jähriger, ist in der Individualerhebung des AES Ausgangspunkt zur Erfassung verschiedener Lernformen. Auf der konzeptionellen Grundlage der CLA (Eurostat 2016) werden im AES drei Lernformen erfasst, die im Folgenden kurz beschrieben werden. Vereinfacht ausgedrückt unterscheiden sich diese drei Lernformen nach dem Grad ihrer Organisiertheit (Bilger, Behringer & Kuper 2013, S. 18 f.).

Formal education (FED)/formale bzw. reguläre Bildung:

Zu den formalen oder regulären Bildungsaktivitäten (FED) zählen alle, die (theoretisch) mit einem Abschluss enden, der im jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen, für Deutschland also im *Deutschen Qualifikationsrahmen* (DQR), verortet bzw. anerkannt ist, und die eine Mindestdauer von sechs Monaten umfassen.

Non-formal education (NFE)/Weiterbildung:

Zu den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten (NFE) werden solche Lernaktivitäten gezählt, die nicht als formale oder reguläre Bildungsaktivität

klassifiziert werden, aber dennoch in ein organisiertes Lehr-/Lernarrangement im Sinne einer Lehrer-Schüler-Beziehung eingebettet sind. Eine persönliche Anwesenheit von Lehrkräften und Schülerinnen bzw. Schülern ist hierbei nicht erforderlich.⁵

Informal Learning (INF)/informelles Lernen:

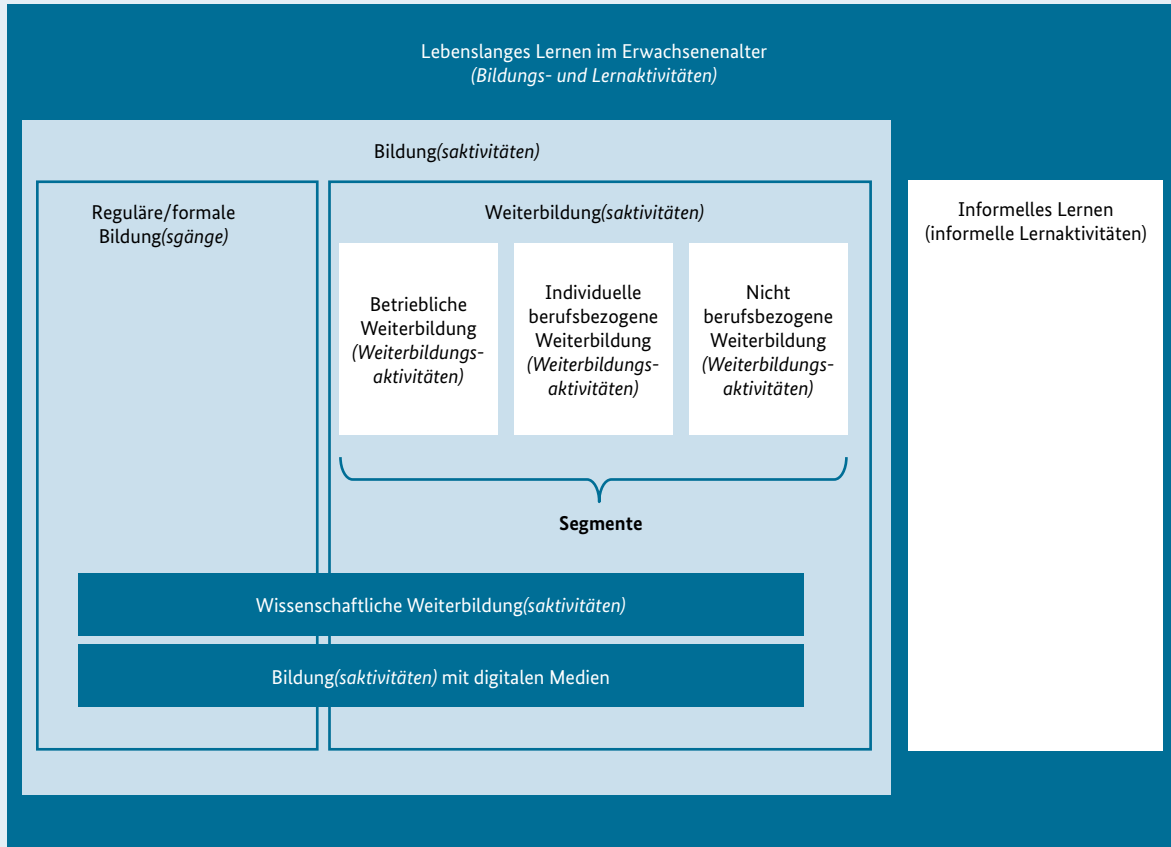
Zu den informellen Lernaktivitäten (INF) zählen solche, die weder den formalen Bildungsaktivitäten noch den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten zuzurechnen sind, also auf eine durch eine Lehrperson vorstrukturierende Lerngelegenheit verzichten. Eine solche Lernaktivität wird im AES nur dann als informelle Lernaktivität gezählt, wenn das Lernen intentional, also nicht zufällig, erfolgte.

Die gewählten deutschen Begrifflichkeiten sind dabei vor allem der Trendberichterstattung geschuldet, in die die Ergebnisse von BSW und AES eingebunden sind (Abbildung 2). Wengleich also die Definition von Weiterbildung im Sinne des Deutschen Bildungsrates weiter gefasst ist (s. o.), werden im AES ausschließlich Aktivitäten der *non-formal education* als Weiterbildung bezeichnet. Der Teil der *formal education*, der nach Abschluss einer ersten Bildungsphase wahrgenommen wird, ist entsprechend nicht einbezogen.

Als Referenzzeitraum zur Erfassung der Aktivitäten sind im AES die letzten zwölf Monate vorgesehen (s. o.), gerechnet ab dem Monat, in dem das Interview stattfand. Weil die Erhebung nicht in einem Monat durchgeführt werden konnte, sondern der Erhebungszeitraum etwa acht Monate umfasste (Feldzeit: 12. Juli 2022 bis 20. März 2023), umspannt der AES kalendarisch die letzten zwölf Monate plus den Erhebungszeitraum, also insgesamt gut 20 Monate. Im Trendbericht wird „im Jahr 2022“ synonym für den Referenzzeitraum der letzten zwölf Monate verwendet, analog wurde in den Berichten der Erhebungen davor verfahren.

⁵ In *Bildung auf einen Blick* wird non-formale Bildung bzw. Weiterbildung als „nicht-formale Bildung“ bezeichnet und wie folgt definiert: „Nicht formale Bildung ist definiert als, institutionalisierte, intentionale und von einem Bildungsanbieter geplante Bildung. Das prägende Merkmal von nicht formaler Bildung ist, dass sie im Prozess des lebenslangen Lernens des Einzelnen zusätzlich, alternativ und/oder ergänzend zu formaler Bildung erfolgt. Sie wird oftmals angeboten, um das Recht auf Bildungszugang für alle zu garantieren. Sie richtet sich an Menschen jeden Alters, ist aber nicht notwendigerweise in durchgehenden Wegen aufgebaut, sie kann von kurzer Dauer oder geringer Intensität sein und wird in der Regel in Form von kurzen Kursen, Workshops oder Seminaren vermittelt. Nicht formale Bildung führt zumeist zu Abschlüssen, die von den nationalen oder subnationalen Bildungsbehörden nicht als formale oder gleichwertige Abschlüsse anerkannt sind, oder zu keinerlei Abschlüssen. Jedoch können formale, anerkannte Abschlüsse durch die exklusive Teilnahme an bestimmten nicht formalen Bildungsgängen erworben werden; dies ist häufig der Fall, wenn nicht formale Bildungsgänge, die in einem anderen Kontext erworbenen Kompetenzen ergänzen“ (UIS, 2012[12])“ (OECD 2022, S. 148).

Abbildung 2: Begriffliche Systematik im deutschen AES



Quelle: Verian 2023

1.2 Erhebungsdesign

Die Grundgesamtheit des AES 2022 ist die Wohnbevölkerung Deutschlands im Erwachsenenalter (18- bis 69-Jährige⁶) und umfasst laut Bevölkerungsfortschreibung (Stand 31. Dezember 2020) insgesamt 55,9 Millionen Personen.

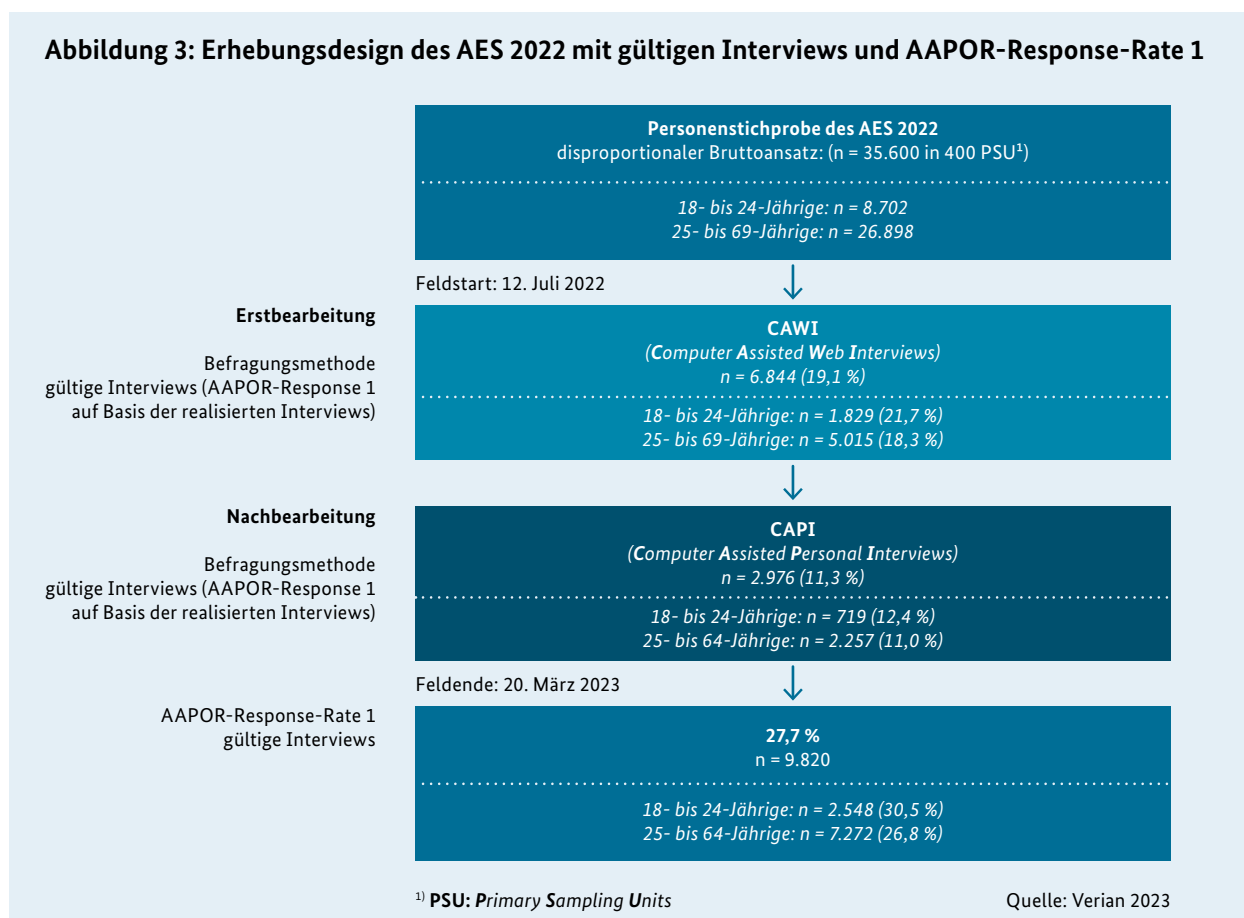
Nicht zuletzt aufgrund von Empfehlungen von Eurostat (Eurostat 2018) wurde im Rahmen des AES 2020 ein neues Erhebungsdesign zur Anwendung im AES 2022 erfolgreich erprobt. Erstmals wurde der AES nicht als Haushalts-, sondern als Personenstichprobe beauftragt. Weil es in Deutschland

nach wie vor kein zentrales Register gibt, aus dem eine Personenstichprobe gezogen werden könnte (Hanefeld 1987, S. 145 ff.; Zabal et al. 2014), wurde die Zufallsziehung über die Gemeinden bzw. die ihnen zugeordneten Einwohnermeldeämter umgesetzt. Gezogen wurde demnach eine bundesweit repräsentative, registerbasierte, zweistufig stratifizierte und geklumpte Personenstichprobe. Die Gemeindestichprobe umfasst 368 Gemeinden mit 400 Sample Points⁷ und die Personenstichprobe 35.600 Adressen. Um diese AES-2022-Personenstichprobe mit einem möglichst hohen Rücklauf realisieren zu können, wurde ein sequenzielles Mixed-Mode-Design in Abstimmung mit dem methodischen AES-Beirat

⁶ Die Ausweitung der Zielpersonengruppe auf die 18- bis 69-Jährigen erfolgte auf Basis der EU-Vorgaben im Rahmen des AES 2016 und wird seither fortgesetzt. Davor wurden 18- bis 64-Jährige befragt.

⁷ Genauer: *Primary Sampling Units* (PSU)

Abbildung 3: Erhebungsdesign des AES 2022 mit gültigen Interviews und AAPOR-Response-Rate 1



geplant und umgesetzt (Abbildung 3). Dabei erfolgte die Erstbearbeitung mit zwei Erinnerungsschreiben im Onlinemodus (CAWI: *Computer Assisted Web Interview*) und die Nachbearbeitung als persönlich-mündliches Interview (CAPI: *Computer Assisted Personal Interview*).

Insgesamt konnten im Rahmen des AES 2022 9.820 gültige Interviews erhoben werden, was einer AAPOR-Response-Rate 1⁸ von 28 Prozent entspricht. Der disproportionale Stichprobenansatz wurde per (Design-)Gewichtung ausgeglichen. Die durchschnittliche Interviewdauer umfasste 36 Minuten ohne Start- und Schlussfragen.⁹

1.3 Hinweise zum vorliegenden Bericht

Der Trendbericht ist im Wesentlichen in folgende drei inhaltliche Teile untergliedert: A) Weiterbildung Erwachsener, B) Lebenslanges Lernen Erwachsener und C) Aktuelle Themen im Kontext des Bildungsmonitorings. Fokus der (Trend-)Berichterstattung liegt auf der Beteiligung an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt und getrennt nach den drei Segmenten der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung, wiederum schwerpunktmäßig unter Verwendung von Quoten der Teilnahme. Dargestellt werden nacheinander die Trendergebnisse der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland (Kapitel 2),

8 AAPOR: *American Association for Public Opinion Research*

9 Zu den methodischen Einzelheiten wird auf den methodischen Berichtsteil des Nutzerhandbuchs des AES 2022 verwiesen, das voraussichtlich im ersten Quartal 2024 im Datenarchiv der GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, *Data Services for the Social Sciences (DSS)* gemeinsam mit den AES-Daten für die interessierte Fachöffentlichkeit bereitgestellt wird.



Informationen zu den Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 3), die Segmente von Weiterbildung (Kapitel 4), die Beteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen an Weiterbildung (Kapitel 5) sowie eine Beschreibung des Feldes der Weiterbildung auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 6). Im zweiten Abschnitt B) Lebenslanges Lernen Erwachsener wird über die beiden Lernformen der formalen Bildung (Kapitel 7) und des informellen Lernens (Kapitel 8) berichtet. Im dritten und letzten Abschnitt C) des Trendberichts werden darüber hinausgehende bildungspolitisch relevante Informationen aus dem AES bereitgestellt. In Kapitel 9 wird über das Weiterbildungsbenchmark der EU-Agenda 2030 berichtet. In Kapitel 10 wird über wissenschaftliche Weiterbildung, in Kapitel 11 über die Bildung Erwachsener

mit digitalen Medien, in Kapitel 12 über Transparenz, Information und Beratung und in Kapitel 13 über Hinderungsgründe der Teilnahme an (Weiter-) Bildung informiert.

Der direkte Trendvergleich erfolgt in der Regel für die erwerbsfähige Bevölkerung, operationalisiert als 18- bis 64-Jährige.¹⁰ Zur einfacheren Einschätzung von Veränderungen im Trend bzw. zur Darstellung von Unterschieden zwischen Gruppen sind in den folgenden Abbildungen Pfeile eingefügt. Diese Pfeile verweisen auf statistisch signifikante Differenzen von überwiegend zeitlich aufeinanderfolgenden Kennwerten.¹¹

In diesem Bericht werden Vergleiche häufig in Form von Differenzen in Prozentpunkten ausgewiesen.

¹⁰ Aufgrund der gesetzlichen Anpassung des Renteneintrittsalters (s. Bundesgesetzblatt Jg. 2007, Teil I, Nr. 16 vom 30. April 2007) wird das Eintrittsalter sukzessive nach hinten verlagert. Der erste Jahrgang, der mit 67 Jahren in Rente geht, ist der Geburtsjahrgang 1964, und zwar im Jahr 2031. Eine Anpassung der Operationalisierung von „erwerbsfähigen“ Personen wird im Rahmen der AES-Trendberichterstattung gegebenenfalls dann erfolgen.

¹¹ Berechnet wurde die zweiseitige Signifikanz für unabhängige Stichproben einschließlich Designfaktor mittels Z-Test.



Ein grauer waagerechter Pfeil steht für nicht signifikante Unterschiede ($p > .05$). Die Ergebnisse sind aus statistischer Sicht als „nicht verschieden“ zu interpretieren.



Dunkelblaue Pfeile zeigen einen signifikanten Unterschied auf höchstens dem Fünf-Prozent-Niveau an.

Dabei werden die Differenzen auf Basis der berechneten Werte ins Verhältnis gesetzt und entsprechend die Nachkommastellen hierbei berücksichtigt. Weil in diesem Bericht die Prozentwerte auf ganze Zahlen gerundet ausgewiesen werden, kann die Differenz auf Basis der ganzzahligen Werte aufgrund von Rundungseffekten von der berichteten Differenz abweichen (z. B.: berechnet wird: $59,9\% - 54,4\% = 4,8\%$; berichtet wird: 60 Prozent minus 54 Prozent; Differenz fünf Prozentpunkte). Um zu verdeutlichen, dass die Abweichung auf Basis von Rundungseffekten erfolgte, wird im Falle von Abweichungen die **Differenz (Delta) durch ein hochgestelltes^(D)** ausgewiesen.



A Weiterbildung Erwachsener

2. Weiterbildungsbeteiligung

Für die Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung sind die Vorgaben des AES-Manuals entscheidend (European Commission 2022). Für Weiterbildungsaktivitäten wird dort ein Spektrum definiert, das folgende vier Formen umfasst und mithilfe von vier Fragen erfasst wird:

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,

Kolleginnen und Kollegen, durch Trainerinnen und Trainer oder Teletutorinnen und Tutorinnen)¹²

4. Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainingsstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).

Sinn des definierten Fragenspektrums ist es, die Befragungspersonen an das Thema heranzuführen, um die in den vergangenen zwölf Monaten besuchten Weiterbildungsaktivitäten möglichst umfassend in Erfahrung zu bringen. Viele der folgenden Darstellungen zeigen Trendergebnisse in Form von Quoten der Teilnahme an Weiterbildung. In die Quote geht jede Befragungsperson ein, die an wenigstens einer der oben genannten vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten in den letzten zwölf Monaten teilgenommen hat.

¹² Ob Schulungen am Arbeitsplatz (*guided on the job training*) tatsächlich der Weiterbildung oder nicht eher dem informellen Lernen zuzuordnen sind, ist nicht unumstritten. So werden diese Aktivitäten zum Beispiel für die EU-Benchmark nicht berücksichtigt (s. Kapitel 9).

2.1 Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland

Für Deutschland insgesamt liegen hinsichtlich der Quote der Teilnahme an Weiterbildung Trendinformationen seit dem Jahr 1991 vor, also für drei Dekaden (Abbildung 4). Der Trendverlauf in Deutschland zeigt im Wesentlichen vier Phasen:

- Die erste Phase ist durch einen deutlichen Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung (1991–1997) von 37 Prozent auf 48 Prozent gekennzeichnet.
- Die zweite Phase entspricht eher einem Zeitraum der Konsolidierung: Die Weiterbildungsquote sinkt etwas, variiert in dem Zeitraum einer Dekade (2000–2010) dann aber kaum (41 bis 44 %).
- Die dritte Phase beginnt mit einem deutlichen Anstieg der Teilnahme an Weiterbildung zwischen den Jahren 2010 (42 %) und 2012 (49 %). Darauf folgt abermals eine Phase (2012–2016) der

Konsolidierung, allerdings auf höherem Niveau als in der zweiten Phase (49 bis 51 %).

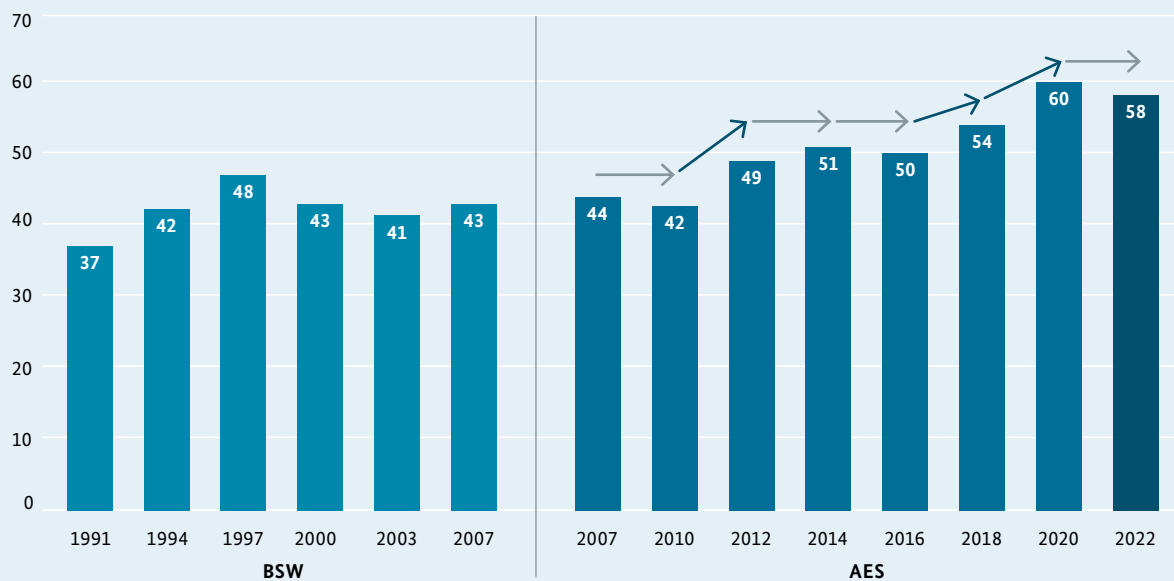
- Die vierte Phase zeigt einen prägnanten Aufwärtstrend der Teilnahme an Weiterbildung. Eingeleitet wird sie durch den Anstieg von fünf Prozentpunkten^(D) zwischen den Jahren 2016 und 2018 und einem weiteren Anstieg von sechs Prozentpunkten zwischen den Jahren 2018 und 2020.

Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung liegt im Jahr 2022 bei 58 Prozent. Mit dem AES 2022 deutet sich demnach eine erneute Konsolidierung zwischen den Jahren 2020 und 2022. Ob es sich hierbei um einen einmaligen Effekt, im Sinne einer Normalisierung nach dem recht hohen Anstieg während der Lockdownphase der Coronapandemie handelt oder ob sich hier ein neuer Trend andeutet, muss derzeit offenbleiben.

Hochgerechnet haben sich im Jahr 2022 29,6 Millionen 18- bis 64-Jährige an Aktivitäten von Weiterbildung beteiligt.

Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland (1991–2022)

Quoten der Teilnahme an Weiterbildung in Prozent



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

BSW: 1991: n = 7.152, 1994: n = 7.011, 1997: n = 7.071, 2000: n = 7.043, 2003: n = 7.108, 2007: n = 3.570

AES: 2007: n = 7.346, 2010: n = 7.035, 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

Quelle: Verian 2023

2.2 Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland

Die vier für Deutschland beschriebenen Phasen des Aufwärtstrends, der Stagnation und der Konsolidierung auf höherem Niveau sowie des neuerlichen Aufwärtstrends und der anschließenden Stagnation fallen bei ausschließlicher Betrachtung der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung in Westdeutschland ähnlich aus (Abbildung 5).

- Phase 1: Der Aufwärtstrend zeigt sich im Anstieg der Quote der Teilnahme an Weiterbildung von 23 Prozent im Jahr 1979 auf 48 Prozent im Jahr 1997. Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung hat sich damit in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt.
- Phase 2: Beginnend mit einem Rückgang (minus fünf Prozentpunkte) zwischen den Jahren 1997 und 2000 variieren in der Konsolidierungsphase

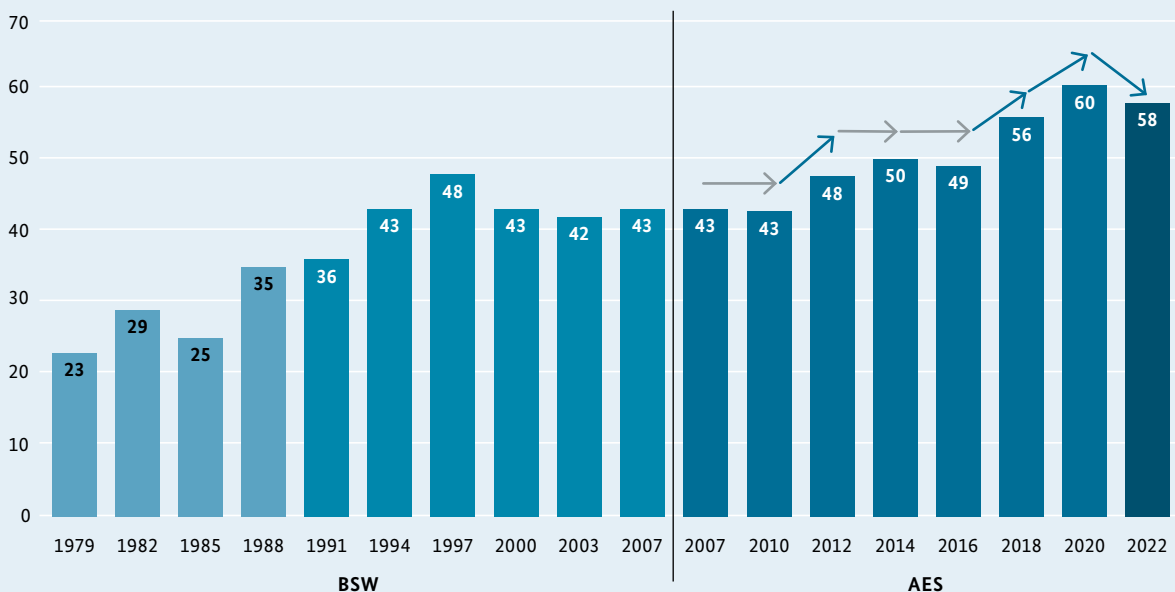
von 2000 bis in das Jahr 2010 die Quoten der Teilnahme um maximal einen gerundeten Prozentpunkt und liegen bei 42 bzw. 43 Prozent.

- Phase 3: Nach einem deutlichen Anstieg von 2010 bis 2012 (fünf Prozentpunkte) bleiben die Quoten der Teilnahme zwischen den Jahren 2012 bis 2016 etwa gleich hoch (von 48 bis 50 %).
- Phase 4: Ähnlich wie in Deutschland insgesamt erfolgt in Westdeutschland im Jahr 2018 ein deutlicher Anstieg (sieben Prozentpunkte), der sich mit dem AES 2020 (fünf Prozentpunkte^(D)) fortsetzt und somit einen neuen Aufwärtstrend begründet.

Seit dem Jahr 2020 zeigt sich in Westdeutschland der leichte Rückgang von drei Prozentpunkten^(D). Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung liegt nun bei 58 Prozent. Hochgerechnet haben damit 24,0 Millionen 18- bis 64-Jährige in Westdeutschland wenigstens eine Weiterbildungsaktivität im Verlauf der letzten zwölf Monate wahrgenommen.

Abbildung 5: Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland (1979–2022)

Quoten der Teilnahme an Weiterbildung in Prozent



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

BSW: 1979: n = 7.854, 1988: n = 7.011, 1991: n = 3.506, 1994: n = 5.006, 1997: n = 5.055, 2000: n = 5.043, 2003: n = 5.086, 2007: n = 2.524

AES: 2007: n = 4.903, 2010: n = 4.966, 2012: n = 5.517, 2014: n = 2.403, 2016: n = 5.617, 2018: n = 4.177, 2020: n = 4.575, 2022: n = 7.503

Quelle: Verian 2023

2.3 Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland

In den ostdeutschen Ländern zeichnet sich ein etwas anderes Bild für den oben dargestellten Zeitraum der ersten beiden Phasen ab (Abbildung 6). Die dritte Phase fällt in der Richtung und Interpretation ähnlich aus wie in Deutschland insgesamt bzw. wie in Westdeutschland. Die vierte Phase des Anstiegs, die in Westdeutschland seit dem Jahr 2016 deutlich zu erkennen ist (Kapitel 2.2), trat zeitlich nachgelagert im Jahr 2020 auch in Ostdeutschland ein und verbleibt auch im Jahr 2022 auf vergleichbar hohem Niveau.

In den Jahren 1991 bis 2010 – also in dem Zeitraum, in dem deutschlandweit die beiden Phasen des Anstiegs und der ersten Konsolidierung erfolgten – lässt sich in Ostdeutschland kein eindeutiger Trend erkennen. Die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung variieren stark. Ab dem Jahr 2010, also rund zwei Dekaden nach der

Wiedervereinigung, lassen sich in den Quoten der Teilnahme mit Westdeutschland vergleichbare Trends erkennen: Von 2010 bis 2012 erfolgte ein sehr deutlicher Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung (von 41 auf 53 %). Die Quoten der Teilnahme in den Jahren von 2012 bis 2016 (von 51 bis 54 %) verharren auf etwa gleicher Höhe. Das Ergebnis des Jahres 2018 reiht sich in Ostdeutschland, anders als in Westdeutschland, in die Phase der Konsolidierung mit 48 Prozent ein.¹³ Im Jahr 2020 liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung in Ostdeutschland mit 58 Prozent deutlich über derjenigen des Jahres 2018 (Differenz: neun Prozentpunkte^(D)).

Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung hat sich seit dem Jahr 2020 mit 58 Prozent nicht verändert, was sich auch am konstanten Wert von hochgerechnet 5,6 Millionen 18- bis 64-jährigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zeigt. Damit liegen die Quoten der Teilnahme in Ost- und Westdeutschland abermals gleich hoch, analog zu den Erhebungen seit dem Jahr 2014, mit Ausnahme des Jahres 2018.

¹³ Die Quoten unterscheiden sich zwischen den Jahren 2016 und 2018 statistisch nicht signifikant.

Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland (1991–2022)

Quoten der Teilnahme an Weiterbildung in Prozent



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

BSW: 1991: n = 3.647, 1994: n = 2.005, 1997: n = 2.016, 2000: n = 2.000, 2003: n = 2.022, 2007: n = 1.046

AES: 2007: n = 2.443, 2010: n = 2.069, 2012: n = 1.582, 2014: n = 697, 2016: n = 1.485, 2018: n = 1.182, 2020: n = 880, 2022: n = 1.660

Quelle: Verian 2023

3. Weiterbildungsaktivitäten

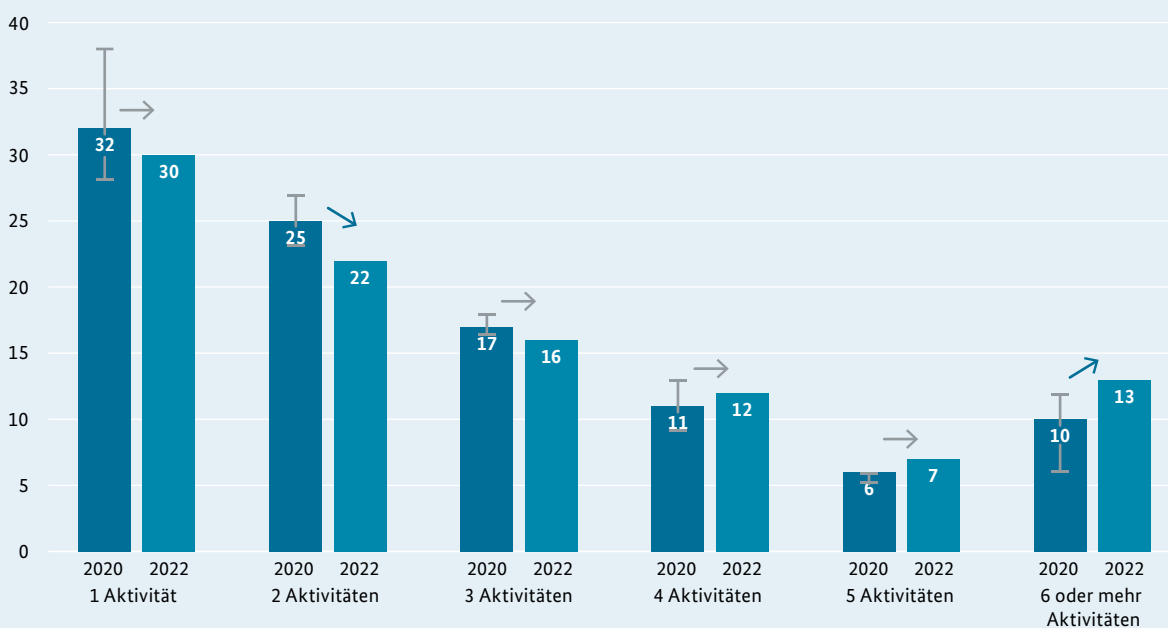
Der AES erfasst mithilfe von vier Fragen über die in Kapitel 2 vorgestellten Formen von Weiterbildung, ob sich eine Person an Weiterbildung beteiligte. Im Beobachtungszeitraum der letzten zwölf Monate nahmen 58 Prozent der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland an wenigstens einer non-formalen Bildungsaktivität teil. Pro Lernform wird erfragt, zu welchem Thema oder in welchem Gebiet die Weiterbildungsaktivität in den

letzten zwölf Monaten besucht wurde (inhaltliche Ergebnisse s. Kapitel 6.2). Pro Weiterbildungsform können bis zu vier Nennungen eingetragen werden, insgesamt pro Person also bis zu 16 Weiterbildungsaktivitäten.¹⁴

Der Durchschnittswert wahrgenommener Weiterbildungsaktivitäten je Teilnehmerin oder Teilnehmer (Abbildung 7¹⁵) liegt bei $m = 3,0$ Aktivitäten.

Abbildung 7: Wahrgenommene Weiterbildungsaktivitäten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (2020–2022)

Anteilswerte in Prozent



Ø Aktivitäten je Teilnehmerin und Teilnehmer¹⁾ AES 2020: $m = 2,7$ (Range: 2,4 bis 3,0), AES 2022: $m = 3,0$

¹⁾ Der Unterschied der durchschnittlich je Teilnehmerin oder Teilnehmer wahrgenommenen Aktivitäten ist vor allem auf die Korrektur des Instruments im AES 2022 zur Erfassung der Aktivitäten zurückzuführen und entspricht kaum einer realen Veränderung.

Quelle: Verian 2023

¹⁴ Im AES 2007 wurden bis zu 20 und im AES 2010 bis zu 16 Aktivitäten erhoben. In den Erhebungen der Jahre 2012 bis 2020 wurden bis zu zwölf Weiterbildungsaktivitäten pro Person erfragt (Bilger & Kuper 2013a). Aufgrund einer vermuteten Untererfassung im AES 2020 (Deckeneffekt) wurde im AES 2022 die Anzahl der möglichen Nennungen neuerlich auf bis zu 16 erweitert. Im Vergleich zum AES 2020 konnten mit den zusätzlichen offenen Nennungsmöglichkeiten die Weiterbildungsaktivitäten im AES 2022 (mit Faktor 1,04) etwas genauer erfasst werden.

¹⁵ Mit dem AES 2020 wurde der AES von einer Haushalts- auf eine Personenstichprobe umgestellt. Anders als im Jahr 2022 wurde der AES 2020 im Rahmen zweier getrennter Teilstichproben „CAPI-CAWI“ und „CAWI-CAPI“ erhoben. Getrennt nach Teilstichproben des AES 2020 wurden prägnant verschiedene Anteilswerte gemessen, die in der Abbildung als Range ausgewiesen sind. Analog ist auch der Durchschnittswert wahrgenommener Weiterbildungsaktivitäten je Weiterbildungsteilnehmerin und -teilnehmer verschieden (CAWI-CAPI: $m = 3,0$; CAPI-CAWI: $m = 2,4$). Der direkte Vergleichswert zum AES 2018 läge methodisch in der Erstbearbeitung der Teilstichprobe CAPI-CAWI. Dort wurden auf Basis von 1.155 Fällen durchschnittlich 2,3 Aktivitäten pro teilnehmender Person ermittelt (nicht tabelliert). Mit den Ergebnissen des AES 2020 scheint es wahrscheinlich, dass der bisher mit ausschließlich CAPI gemessene Wert unterschätzt wurde. Aus diesem Grund wird der direkte Vergleich zu den Ergebnissen vor dem Jahr 2020 an dieser Stelle nicht vorgenommen.

Der Unterschied zwischen den Jahren 2020 und 2022 ist auf eine Korrektur zur Erfassung der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2022 zurückzuführen und entspricht kaum einer realen Veränderung.¹⁶ Aus allen erfassten Weiterbildungsaktivitäten wurden im Fragenprogramm, wie zuvor auch, per Zufallsverfahren bis zu zwölf Aktivitäten zur näheren Beschreibung ausgewählt.¹⁷

Im Jahr 2022 nahmen knapp ein Drittel (30 %) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildung eine Bildungsaktivität, ein Fünftel (22 %) zwei Aktivitäten, ein Sechstel (16 %) drei Aktivitäten und ein weiteres Achtel (12 %) vier Aktivitäten wahr. Nur ein Fünftel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat demnach fünf oder mehr Maßnahmen im Referenzzeitraum der letzten zwölf Monate besucht.

4. Weiterbildungssegmente

Weiterbildung ist gekennzeichnet durch Heterogenität (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 223). Verschiedene Personengruppen nehmen in unterschiedlichen Situationen oder Kontexten an verschiedenen Bildungsaktivitäten teil, sei es aufgrund verschiedener Zugangsmöglichkeiten oder der Teilnahmemotivation. Insofern ist in einer Erhebung zur Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung nicht nur die Tatsache bedeutsam, ob sich eine Person in den letzten zwölf Monaten an Weiterbildung beteiligte, sondern auch die Information, welche Aktivitäten sie besuchte.

Im AES wird eine getrennte Betrachtung von insgesamt drei Weiterbildungssegmenten vorgenommen (s. Kapitel 1):

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

In diesem Kapitel wird vorgestellt, wie die Segmente bestimmt werden (Kapitel 4.1). Darauf folgt eine Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Segmenten (Kapitel 4.2) und schließlich die Darstellung der Quoten der Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen an den drei Weiterbildungssegmenten (Kapitel 4.3).



4.1 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente

Die Klassifikation der Weiterbildungssegmente erfolgt im AES auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten. Zuerst werden die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten bestimmt. Das erste Kriterium zur Bestimmung einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität ist, ob die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgt.

¹⁶ Der rechnerisch signifikante Unterschied von Erwachsenen, die sechs oder mehr Aktivitäten wahrnahmen, ist vor allem auf das angepasste Erhebungsinstrument zurückzuführen.

¹⁷ Im Rahmen der Zufallsauswahl konnten 99,9 Prozent der von Zielpersonen insgesamt angegebenen Aktivitäten näher beschrieben werden.

Das zweite Kriterium bezieht eine darüber hinausgehende betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsaktivität ein. Konkret werden zusätzlich diejenigen Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden. Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt. Weiterbildungsaktivitäten, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ erfolgen, werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet. Weiterbildungsaktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen“

besucht wurden, werden hingegen als nicht berufsbezogene Weiterbildung klassifiziert.

Aufgrund der EU-Vorgaben werden seit der AES-2012-Erhebung die Merkmale, die für die Definition der drei Weiterbildungssegmente herangezogen werden, etwas anders operationalisiert. Dies führte zu einer veränderten Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zu den Segmenten zwischen den Erhebungen in den Jahren 2010 und 2012.¹⁸ Die Darstellungen beschränken sich daher auf einen Vergleich der AES-Erhebungen ab dem Jahr 2012.

Tabelle 1: Weiterbildungsaktivitäten nach den in die Definition der Weiterbildungssegmente einbezogenen Merkmalen (2012–2020)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger	Anteilswerte in Prozent					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Erfragt für bis zu vier oder zwölf Aktivitäten:	4 (n = 6.453)	4 (n = 2.986)	12 (n = 5.558)	12 (n = 4.598)	12 (n = 9.616)	12 (n = 16.879)
<i>Weiterbildung während bezahlter Arbeitszeit/Bildungsfreistellung⁴⁾</i>						
ja, ganz	53	57	57	59	63	65
ja, überwiegend	4	3	3	2	3	2
ja, zum kleineren Teil (keine Angabe)	1	1	1	1	2	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	57 ¹⁾	61	61	62	68	69
Teilnahme während Bildungsfreistellung	6	5	7	7	5	5
trifft nicht zu	36	34	33	32	28	26
Summe	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100
<i>Kostenübernahme durch den (zukünftigen) Arbeitgeber³⁾</i>						
ja	58	60	56	57 ²⁾	53 ²⁾	Trendbruch 71
nein	42	40	44	43	47	29
Summe	100	100	100	100	100	100
<i>Gründe der Weiterbildungsbeteiligung</i>						
beruflich	81	82	79	81	81	83
privat	19	18	19	19	18	17
keine Angabe	0	0	2	1	0	0
Summe	100	100	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100

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

²⁾ Im AES 2018 wurden erstmals Selbstständige, die keine „Kostenübernahme durch den Arbeitgeber“ benannten, für bis zu vier ihrer Weiterbildungsaktivitäten gefragt, ob für die Kosten der angegebenen Weiterbildungsaktivität die eigene Firma zumindest teilweise aufkam (s. BMBF 2019, S. 19). Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten konnten damit zwei Prozent im AES 2018 identifiziert werden, bei denen dies der Fall war. Letztere wurden hier der „Kostenübernahme durch den Arbeitgeber“ zugeschlagen.

³⁾ Das Erhebungsinstrument wurde aufgrund der EU-Vorgaben des AES-2022-Manuals (European Commission 2022) geändert. Die Ergebnisse zu den Vorjahren sind daher nicht direkt vergleichbar. Bei diesem Einzelitem liegt demnach ein Trendbruch zwischen den Jahren 2020 und 2022 vor.

⁴⁾ Die Frage wurde im Fragenprogramm ausschließlich für Weiterbildungsaktivitäten eingesetzt, die im Rahmen einer Erwerbs- oder Ausbildungssituation erfolgten. Die Antworten wurden hier auf alle Weiterbildungsaktivitäten umgerechnet, wodurch auch der hohe Anteilswert von „trifft nicht zu“ begründet ist.

Quelle: Verian 2023

Ergebnisse der einzelnen in die Definition der Weiterbildungssegmente einbezogenen Merkmale

Im Jahr 2022 wurden 69 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten während der bezahlten Arbeitszeit wahrgenommen (Tabelle 1). Der Anteilswert liegt zwar signifikant, aber nicht stark über dem Vergleichswert des AES 2020 (68 %). Mit fünf Prozent der Weiterbildungsaktivitäten fanden im Jahr 2022 dagegen etwa so viele Weiterbildungsaktivitäten während einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke statt wie im Jahr 2020. Nebenher sei angemerkt, dass die Aktivitäten, für die eine Bildungsfreistellung erfolgte, zu gut einem Viertel (26 %, nicht tabelliert) auf Basis tarifvertraglicher Regelungen und zu knapp einem Fünftel (19 %) auf Basis landesgesetzlicher Ansprüche erfolgten.

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten auf Basis von Freistellungen wurden auf Basis anderer (Rechts-)Grundlagen wahrgenommen.

Non-formale Weiterbildungsaktivitäten wurden auch im Jahr 2022 überwiegend aus beruflichen (83 %) und weniger aus privaten Gründen (17 %) besucht. Die Verteilung unterscheidet sich zwar signifikant von der des Jahres 2020, die Differenz ist aber nicht höher als ein gerundeter Prozentpunkt^(D).

Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten wurden im Jahr 2022 für 71 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten direkte Weiterbildungskosten vom (zukünftigen) Arbeitgeber übernommen. Im AES 2016 sowie in den beiden Folgeerhebungen der Jahre 2018 und 2020 wurden die Fragen nach den Kosten



in einem mehrstufigen Verfahren und beschränkt auf Kosten für Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren oder Bücher und Lernmaterialien umgesetzt.¹⁹ Weil dieses Erhebungsverfahren nicht zu den gewünschten Ergebnissen führte, entfiel im AES-Manual 2022 (European Commission 2022) die Nachfrage danach, in welcher Größenordnung die Befragungspersonen die Kosten für Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren oder Bücher und Lernmaterialien selbst übernahmen, und die Frage nach der Kostenübernahme durch andere Stellen erfolgte für alle Weiterbildungsaktivitäten. Insofern handelt es sich hier um ein korrigiertes Erhebungsinstrument, das zu anderen Ergebnissen führt. Ein direkter Trendvergleich kann für dieses Einzelmerkmal daher nicht vorgenommen werden.

Für die Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zum Segment der betrieblichen Weiterbildung hat die Korrektur des Instruments zur Kostenübernahme insgesamt allenfalls geringe Auswirkungen. Der überwiegende Teil der Zustimmungen zu einer Kostenübernahme durch den (zukünftigen) Arbeitgeber erfolgte für Aktivitäten, die aufgrund der Tatsache, dass sie zumindest überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer Bildungsfreistellung erfolgten, bereits ohnehin dem betrieblichen Weiterbildungssegment zugeordnet sind. Im AES 2020 wurden vier Prozent (nicht tabelliert) der Aktivitäten allein aufgrund des Kostenmerkmals der betrieblichen Weiterbildung zugeordnet. Im AES 2022 unterschied sich dieser Anteilswert mit fünf Prozent davon nicht signifikant. Vor diesem Hintergrund ist weiterhin von einer Vergleichbarkeit der Segmente auszugehen.

4.2 Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten

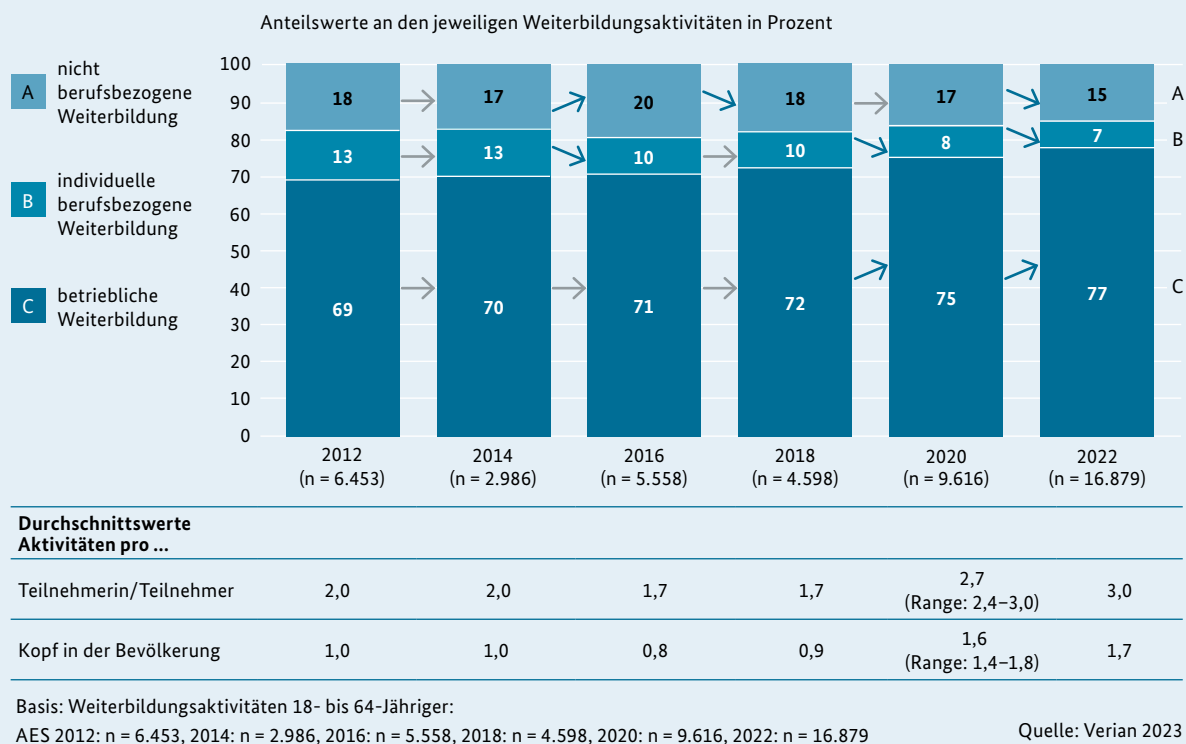
Im AES werden die drei Weiterbildungssegmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung unterschieden. Abbildung 8 zeigt die Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten seit dem Jahr 2012.²⁰



Der Anteilswert der betrieblichen Weiterbildung liegt im Jahr 2022 bei 77 Prozent und zeigt im Vergleich zum Jahr 2020 (75 %) die deutlichste Veränderung. Somit hat sich das ohnehin größte Segment noch einmal leicht vergrößert. Die beiden anderen Segmente umfassen zusammengenommen im Jahr 2022 nur noch gut ein Fünftel der von den 18- bis 64-Jährigen wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten. Dabei liegt der Anteilswert der nicht berufsbezogenen Weiterbildung mit 15 Prozent etwas höher als der der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung mit sieben Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind die Anteilswerte in beiden Fällen leicht gesunken (jeweils minus ein gerundeter Prozentpunkt^(D)). Im längerfristigen Vergleich der letzten Dekade ist das Segment der betrieblichen Weiterbildung zuungunsten der beiden anderen Segmente deutlich angewachsen. Ein Rückgang ist vor allem beim Anteilswert der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zu erkennen, der sich nahezu halbiert hat.

¹⁹ Auf der ersten Stufe wurde erkundet, ob Kosten dieser Art anfielen. In einer Nachfrage wurden im Falle einer Zustimmung folgende drei Antwortvorgaben zur Beantwortung ausgesetzt: „Ja, voll“, „Ja, teilweise“ und „Ja, aber ich weiß nicht, ob jemand anderes einen Teil der Kosten getragen hat“. Alle Personen, die nicht angaben, die Kosten voll getragen zu haben, wurden gebeten, anzugeben, ob und wenn ja welche der anderen acht vorgegebenen Stellen gegebenenfalls die oben genannten Kosten zumindest teilweise übernommen haben.

²⁰ Den EU-Vorgaben geschuldet, werden seit dem AES 2012 etwas andere Operationalisierungen für die den Merkmalen zur Segmentbildung zugrundeliegenden Items verwendet (s. Kapitel 4.1). Von einem Vergleich der Segmente mit den Erhebungen vor dem Jahr 2012 wird daher abgesehen.

Abbildung 8: Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten (2012–2020)

Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsteilnahme

Wie die Verteilung der Erwerbssituation zu Beginn einer Weiterbildungsaktivität aussah, zeigt auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten Tabelle 2. Weiterbildungsaktivitäten werden, wie aufgrund der Dominanz betrieblicher Weiterbildung nicht anders zu erwarten, auch im Jahr 2022 überwiegend von Personen wahrgenommen, die zu Beginn einer Aktivität erwerbstätig waren (86 %). Sechs Prozent der Aktivitäten wurden von Nichterwerbstätigen wahrgenommen, vier Prozent von Personen in einer Ausbildung und drei Prozent von Arbeitslosen. Die Verteilung des Jahres 2020 unterscheidet sich davon nicht wesentlich.

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden nahezu vollständig von Erwerbstätigen (94 %) und zu einem recht kleinen Teil von Personen in einer Ausbildung wahrgenommen (5 %). Beide Werte weichen im Jahr 2022 kaum von denen des Jahres 2020 ab. Dass die

anderen Gruppen keine nennenswerten Anteilswerte aufweisen, ist insofern plausibel, als Arbeitslose und Nichterwerbstätige kaum Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben.²¹

Die Verteilungen nach Erwerbssituation während einer Weiterbildungsaktivität fallen in den beiden anderen Segmenten heterogen aus. Individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten wurden im Jahr 2022 am häufigsten der Reihe nach von Erwerbstätigen (61 %), Arbeitslosen (19 %), Nichterwerbstätigen (16 %) und Personen, die sich in einer Ausbildung befanden (3 %), wahrgenommen. Prägnante Veränderungen der Anteilswerte im Vergleich zum Jahr 2020 zeigen sich dabei in der Gruppe der Nichterwerbstätigen (minus fünf Prozentpunkte).

Nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten werden ebenfalls am häufigsten von Erwerbstätigen (59 %) wahrgenommen, gefolgt von Nichterwerbs-

²¹ Ausnahmen sind zum Beispiel für Jobrotation denkbar. Die in Tabelle 2 angezeigten Anteilswerte von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten von denjenigen Personen, die zu Beginn der Aktivitäten arbeitslos oder sonst nicht erwerbstätig waren, sind auf die zuvor genannten Ausnahmen oder auf Unstimmigkeiten in den Angaben der Befragungspersonen zurückzuführen, die sich auch im Rahmen der Plausibilitätsprüfung nicht klären ließen.

Tabelle 2: Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsbeteiligung (2012–2022)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger	Anteilswerte in Prozent					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022
<i>Erfragt für bis zu vier oder zwölf Aktivitäten:</i>	4 (n = 6.453)	4 (n = 2.986)	4 (n = 5.416)	4 (n = 4.469)	4 (n = 8.371)	12 (n = 16.879)
erwerbstätig	84	84	86	85	87	86
arbeitslos	3	4	3	4	2	3
in einer Ausbildung	3	2	2	2	4	4
nicht erwerbstätig	9	9	9	8	6	6
keine Angabe	1	1	1	2	0	0
Summe	100	100	100¹⁾	100¹⁾	100¹⁾	100¹⁾
<i>Basis: betriebliche Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 4.314)	(n = 1.904)	(n = 3.644)	(n = 3.047)	(n = 6.117)	(n = 12.529)
erwerbstätig	96	97	98	98	95	94
arbeitslos	0	0	0	0	0	0
in einer Ausbildung	3	2	2	2	4	5
nicht erwerbstätig	1	0	0	0	0	1
keine Angabe	0	0	0	0	0	0
Summe	100	100¹⁾	100	100	100¹⁾	100
<i>Basis: individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 933)	(n = 447)	(n = 612)	(n = 492)	(n = 789)	(n = 1.305)
erwerbstätig	57	57	57	50 ²⁾	60 ³⁾	61
arbeitslos	19	17	18	25 ²⁾	14	19
in einer Ausbildung	2	2	1	1	4	3
nicht erwerbstätig	19	17	22	20	22 ⁴⁾	16
keine Angabe	3	7	1	4	2	1
Summe	100	100	100¹⁾	100	100¹⁾	100
<i>Basis: nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 1.206)	(n = 635)	(n = 1.160)	(n = 930)	(n = 1.465)	(n = 3.045)
erwerbstätig	57	51	56	52	64	59
arbeitslos	4	7	4	6	6	6
in einer Ausbildung	2	5	2	1	2	3
nicht erwerbstätig	36	36	32	33	26	30
keine Angabe	2	1	6	7	2	2
Summe	100¹⁾	100	100	100¹⁾	100	100

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

²⁾ Im AES 2018 wurden erstmals Selbstständige, die keine „Kostenübernahme durch den Arbeitgeber“ benannten, für bis zu vier ihrer Weiterbildungsaktivitäten gefragt, ob die eigene Firma zumindest teilweise für die Kosten der angegebenen Weiterbildungsaktivität aufkam (s. BMBF 2019, S. 19). Die Frage wurde für ungewichtet 50 Aktivitäten bejaht. Diese Aktivitäten werden im AES 2018 dem betrieblichen Weiterbildungssegment zugeordnet.

³⁾ Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Teilstichproben: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 57 % und Teilstichprobe CAWI-CAWI: 61 %.

⁴⁾ Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Teilstichproben: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 26 % und Teilstichprobe CAWI-CAWI: 19 %.

tätigen (30 %) und Arbeitslosen (6 %). Im Vergleich zum Jahr 2020 sind unter den vier Gruppen kleinere Veränderungen festzustellen. So gibt es einen leichten Rückgang für Personen, die zu Aktivitätsbeginn erwerbstätig waren (minus fünf Prozentpunkte), und einen leichten Anstieg für Personen, die zu Aktivitätsbeginn nicht erwerbstätig waren (plus fünf Prozentpunkte^(D)).

4.3 Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten

Auf Personenebene können wiederum Quoten der Teilnahme an den Segmenten ausgewiesen werden. Eine Person wird dann als teilnehmend je Weiterbildungssegment gewertet und geht in die jeweilige Quote ein, wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität des entsprechenden Segments im Verlauf der letzten zwölf Monate wahrgenommen hat. Weil eine Person an Weiterbildungsaktivitäten innerhalb verschiedener Segmente teilgenommen haben kann, liegt die Summe der in Abbildung 9 dargestellten Quoten der Teilnahme an Weiterbil-

dungssegmenten über der Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt.

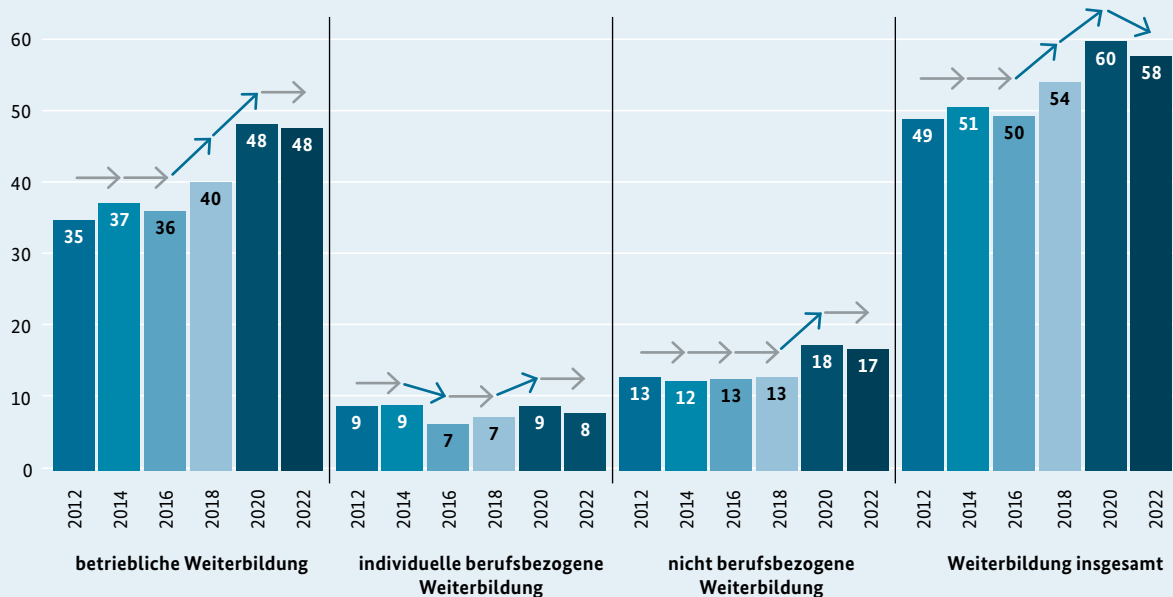
Die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegt im Jahr 2022 bei 48 Prozent. Die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung ist deutlich größer als die der nicht berufsbezogenen (17 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (8 %).

Die Quoten der Teilnahme haben sich in keiner der drei Weiterbildungssegmente seit dem Jahr 2020 prägnant verändert.

Im längerfristigen Vergleich seit dem Jahr 2012 zeichnet sich das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung als vergleichsweise stabil aus. Die Schwankungen sind nicht größer als zwei Prozentpunkte. Auch in den beiden anderen Segmenten sind in der ersten Hälfte der letzten Dekade vergleichbare Quoten der Teilnahme gegeben. Diese liegen nach einem deutlichen Anstieg, vor allem zwischen den Jahren 2018 und 2020, auf deutlich höherem Niveau und haben sich seither nicht nennenswert verändert.

Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten (2012–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent



Basis: 18- bis 64-Jährige

AES: 2012: n = 1.582, 2014: n = 697, 2016: n = 1.485, 2018: n = 1.182, 2020: n = 880, 2022: n = 9.163

Quelle: Verian 2023

5. Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Personengruppen

Das Weiterbildungsverhalten in Deutschland ist auch im AES 2022 in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Folgenden werden diese Unterschiede durch den Erwerbsstatus und ausgewählte berufsbezogene Merkmale (Kapitel 5.1), den Bildungshintergrund (Kapitel 5.2), das Geschlecht (Kapitel 5.3), den Migrationshintergrund (Kapitel 5.4) und das Alter (Kapitel 5.5) der Befragungspersonen dargestellt. Dass diese Merkmale Unterschiede aufweisen, zeigt sich nahezu durchgängig seit dem Jahr 1979 in allen BMBF-Erhebungen zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Die Ergebnisdarstellung erfolgt in diesem Kapitel in Form von Quoten. Die Quoten der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung insgesamt werden dabei in der Regel ab dem Jahr 2007 dargestellt und die der Teilnahme an den drei Weiterbildungssegmenten ab dem Jahr 2012 (s. Kapitel 4.1). Im letzten Teil des Kapitels werden die deskriptiven Ergebnisse mithilfe logistischer Regressionsanalysen zusammengeführt (Kapitel 5.6).

5.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale

Laut einer OECD-Analyse besteht in Deutschland für knapp ein Fünftel der Arbeitsplätze (18 %) ein vergleichsweise hohes Risiko der Automatisierung in den nächsten 15 Jahren und für weitere 36 Prozent das Risiko erheblicher Veränderungen. Vor diesem Hintergrund sei die Politik mehr denn je gefordert, „ein zukunftsfähiges Weiterbildungssystem zu schaffen, das es Menschen erlaubt, sich auf diese Veränderungen des Arbeitsmarktes einzustellen, sich weiterzubilden und neu zu qualifizieren“ (OECD 2021a).

Die Erwerbssituation und der -status spielen eine große Rolle für die Beteiligung an Weiterbildung, weil durch eine Beschäftigung maßgeblich die Zugangsmöglichkeit zum größten der drei Weiterbildungssegmente,

der betrieblichen Weiterbildung, bestimmt wird (s. Tabelle 2, Kapitel 4.2, s. auch Kapitel 5.6).

Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Interviews

Erwerbstätige nehmen auch im Jahr 2022 am häufigsten an Weiterbildung teil (66 %, Tabelle 3). Darauf folgen mit etwas Abstand Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung (60 %). Die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung von Arbeitslosen (31 %) und sonst nicht Erwerbstätigen (29 %) liegen deutlich niedriger. Diese Rangfolge hat sich seit dem Jahr 2007 nicht verändert. Im Vergleich zum Jahr 2020 zeigen sich in diesen vier Gruppen keine nennenswerten Veränderungen, auch nicht getrennt nach Ost- und Westdeutschland.²² Der seit dem Jahr 2016 gemessene Aufwärtstrend unter den Erwerbstätigen konnte demnach nicht fortgesetzt werden.

Auch im Segment der betrieblichen Weiterbildung liegt die Quote der Teilnahme unter den Erwerbstätigen am höchsten (60 %), mit deutlichem Abstand gefolgt von Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung (32 %). In keiner der vier Gruppen, weder insgesamt noch in West- oder Ostdeutschland, zeigen sich nennenswerte Veränderungen seit dem Jahr 2020.

Im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegen im Jahr 2022 die Quoten der Teilnahme unter Arbeitslosen (16 %) und Personen in einer (Aus-)Bildungsphase (15 %) vergleichbar hoch. Darauf folgen sonstige Nichterwerbstätige (7 %) und Erwerbstätige (6 %). Im Vergleich zu 2020 gibt es für keine der vier Gruppen signifikante Veränderungen. Dies trifft auch dann zu, wenn man sich die Zahlen für Ost- und Westdeutschland getrennt anschaut.

Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung liegt die Quote der Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung am höchsten (33 %). Darauf folgen die drei anderen Gruppen mit deutlichem

²² Die hohe Differenz zwischen den Quoten der Teilnahme an Weiterbildung unter sonst nicht Erwerbstätigen in Ostdeutschland ist aufgrund der dahinterstehenden kleinen Fallzahl nicht als Veränderung zu interpretieren.

Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus insgesamt und im Ost-West-Vergleich (2012–2022)

Basis: 18- bis 64-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung ¹⁾					
Erwerbsstatus ¹⁾	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Bundesgebiet insgesamt	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)
Erwerbstätige	56	58	56	59	67	66	46	49	47	51	60	60
Arbeitslose	29	32	27	49	34	31	6	11	5	7	7	9
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	51	54	42	56	60	60	16	17	15	17	29	32
sonstige Nichterwerbstätige	24	25	29	30	30	29	7	5	7	9	12	13
Westdeutschland	(n = 5.517)	(n = 2.403)	(n = 5.617)	(n = 4.177)	(n = 4.575)	(n = 7.503)	(n = 5.517)	(n = 2.403)	(n = 5.617)	(n = 4.177)	(n = 4.575)	(n = 7.503)
Erwerbstätige	54	57	55	60	67	65	45	47	45	52	60	60
Arbeitslose	31	29	25	57	37	31	8	10	4	8	7	10
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	51	54	43	57	61	60	15	17	15	19	30	32
sonstige Nichterwerbstätige	24	26	30	32	30	31	6	5	7	9	12	13
Ostdeutschland	(n = 1.582)	(n = 697)	(n = 1.485)	(n = 1.182)	(n = 880)	(n = 1.660)	(n = 1.582)	(n = 697)	(n = 1.485)	(n = 1.182)	(n = 880)	(n = 1.660)
Erwerbstätige	61	63	60	54	66	66	53	58	54	47	62	62
Arbeitslose	27	38	31	29	(25) ²⁾	32	4	12	7	3	(8) ²⁾	6
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	51	51	37	51	56	62	18	15	16	8	25	33
sonstige Nichterwerbstätige	25	20	25	20	31	21	8	5	7	9	9	9
Erwerbsstatus ¹⁾	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Bundesgebiet insgesamt	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)
Erwerbstätige	8	9	5	5	8	6	10	10	11	10	16	15
Arbeitslose	17	17	16	36	18	16	8	7	8	10	14	13
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	16	14	11	13	18	15	28	31	21	34	32	33
sonstige Nichterwerbstätige	4	5	6	5	6	7	16	16	19	20	17	17
Westdeutschland	(n = 5.517)	(n = 2.403)	(n = 5.617)	(n = 4.177)	(n = 4.575)	(n = 7.503)	(n = 5.517)	(n = 2.403)	(n = 5.617)	(n = 4.177)	(n = 4.575)	(n = 7.503)
Erwerbstätige	8	9	5	5	7	7	11	10	12	10	17	15
Arbeitslose	17	14	18	42	21	16	7	8	6	11	15	12
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	16	14	12	12	18	15	28	31	21	34	32	33
sonstige Nichterwerbstätige	3	5	6	5	6	7	16	18	20	22	15	18
Ostdeutschland	(n = 1.582)	(n = 697)	(n = 1.485)	(n = 1.182)	(n = 880)	(n = 1.660)	(n = 1.582)	(n = 697)	(n = 1.485)	(n = 1.182)	(n = 880)	(n = 1.660)
Erwerbstätige	10	8	5	4	8	5	9	8	8	10	14	12
Arbeitslose	16	23	13	19	(8) ²⁾	19	9	5	12	8	(9) ²⁾	17
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	14	10	8	18	17	15	28	29	23	34	34	35
sonstige Nichterwerbstätige	4	6	6	3	5	7	16	10	15	10	23	10

¹⁾ Die ungleich hohen Quoten der Teilnahme an Weiterbildung sind vor allem auf die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. Arbeitslose und sonstige Nichterwerbstätige haben nahezu keine Möglichkeit, sich an betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen (s. Kapitel 4.2). Dass in der Tabelle dennoch Beteiligungsquoten ungleich „null“ bei der betrieblichen Weiterbildung für die Gruppe der Arbeitslosen ausgewiesen sind, liegt daran, dass hier der Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Interviews und nicht derjenige zum Zeitpunkt der Weiterbildungsteilnahme dargestellt wird. Weil sich der Erwerbsstatus im Verlauf eines Jahres ändern kann, kann eine Person, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos war, in den letzten zwölf Monaten erwerbstätig gewesen sein und sich damit auch an betrieblicher Weiterbildung beteiligt haben.

²⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

Abstand: sonstige nicht Erwerbstätige (17 %), Erwerbstätige (15 %) und Arbeitslose (13 %). Auch in diesem Segment liegen getrennt nach diesen vier Gruppen keine signifikanten Veränderungen seit dem Jahr 2020 vor.

Arbeitszeit

Im Jahr 2022 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Vollzeitbeschäftigten (66 %) im statistischen Sinne nicht nennenswert verschieden von der der Teilzeiterwerbstätigen (64 %). Im Vergleich zum Jahr 2020 gibt es keine signifikanten Unterschiede in der Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Vollzeitbeschäftigten und Teilzeiterwerbstätigen (Abbildung 10). Wie Tabelle 4 zeigt, gibt es einen prägnanten, wenn auch leichten (minus zwei Prozentpunkte^(D)) Rückgang der Quote Vollzeitbeschäftigter im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Stellung im Beruf: Arbeitende, Angestellte, Beamtinnen und Beamte sowie Selbstständige

Getrennt nach der Stellung im Beruf beteiligen sich Beamtinnen und Beamte auch im Jahr 2022 am häu-

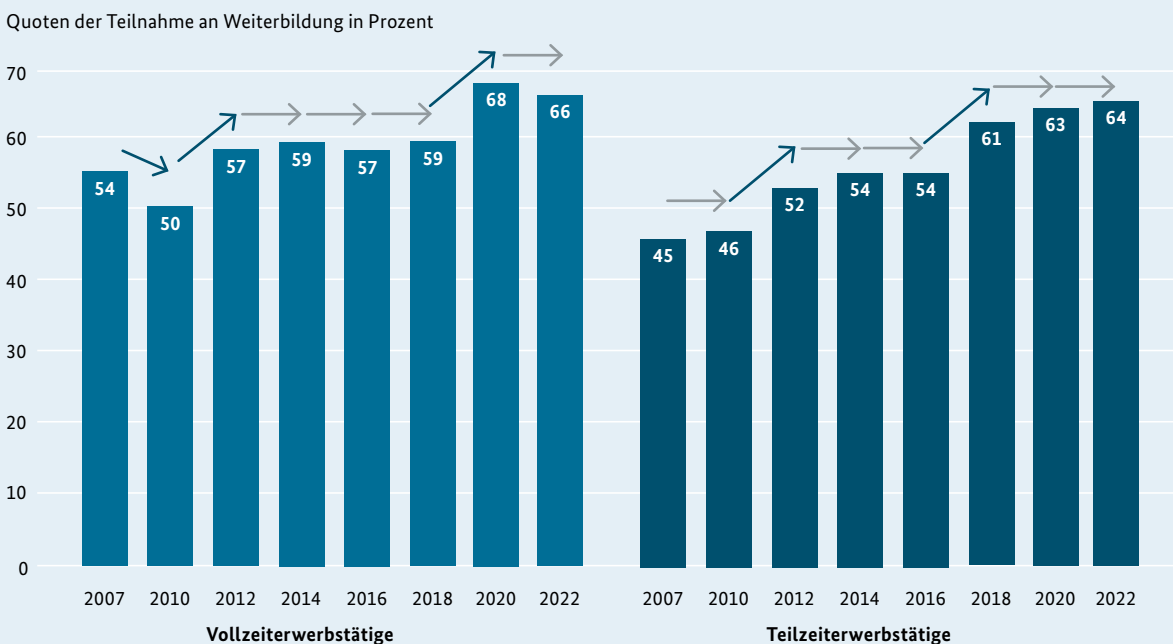
figsten an Weiterbildung (82 %). Darauf folgen Angestellte (70 %) und mit Abstand Selbstständige sowie Arbeiterinnen und Arbeiter (jeweils 51 %, Tabelle 4). In keiner der Gruppen gibt es statistisch signifikante Veränderungen in der Weiterbildungsquote zu 2020, wenngleich ein Rückgang von neun Prozentpunkten in der Gruppe der Selbstständigen festzustellen ist.

Im Segment der betrieblichen Weiterbildung liegt die Quote der Teilnahme unter Beamtinnen und Beamten mit 76 Prozent am höchsten, gefolgt von Angestellten (66 %), Arbeiterinnen und Arbeitern (46 %) und Selbstständigen (33 %). Letztere weisen dabei im Vergleich zu 2020 einen signifikanten Rückgang in der Quote betrieblicher Weiterbildung auf (minus 13 Prozentpunkte).

Berufliche Positionierung: Un- und Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte

Spezifische Nachfragen unter Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten zur genaueren beruflichen Stellung ermöglichen eine Analyse nach beruflicher Positionierung. Auch im Jahr 2022 zeigt sich unter ab-

Abbildung 10: Weiterbildungsbeteiligung nach Arbeitszeit (2007–2022)



Basis 2007: 19- bis 64-Jährige, seit 2010: 18- bis 64-Jährige, Erwerbstätige 2007: n = 4.696, 2010: n = 3.869, 2012: n = 4.636, 2014: n = 1.855, 2016: n = 4.560, 2018: n = 3.340, 2020: n = 3.768, 2022: n = 5.849

hängig Beschäftigten²³ in der Wirtschaft mit zunehmender beruflicher Position eine zunehmend höhere Quote der Teilnahme an Weiterbildung (Tabelle 5). Vier von fünf abhängig Beschäftigten auf Führungsebene (82 %) beteiligen sich an Weiterbildung. Mit deutlichem Abstand folgen darauf Fachkräfte (71 %)

und wiederum mit deutlichem Abstand Un- und Angelernte (50 %). Seit dem Jahr 2020 beteiligen sich unter Un- und Angelernten weniger Personen an Weiterbildung (minus fünf Prozentpunkte), wobei die Quote des Jahres 2022 (50 %) noch immer deutlich über der des Jahres 2018 (44 %) liegt.

Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung unter Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen sowie nach Stellung im Beruf (2012–2022)

Basis: 18- bis 64-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Voll- und Teilzeiterwerbstätige	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)
Vollzeiterwerbstätige	57	59	57	59	68	66	49	52	49	52	62	62
Teilzeiterwerbstätige	52	54	54	61	63	64	39	42	40	49	54	56
Stellung im Beruf												
Arbeiterinnen und Arbeiter ¹⁾	38	44	41	41	49	51	32	39	34	34	42	46
Angestellte ¹⁾	61	63	60	64	72 ²⁾	70	53	56	52	56	66	66
Beamtinnen und Beamte	81	74	71	76	83	82	76	66	67	74	80	76
Selbstständige	52	53	55	60	60	51	29	28	32	43 ⁴⁾	46	33
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Voll- und Teilzeiterwerbstätige	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)
Vollzeiterwerbstätige	8	9	5	5	7	6	8	8	10	9	15	14
Teilzeiterwerbstätige	10	9	7	7	8	9	15	15	14	13	18	19
Stellung im Beruf												
Arbeiterinnen und Arbeiter ¹⁾	3	4	1	2	4	2	6	5	7	8	11	10
Angestellte ¹⁾	7	8	4	4	6	5	12	10	11	9	17 ³⁾	15
Beamtinnen und Beamte	11	14	4	6	17	12	13	13	12	9	15	17
Selbstständige	23	20	19	17 ⁴⁾	14	20	9	15	13	10 ⁴⁾	21	16

¹⁾ Die Unterscheidung von Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern wird (formal) nicht mehr vorgenommen. Es ist daher anzunehmen, dass Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen sich kaum mehr als Arbeiterinnen und Arbeiter bezeichnen, sondern eher als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung einzuräumen, wurde die Trennung nach Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten auch im AES 2022 beibehalten. In den Strukturen zeigt sich, dass dies eine richtige Entscheidung war, weil sich noch immer 17 % der Erwerbstätigen den Arbeiterinnen und Arbeitern zuordnen (2007: 28 %, 2010: 23 %, 2012: 24 %, 2014: 24 %, 2016: 17 %, 2018: 16 %, 2020: 16 %).

²⁾ Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den AES-2020-Teilstichproben: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 69 % und Teilstichprobe CAWI-CAPI: 73 %.

³⁾ Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den AES-2020-Teilstichproben: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 14 % und Teilstichprobe CAWI-CAPI: 19 %.

⁴⁾ Aufgrund der Nachfrage an Selbstständige seit dem AES 2018 können die Ergebnisse der Gruppe der Selbstständigen nicht mit denen der Jahre davor verglichen werden.

Quelle: Verian 2023

²³ Im Mikrozensus 2020 werden abhängig Beschäftigte wie folgt definiert: „Personen, die ihre Haupttätigkeit auf vertraglicher Basis für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber einem abhängigen Arbeitsverhältnis ausüben und hierfür eine Vergütung erhalten“ (Destatis 2022b, S. 5).

Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung abhängig Beschäftigter nach beruflicher Position (2012–2022)

Basis: 18- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte (ohne Beamtinnen und Beamte) ¹⁾	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Bundesgebiet insgesamt	(n = 3.668)	(n = 1.518)	(n = 3.610)	(n = 2.674)	(n = 3.099)	(n = 4.909)	(n = 3.668)	(n = 1.518)	(n = 3.610)	(n = 2.674)	(n = 3.099)	(n = 4.909)
Un-/Angelernte	37	44	41	44	55	50	30	37	31	36	46	44
Fachkräfte	62	64	59	62	70	71	54	58	52	55	65	67
Führungsebene	77	75	75	78	81	82	70	69	71	70	76	79
Westdeutschland	(n = 2.915)	(n = 1.204)	(n = 2.835)	(n = 2.081)	(n = 2.582)	(n = 4.010)	(n = 2.915)	(n = 1.204)	(n = 2.835)	(n = 2.081)	(n = 2.582)	(n = 4.010)
Un-/Angelernte	34	41	39	42	53	49	26	34	27	35	43	44
Fachkräfte	60	62	58	64	71	71	52	55	50	57	66	67
Führungsebene	77	78	75	78	81	83	70	72	70	70	75	80
Ostdeutschland	(n = 753)	(n = 314)	(n = 775)	(n = 593)	(n = 517)	(n = 899)	(n = 753)	(n = 314)	(n = 775)	(n = 593)	(n = 517)	(n = 899)
Un-/Angelernte	51	54	51	49	64	52	43	48	46	39	59	46
Fachkräfte	69	73	64	53	64	70	64	72	59	47	60	69
Führungsebene	74	- ²⁾	73	(76) ³⁾	83	80	71	- ²⁾	71	(70) ³⁾	81	76

¹⁾ Als abhängig Beschäftigte gelten im AES Erwerbstätige mit einer Stellung im Beruf als Arbeiterin bzw. Arbeiter, Angestellte bzw. Angestellter oder Beamtin bzw. Beamter (nicht Minijobberin und Minijobber). Die Basis dieser Tabelle schließt Beamtinnen und Beamte aus.

²⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 40 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden die entsprechenden Teilnahmequoten nicht ausgewiesen.

³⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers werden diese Teilnahmequoten in Klammern ausgewiesen.

Quelle: Verian 2023

Getrennt nach beruflicher Positionierung weisen die Quoten der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Jahr 2022 eine Rangfolge analog zur Teilnahme an Weiterbildung insgesamt auf, wenngleich auf niedrigem Niveau. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind, wie bei der Weiterbildung insgesamt, keine statistisch gesicherten Veränderungen zu erkennen.

Im Ost-West-Vergleich zeigen sich in den beiden Gruppen der Un- und Angelernten und der Fachkräfte in einzelnen Erhebungen seit dem Jahr 2012 bis zum Jahr 2020 immer wieder Unterschiede in der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung. Im Jahr 2022 liegen für die drei Gruppen keine nennenswerten Unterschiede im Ost-West-Vergleich vor. Gleichwohl sind in der getrennten Betrachtung nach Ost- und West-

deutschland Veränderungen seit dem Jahr 2020 für Ostdeutschland zu erkennen. Hier sinkt die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unter Un- und Angelernten (minus 13 Prozentpunkte) auf 46 Prozent. In Westdeutschland ist hingegen in keiner der Gruppen eine signifikante Veränderung in der Quote der Teilnahme an Weiterbildung im Vergleich zu 2020 zu erkennen.

Betriebsgröße

Für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung ist nicht nur die Erwerbssituation entscheidend, sondern zudem im Falle eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses die Größe des Betriebs. Dies zeigt durchgängig das IAB-Betriebspanel²⁴ für Betriebe (Schönfeld & Thiele 2022, S. 317), aber auch der CVTS für

²⁴ Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative jährliche Befragung von Betrieben, durchgeführt im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Unternehmen (z. B. Destatis 2022a, S. 24). Aus Perspektive von abhängig Beschäftigten liefern PIAAC 2015 (Desjardins 2020, S. 41 f.) und der AES korrespondierende Ergebnisse.²⁵ Mit zunehmender Betriebsgröße steigen sowohl die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt als auch an betrieblicher Weiterbildung (Tabelle 6). Dabei liegt die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unter Beschäftigten, die in Kleinbetrieben mit ein bis neun Beschäftigten arbeiten, bei 49 Prozent und die derjenigen, die in Betrieben mit 1.000 oder mehr Beschäftigten arbeiten, bei 71 Prozent.

Seit dem Jahr 2020 sind keine signifikanten Veränderungen der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt sowie der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zu erkennen.

Arbeitsverträge

Die Tatsache, ob eine Person in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (Definition s. Fußnote 25) einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag²⁶ hat, führt zu Unterschieden in den Quoten der Teilnahme vor allem an betrieblicher Weiterbildung.

Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößen (2012–2022)

Basis: 18- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Betriebsgrößenklassen ¹⁾	(n = 4.017)	(n = 1.629)	(n = 3.927)	(n = 2.912)	(n = 3.398)	(n = 5.351)	(n = 4.017)	(n = 1.629)	(n = 3.927)	(n = 2.912)	(n = 3.398)	(n = 5.351)
1–9 Beschäftigte	46	44	50	56	51	57	36	36	40	48	42	49
10–19 Beschäftigte	49	53	49	56	64	60	42	48	42	49	55	54
20–49 Beschäftigte	56	56	57	52	69	65	48	52	48	46	63	60
50–249 Beschäftigte	62	66	60	64	71	70	56	58	52	58	66	67
250–999 Beschäftigte	63	69	64	65	73	71	57	61	61	61	69	68
1.000 und mehr Beschäftigte	67	71	67	70	75	74	63	69	61	62	70	71

¹⁾ Seit dem AES 2016 werden zehn Beschäftigte nicht mehr der kleinsten, sondern der zweitkleinsten Kategorie zugeschlagen. Die Abfrage erfolgt kategorial und wurde im Jahr 2016 an von Eurostat geänderte Vorgaben angepasst. Insofern gelten die hier ausgewiesenen Werte für die Jahre 2007 bis 2014 für „1 bis 10 Beschäftigte“ und für „11 bis 19 Beschäftigte“. Für das Jahr 2007 sind, ebenfalls aufgrund geänderter Kategorien in der Abfrage, die Quoten der Teilnahme für Betriebe mit 50 bis 999 Beschäftigten gemeinsam ausgewiesen. Entscheidend für die Zuordnung zu einer Betriebsgrößenklasse im AES ist die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Informationen zur finanziellen Stärke der Betriebe wurden nicht erhoben und werden hier insofern nicht berücksichtigt.

Quelle: Verian 2023

²⁵ Die deutsche AES-Frage lautet: „Wie viele Personen arbeiten in dem Betrieb (örtliche Niederlassung), in dem Sie gegenwärtig tätig sind?“

²⁶ Im AES 2022 liegt der Anteilswert von Personen mit befristetem Arbeitsvertrag unter den abhängig Beschäftigten bei acht Prozent und von Personen mit unbefristetem Arbeitsvertrag bei 90 Prozent (nicht tabelliert). Für die verbleibenden Fälle wurde „vertraglich nicht festgelegt“ angegeben oder keine Angabe gemacht.

Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt unter abhängig Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit 68 Prozent deutlich höher als unter solchen mit befristetem Arbeitsvertrag (59 %, Abbildung 11). Der Unterschied zeigt sich im Segment der betrieblichen Weiterbildung mit 13 Prozentpunkten deutlicher.

Wie die Abbildung gleichermaßen zeigt, ist die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unter abhängig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag nur geringen Schwankungen ausgesetzt. Zwischen den Jahren 2012 und 2018 liegt die Quote bei 51 bis

54 Prozent und steigt dann zwischen den Jahren 2018 und 2020 um zehn Prozentpunkte an. Sie liegt im Jahr 2022 mit 64 Prozent so hoch wie im Jahr 2020.

5.2 Bildungshintergrund

Der Bildungshintergrund einer Person ist ein robuster Prädiktor für die Beteiligung an Weiterbildung (Kapitel 5.6). In diesem Kapitel werden die Ergebnisse getrennt nach höchstem schulischen, höchstem beruflichen bzw. akademischen Abschluss und nach erreichtem ISCED-Level²⁷ vorgestellt.

Abbildung 11: Beteiligung an (betrieblicher) Weiterbildung abhängig Beschäftigter nach Beschäftigungsverhältnis (2007 bzw. 2012–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent



Basis: 2007: 19- bis 64-jährige, seit 2010: 18- bis 64-jährige, abhängig Beschäftigte

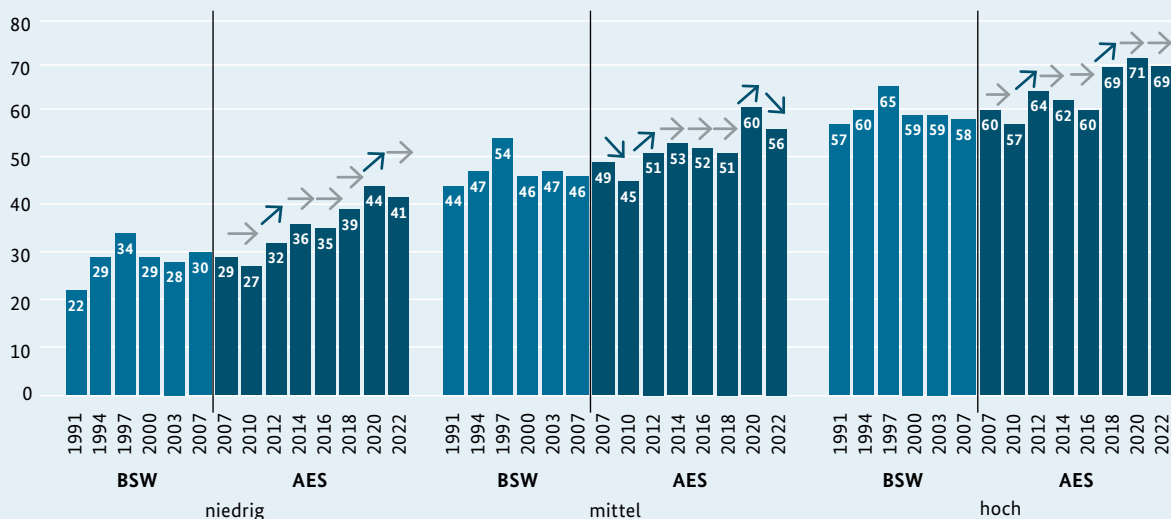
AES: 2007: n = 4.029, 2010: n = 3.334, 2012: n = 4.017, 2014: n = 1.629, 2016: n = 3.927, 2018: n = 2.912, 2020: n = 3.398, 2022: n = 5.351

Quelle: Verian 2023

²⁷ Weil die Bildungssysteme der EU nicht direkt vergleichbar sind, wird international ein Vergleich des Bildungsniveaus über die ISCED-Levels vorgenommen (ISCED: International Standard Classification of Education). In den AES-Erhebungen der Jahre 2012 und 2014 wurden schulische und berufliche bzw. akademische Abschlüsse nach ISCED-Level 1997 vercodet (UNESCO 2006). Seit der Erhebung des Jahres 2016 wird die revidierte Fassung ISCED-Level 2011 (UNESCO 2012) angewendet. Die Fassungen sind nicht exakt, aber eingeschränkt vergleichbar. Die Information über den ISCED-Level einer Person kann nicht direkt erfragt werden, sondern wird über eine Vielzahl von Einzelfragen ermittelt, die in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt im Rahmen des AES 2016 für die revidierte ISCED-Fassung überarbeitet wurden. Im Fragenprogramm des AES sind seit dem Jahr 2016 knapp 450 (Nach-)Fragen enthalten, die nicht alle einer Person vorgelegt werden, sondern auszugsweise für Detailinformationen je Bildungsgang gestellt wurden.

Abbildung 12: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss (1991–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent



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

BSW: 1991: n = 7.152, 1994: n = 7.011, 1997: n = 7.071, 2000: n = 7.043, 2003: n = 7.108, 2007: n = 3.570

AES: 2007: n = 7.346, 2010: n = 7.035, 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

Quelle: Verian 2023

Schulabschluss

Mit zunehmender schulischer Bildung steigt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung. Unter den 18- bis 64-Jährigen haben 69 Prozent mit hohem Schulabschluss mindestens eine Weiterbildungsaktivität wahrgenommen. Darauf folgen mit deutlichem Abstand Personen mit mittlerem Schulabschluss (56 %) und wiederum mit deutlichem Abstand Personen mit niedrigem Schulabschluss (41 %). Diese Rangfolge ist seit dem Jahr 1991 unverändert (Abbildung 12). Gleichwohl zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung in der Gruppe mit niedrigem schulischen Bildungsniveau in der Langzeitbetrachtung am stärksten gestiegen ist. Sie hat sich seit dem Jahr 1991, also in gut drei Dekaden, mit einem Zuwachs von 21 Prozentpunkten nahezu verdoppelt (2022: 41 %, 1991: 22 %). Der Zuwachs im entsprechenden Zeitraum bei den beiden Gruppen von Personen mit mittlerem (2022: 56 %, 1991: 44 %) und höherem (2022: 69 %, 1991: 57 %) schulischen Bildungsniveau fällt sowohl gemessen in Prozentpunkten als auch relativ deutlich niedriger aus.

Im Vergleich zum Jahr 2020 ist in der Gruppe mit mittlerem schulischen Bildungsniveau ein Teilnehmerückgang um gerundet fünf Prozentpunkte^(D) zu erkennen. Dieser Rückgang ist vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen (Tabelle 7), in dem die Quote der Teilnahme von 53 Prozent im Jahr 2020 auf 49 Prozent im Jahr 2022 gesunken ist.

Während im nicht berufsbezogenen Weiterbildungssegment im Jahr 2022 ebenfalls die Quote der Teilnahme mit zunehmendem schulischen Bildungsniveau steigt (9 %, 13 %, 23 %), ist dies im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung anders. Hier unterscheiden sich Personen mit höherem Niveau (12 %) von den anderen beiden Gruppen (jeweils 5 %).

Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss, nach beruflichem Abschluss und nach ISCED-Level (2012–2022)

Basis: 18- bis 64-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)
<i>höchster Schulabschluss¹⁾</i>												
niedrig	32	36	35	39	44	41	23	27	25	30	34	33
mittel	51	53	52	51	60	56	40	41	40	42	53	49
hoch	64	62	60	69	71	69	44	43	43	48	55	56
<i>höchster beruflicher Abschluss</i>												
kein Berufsabschluss ²⁾	37	39	34	44	47	45	18	22	18	17	26	28
Lehre/Berufsfachschule	44	47	46	48	57	55	33	36	35	40	49	48
Meister/Fachschule ^{3),4)}	65	66	64	69	71	69	53	58	54	59	62	63
(Fach-)Hochschule ³⁾	68	67	68	71	77	77	51	48	52	52	65	66
<i>ISCED-Level⁵⁾</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>
ISCED 0 bis 2	31	33	30	34	41	38	18	23	18	15	25	25
ISCED 3 und 4	45	47	47	51	58	56	31	33	34	39	47	46
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	67	67	67	70	75	75	52	52	52	54	64	65
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)
<i>höchster Schulabschluss¹⁾</i>												
niedrig	5	6	4	4	7	5	8	8	9	7	11	9
mittel	8	9	6	3	5	5	11	11	11	11	14	13
hoch	14	13	10	14	13	12	18	18	17	18	24	23
<i>höchster beruflicher Abschluss</i>												
kein Berufsabschluss ²⁾	9	7	7	12	11	9	15	15	14	19	20	19
Lehre/Berufsfachschule	7	8	5	4	5	4	10	9	11	9	13	12
Meister/Fachschule ^{3),4)}	9	11	7	6	10	5	15	11	12	11	17	15
(Fach-)Hochschule ³⁾	15	15	11	12	15	14	17	18	17	18	24	24
<i>ISCED-Level⁵⁾</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED97</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>	<i>ISCED11</i>
ISCED 0 bis 2	7	6	5	5	9	7	9	9	11	15	16	14
ISCED 3 und 4	8	8	5	6	7	6	12	12	12	11	16	16
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	13	13	10	11	14	11	16	15	16	16	22	21

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

²⁾ Seit dem AES 2016 wird die dort neu eingeführte Kategorie „Anlernausbildung/berufliches Praktikum als mindestens 6-monatige praktische Ausbildung im Betrieb“ der Kategorie „kein Berufsabschluss“ zugeordnet.

³⁾ Ein Studium an einer Berufsakademie wurde bis einschließlich AES 2014 der Kategorie „Meister/Fachschule“ zugeschlagen. Mit den differenzierteren Angaben seit dem AES 2016 wird die Kategorie „Studium an einer Berufsakademie“ der Kategorie „(Fach-)Hochschule“ zugeordnet.

⁴⁾ Die im AES 2016 eingeführten Kategorien „Fachschule der DDR“ und „Ausbildungsstätte/Schule für Erzieher/-innen“ werden seither der Kategorie „Meister/Fachschule“ zugerechnet.

⁵⁾ Bis einschließlich AES 2014 erfolgte die Vercodung nach ISCED-Level 1997, danach nach ISCED-Level 2011.

Beruflicher Abschluss

Auch für den beruflichen Bildungsabschluss gilt generell, dass mit zunehmendem Bildungsniveau die Weiterbildungsbeteiligung steigt (Tabelle 7). Die Spannweite von immerhin 32 Prozentpunkten im Jahr 2022 reicht dabei von Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss mit einer Quote der Teilnahme an Weiterbildung von 45 Prozent bis zu Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss mit einer Rate von 77 Prozent. Dazwischen rangieren Personen mit abgeschlossener Lehre/Berufsfachschule (55 %) und Personen mit Meister-/Fachschulabschluss (69 %). Im Vergleich zum Jahr 2020 lassen sich in diesen vier Gruppen keine nennenswerten Veränderungen der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt erkennen. Das gilt gleichermaßen für die beiden Segmente der betrieblichen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung.

Im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist dagegen unter Personen mit Meister-/Fachschulabschluss ein Rückgang um immerhin fünf Prozentpunkte zu erkennen. Ein Grund hierfür könnte ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Selbstständigen²⁸ sein, die während der Coronapandemie besonderen Bildungsbedarf zur Weiterführung ihrer Geschäfte hatten.

ISCED-Level

Der ISCED-Level einer Person ergibt sich aus der Kombination aller beruflichen bzw. akademischen und schulischen Bildungsabschlüsse. Für die Ergebnisdarstellung im Trend werden die insgesamt neun ISCED-Level-Gruppen zu folgenden drei Gruppen zusammengefasst:

- Personen bis einschließlich Sekundarbereich 1 (ISCED 0–2),
- Personen mit Erreichen des Sekundarbereichs 2 und postsekundärer, nicht tertiärer Bildung (ISCED 3 und 4) sowie
- Personen mit mindestens einem Abschluss auf dem Niveau eines kurzen tertiären Bildungsprogramms (ISCED 5–8).

Geringqualifizierte, also Personen mit ISCED-Level 0 bis 2, weisen eine Quote der Teilnahme an Weiterbildung von 38 Prozent auf und Personen mit ISCED-Level 5 bis 8 mit 75 Prozent eine deutlich höhere Quote. Die Quote der Personen mit ISCED-Level 5 bis 8 liegt demnach nahezu doppelt so hoch wie die der Personen mit ISCED-Level 0 bis 2. Wenngleich dieser Abstand eklatant ist, kann im AES-Zeitvergleich der 18- bis 64-Jährigen nicht von einer zunehmenden Kluft, gemessen in Prozentpunkten, der Quote der Teilnahme an Weiterbildung gesprochen werden (Spannweite seit dem Jahr 2012: 34 bis 37 Prozentpunkte).

Dieser Unterschied zeigt sich in allen drei Segmenten, wobei er im Segment der betrieblichen Weiterbildung mit einer Differenz von 40 Prozentpunkten am deutlichsten ist. In den beiden Segmenten der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist der beschriebene Unterschied zwar gegeben, allerdings rangieren hier die Quoten der Teilnahme der Gruppe mit ISCED-Level 3 oder 4 nicht im Mittelfeld der beiden Werte, sondern sie liegen jeweils etwa so hoch wie die der Gruppe der Geringqualifizierten.

Im Vergleich zum Jahr 2020 sind die Veränderungen in der Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt getrennt nach den drei ISCED-Level in keiner der drei Gruppen statistisch relevant. Dies trifft so auch auf die Segmente der betrieblichen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung zu. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung findet sich dagegen ein Rückgang um drei Prozentpunkte in der Gruppe mit einem ISCED-Level 5 bis 8 (2020: 14 %, 2022: 11 %). Dieses Ergebnis korrespondiert mit der oben gezeigten Beobachtung für das Merkmal des schulischen Bildungsniveaus.

²⁸ Der Anteilswert Selbstständiger liegt in dieser Gruppe mit zehn Prozent im Vergleich zum Durchschnittswert unter allen 18- bis 64-Jährigen (7 %) überdurchschnittlich hoch.

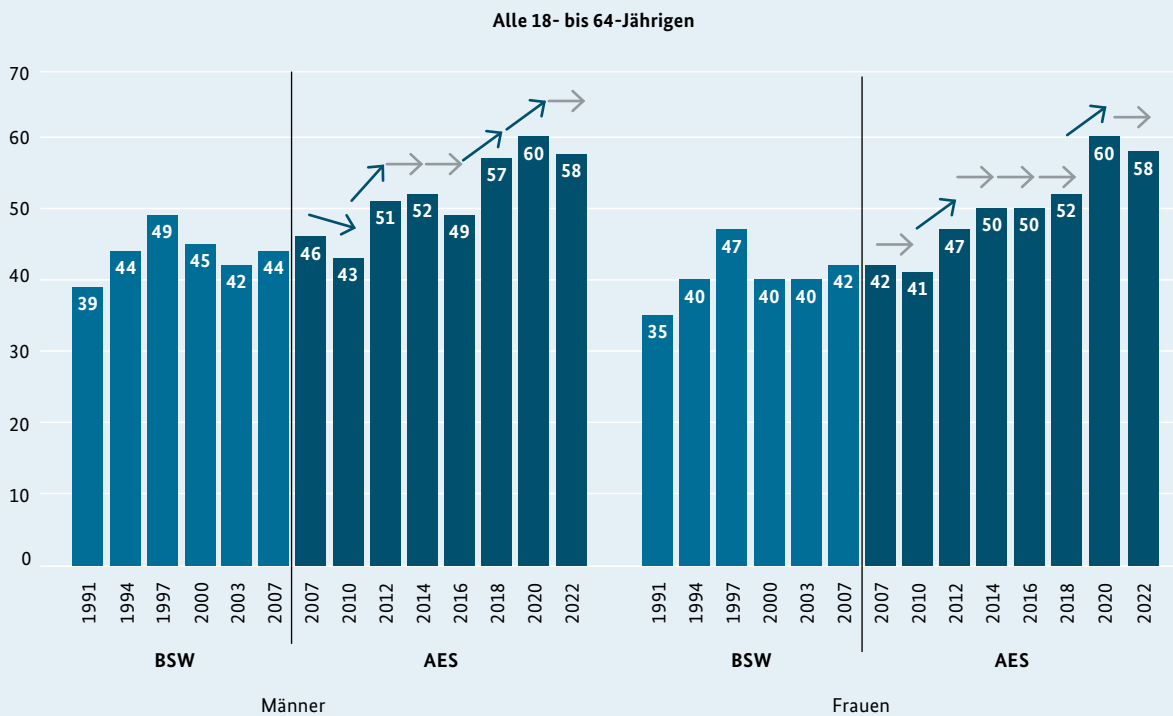
5.3 Geschlecht

Im Jahr 2022, wie bereits im Jahr 2020, liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung zwischen Frauen und Männern²⁹ vergleichbar hoch (Abbildung 13). Frauen und Männer beteiligen sich mit jeweils 58 Prozent an Weiterbildung. Seit dem Jahr 2020 hat sich die Quote der Teilnahme an Weiterbildung weder für Männer noch für Frauen signifikant verändert.

Auch im Jahr 2022 beteiligen sich Männer etwas häufiger als Frauen an betrieblicher Weiterbildung (49 % vs. 46 %, Tabelle 8). Frauen nehmen dagegen Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (9 % vs. 6 %) und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (20 % vs. 14 %) etwas häufiger wahr als Männer. Hinsichtlich der drei Weiterbildungssegmente gibt es signifikante Veränderungen lediglich im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Dort geht die Quote der Teilnahme unter Männern von acht Prozent im Jahr 2020 auf sechs Prozent im Jahr 2022 zurück.

Abbildung 13: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen (1991–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent



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

BSW: 1991: n = 7.152, 1994: n = 7.011, 1997: n = 7.071, 2000: n = 7.043, 2003: n = 7.108, 2007: n = 3.570

AES: 2007: n = 7.346, 2010: n = 7.035, 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

Quelle: Verian 2023

²⁹ Unter allen Befragungspersonen haben null Prozent die Kategorie „divers“ angegeben. Fallzahlbedingt wird diese Gruppe nicht berücksichtigt.

Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht (2012–2020)

Basis 2010: 18- bis 64-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Basis: alle	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)
Männer	51	52	49	57	60	58	39	40	39	44	50	49
Frauen	47	50	50	52	60	58	31	34	34	36	46 ²⁾	46
Basis: Erwerbstätige	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)
Männer	55	57	55	60	65	63	48	51	48	53	59	59
Frauen	56	59	58	58	69	69	44	48	46	48	62 ³⁾	62
Basis: Vollzeit- erwerbstätige	(n = 3.388)	(n = 1.280)	(n = 3.323)	(n = 2.279)	(n = 2.778)	(n = 4.305)	(n = 3.388)	(n = 1.280)	(n = 3.323)	(n = 2.279)	(n = 2.778)	(n = 4.305)
Männer	56	58	56	60	66	63	49	52	49	54	60	60
Frauen	59	61	59	56	74	71	49	50	48	47	66 ⁴⁾	66
Basis: Teilzeit- erwerbstätige	(n = 1.248)	(n = 575)	(n = 1.237)	(n = 1.061)	(n = 990)	(n = 1.533)	(n = 1.248)	(n = 575)	(n = 1.237)	(n = 1.061)	(n = 990)	(n = 1.533)
Männer	44	(40) ¹⁾	38	56	56	58	27	(27) ¹⁾	25	41	39	48
Frauen	53	57	57	61	64	65	41	45	43	50	57	57
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Basis: alle	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)
Männer	8	9	5	7	8	6	10	10	10	11	15	14
Frauen	10	10	8	7	10	9	15	15	16	15	20	20
Basis: Erwerbstätige	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.560)	(n = 3.340)	(n = 3.768)	(n = 5.849)
Männer	7	7	4	5	6	5	8	7	8	8	13	12
Frauen	11	11	7	6	9	9	13	13	14	11	20	18
Basis: Vollzeit- erwerbstätige	(n = 3.388)	(n = 1.280)	(n = 3.323)	(n = 2.279)	(n = 2.778)	(n = 4.305)	(n = 3.388)	(n = 1.280)	(n = 3.323)	(n = 2.279)	(n = 2.778)	(n = 4.305)
Männer	7	8	4	4	6	4	8	6	8	8	12	11
Frauen	11	12	6	6	10	8	10	11	13	10	22	18
Basis: Teilzeit- erwerbstätige	(n = 1.248)	(n = 575)	(n = 1.237)	(n = 1.061)	(n = 990)	(n = 1.533)	(n = 1.248)	(n = 575)	(n = 1.237)	(n = 1.061)	(n = 990)	(n = 1.533)
Männer	12	4 ¹⁾	9	13	9	7	16	(20) ¹⁾	10	12	19	21
Frauen	10	9	7	6	8	9	15	14	14	13	18	18

¹⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

²⁾ Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Teilstichproben: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 43 % und Teilstichprobe CAWI-CAPI: 48 %.

³⁾ Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Teilstichproben: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 58 % und Teilstichprobe CAWI-CAPI: 64 %.

⁴⁾ Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Teilstichproben: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 59 % und Teilstichprobe CAWI-CAPI: 70 %.

Quelle: Verian 2023

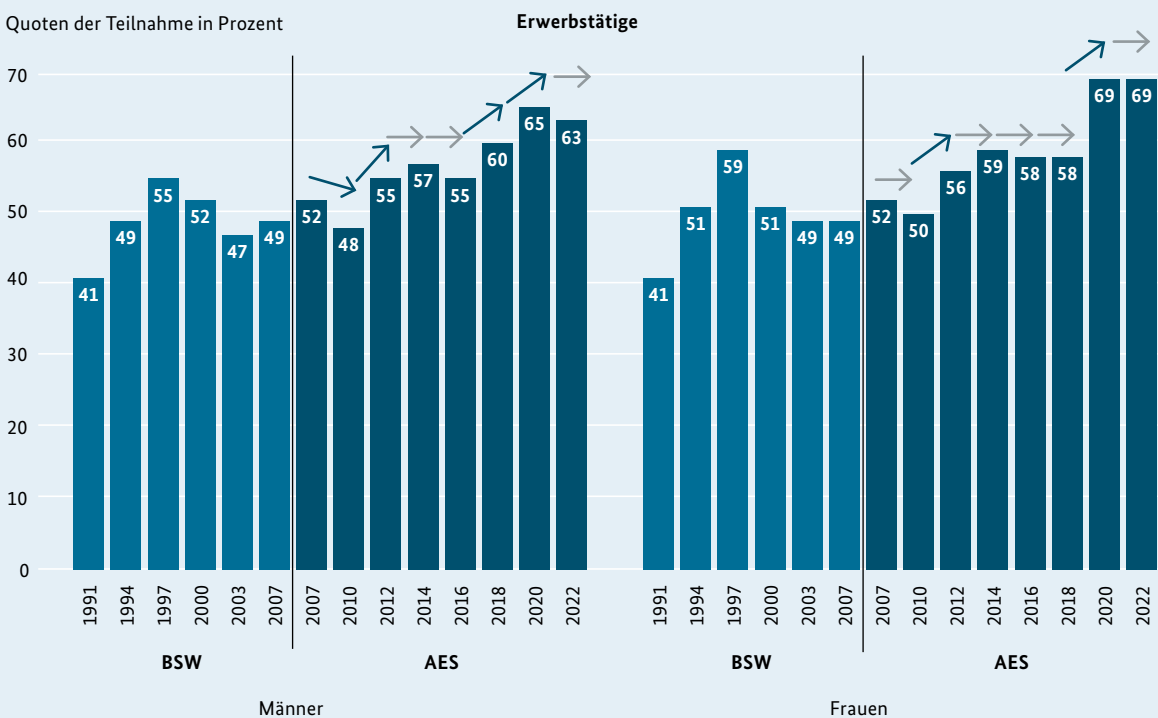
Im AES 2022 sind die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt der 18- bis 64-jährigen Männer und Frauen gleich hoch, und dies trotz der nach wie vor bestehenden Rollenunterschiede, die nicht primär dem Geschlecht einer Person zuzuordnen sind, sondern vielmehr den verschiedenen Kontexten. Neben dem bekannten Gender Pay Gap zeigen sich auch im AES deutlich verschiedene Strukturen (nicht tabelliert), die Einfluss auf die Zugangs- und somit die Teilnahmemöglichkeiten zum bzw. am größten Weiterbildungssegment, der betrieblichen Weiterbildung, haben (s. Kapitel 5.1 und 5.2). So sind unter den 18- bis 64-jährigen Frauen 65 Prozent erwerbstätig, aber 20 Prozent weder erwerbstätig noch in einer Bildungsphase oder arbeitslos. Die Vergleichswerte unter Männern sind davon deutlich verschieden mit 75 Prozent bzw. neun Prozent. Bezogen auf alle 18- bis 64-jährigen sind unter den Frauen 36 Prozent in Vollzeit und weitere 29 Prozent in Teilzeit erwerbstätig.

Die Vergleichswerte unter den Männern sind davon mit wiederum 70 Prozent und fünf Prozent deutlich verschieden. Wiederum mit Bezug auf alle 18- bis 64-jährigen sind unter den Männern 15 Prozent in einer Führungsposition in der Wirtschaft in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und unter den Frauen sind es neun Prozent.

Die verschiedenen Erwerbsstrukturen von Männern und Frauen sind nicht mit einer Ratio entlang des Bildungsniveaus zu begründen, denn die Verteilung nach ISCED-Level fällt bei Männern und Frauen recht ähnlich aus. Mit ausschließlicher Blick auf den schulischen Bildungshintergrund sind Frauen sogar eher im Vorteil.

Unter Erwerbstätigen zeigt sich, dass Frauen deutlich häufiger Weiterbildung wahrnehmen als Männer (69 % vs. 63 %, Abbildung 14). Dass sich unter den

Abbildung 14: Weiterbildungsbeteiligung von erwerbstätigen Männern und Frauen (1991–2022)



Basis: bis 2007: 19- bis 64-jährige Erwerbstätige, seit 2010: 18- bis 64-jährige Erwerbstätige
 BSW: 1991: n = 4.938, 1994: n = 4.300, 1997: n = 4.268, 2000: n = 4.345, 2003: n = 4.190, 2007: n = 2.455
 AES: 2007: n = 4.971, 2010: n = 3.869, 2012: n = 4.636, 2014: n = 1.855, 2016: n = 4.560, 2018: n = 3.340, 2020: n = 3.768, 2022: n = 5.849

erwerbstätigen Frauen zumindest genauso häufig wie Männer an Weiterbildung beteiligen, ist dabei kein neuer Befund, sondern ein Ergebnis, das seit dem Jahr 1991 vorliegt.

Erwerbstätige Frauen beteiligen sich im Jahr 2022 nicht nur prägnant häufiger an betrieblicher Weiterbildung als erwerbstätige Männer (62 % vs. 59 %), sondern auch prägnant häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung (9 % vs. 5 %) und an nicht berufsbezogener Weiterbildung (18 % vs. 12 %). Wie Tabelle 8 darüber hinaus zeigt, wird der Unterschied zwischen Frauen und Männern noch deutlicher, wenn man ausschließlich Vollzeit-erwerbstätige betrachtet, und zwar sowohl hinsichtlich der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt als auch der der Weiterbildungssegmente.

5.4 Migrationshintergrund

Für Fragen der Integration wurde im Januar 2021 durch eine Fachkommission der Bundesregierung empfohlen, zukünftig das Konzept der „Eingewanderten und ihrer (direkten) Nachkommen“ zu verwenden. Diese Definition, die zwischenzeitlich auch vom Statistischen Bundesamt übernommen wurde, umfasst all die „Menschen, die entweder selbst (Eingewanderte) oder deren beide Elternteile (Nachkommen von Eingewanderten) seit 1950 in das heutige Gebiet Deutschlands eingewandert sind. Eingewanderte Personen gehören dabei der ersten Generation an; die in Deutschland geborenen Nachkommen von Eingewanderten zählen zur zweiten Generation. Personen ab der dritten und weiteren Generationen werden im neuen Konzept nicht als Nachkommen von Eingewanderten erfasst“ (Destatis o. D.). Während nach bisheriger Definition die Staatsangehörigkeit zum Zeitpunkt der Geburt einer Person oder von deren Eltern ausschlaggebend war, bezieht sich diese neue Definition auf die Einwanderungserfahrung einer Person bzw. ihrer beiden Elternteile nach 1950. Da im AES 2022 lediglich das Zuzugsjahr der Befragungs-

person, nicht aber das der Eltern erhoben wurde, kann die neue Operationalisierung erst in einer nächsten Trendberichterstattung Berücksichtigung finden. Darüber hinaus wird die Begrifflichkeit „Migrationshintergrund“ für diesen Bericht noch beibehalten, um auch eine begriffliche Vergleichbarkeit zu den Vorgängerberichten gewährleisten zu können. Nach diesem Konzept werden folgende drei Gruppen unterschieden³⁰:

- *Personen ohne Migrationshintergrund:*
Personen, die selbst und deren Eltern in Deutschland geboren wurden
- *Personen mit Migrationshintergrund und eigener Zuwanderungserfahrung (erste Generation):*
Personen, die selbst nicht in Deutschland geboren wurden und von denen wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde
- *Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation):*
Personen, die selbst in Deutschland geboren wurden, von denen aber wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde

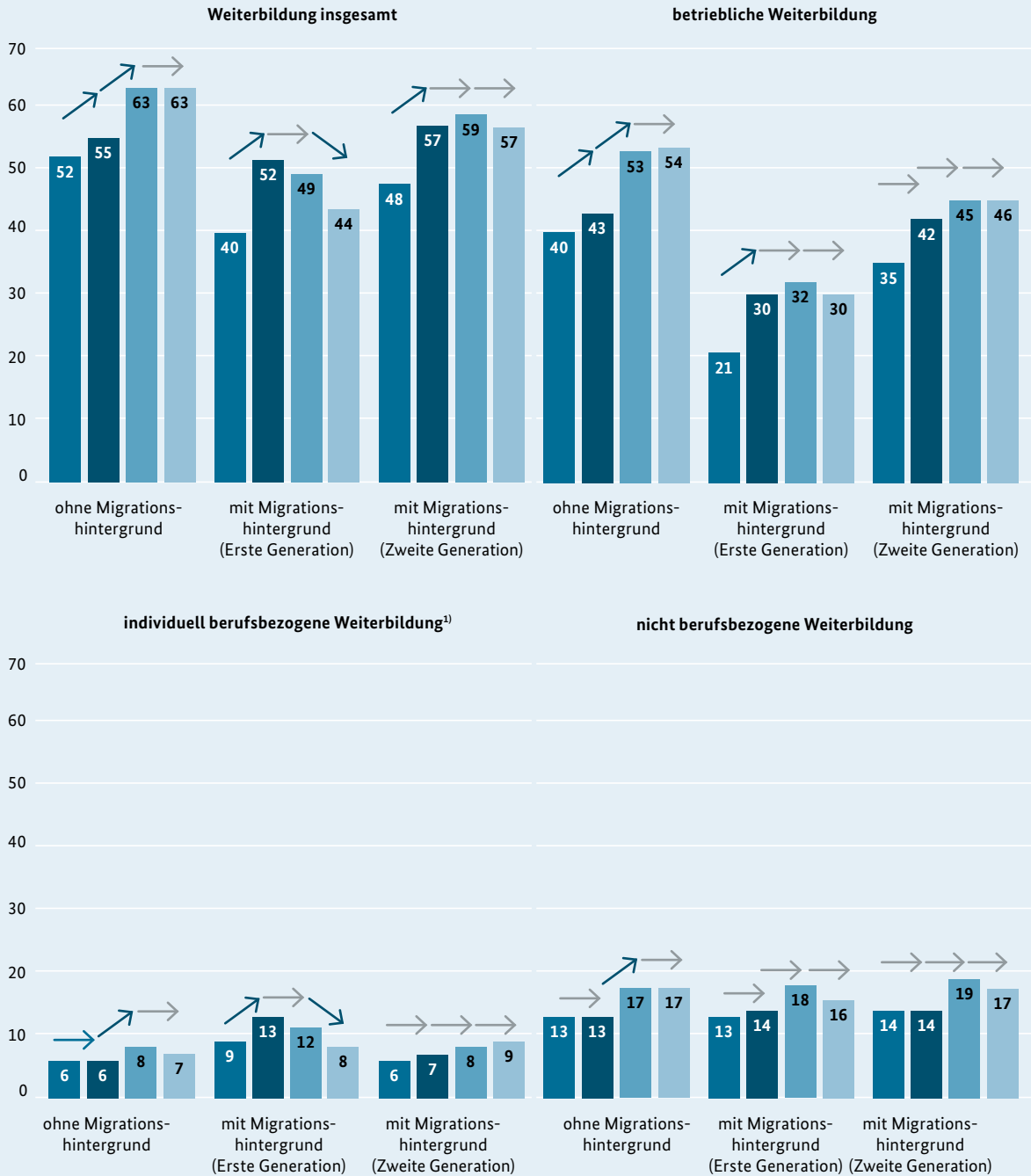
Auch im Jahr 2022 weisen Personen ohne Migrationshintergrund die höchste Quote der Teilnahme an Weiterbildung auf (2022: 63 %, Abbildung 15). Darauf folgt mit deutlichem Abstand die Quote der Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation, 57 %) und wiederum mit deutlichem Abstand die Quote von Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung (erste Generation, 44 %). Seit dem Jahr 2020 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Personen mit Migrationshintergrund mit eigener Migrationserfahrung deutlich zurückgegangen (minus sechs Prozentpunkte^(D)). Der Rückgang in dieser Gruppe ist vor allem auf den deutlichen Rückgang im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen (minus drei Prozentpunkte^(D)).

³⁰ In der Studie *Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund* (BMBF 2018), die als Zusatzstudie des AES 2016 durchgeführt wurde, wurde diese Definition des Migrationshintergrunds des AES diskutiert und überarbeitet. Die dort entwickelte Operationalisierung, die mit der des Statistischen Bundesamtes weitgehend übereinstimmt (Destatis 2022c, Destatis 2017, Destatis 2015), wurde aufgrund der besseren Vergleichbarkeit mit anderen Studien seither im AES eingesetzt.

Abbildung 15: Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund (2016–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent

■ 2016 ■ 2018 ■ 2020 ■ 2022



¹⁾ Einzig für das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung und einzig für Personen ohne Migrationshintergrund ergeben sich prägnante Unterschiede zwischen den beiden Teilstichproben.

Basis: 18- bis 64-Jährige: 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

Quelle: Verian 2023

5.5 Alter

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Geschlecht erwähnt, hängt eine (Nicht-)Teilnahme an Weiterbildung mit Zugangsmöglichkeiten und entsprechenden Kontexten zusammen. Wie in Kapitel 5.1 erläutert, spielt die Erwerbssituation, die für Männer und Frauen strukturell verschieden ausfällt, eine entscheidende Rolle für die Chance, überhaupt an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen zu können.³¹

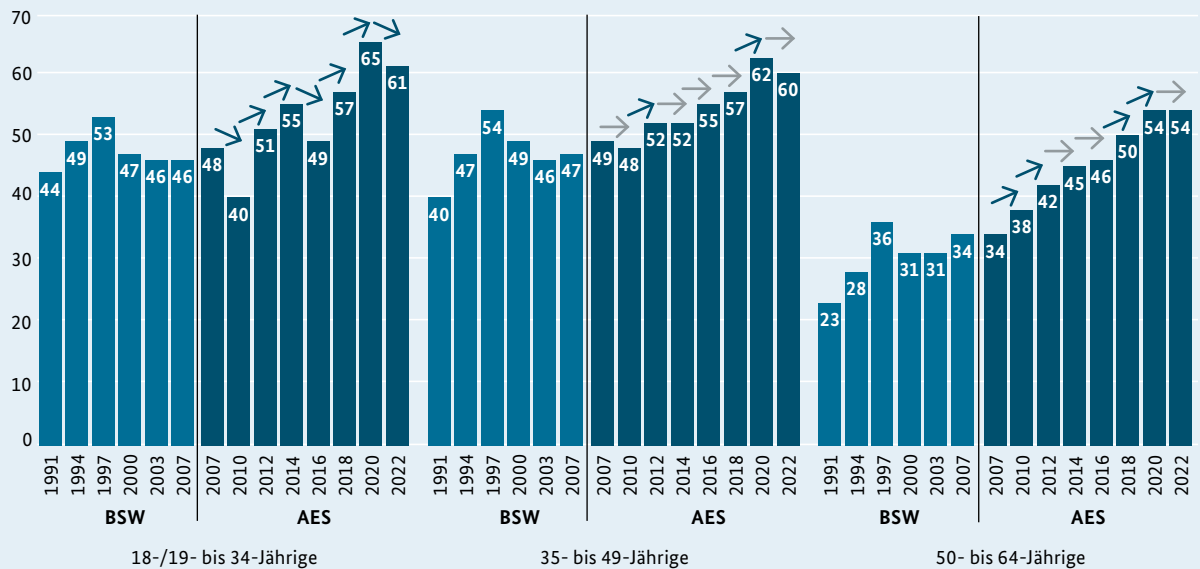
Für die längerfristige Betrachtung im Trend ab 1991 werden drei Altersgruppen betrachtet (Abbildung 16). Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme unter der

jüngeren Altersgruppe, den 18- bis 34-Jährigen, mit 61 Prozent etwa so hoch wie die der mittleren Gruppe, den 35- bis 49-Jährigen, mit 60 Prozent. Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter 50- bis 64-Jährigen liegt mit 54 Prozent deutlich darunter. Gleichwohl ist der Anstieg unter den älteren Personen im Trendvergleich seit dem Jahr 1991 sowohl relativ (Faktor 2,4) als auch gemessen in Prozentpunkten (31 Prozentpunkte) am stärksten.

Im Jahr 2016 wurde die Grundgesamtheit der 18- bis 64-Jährigen um die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen ergänzt (s. Fußnote 6). Für die getrennte Betrachtung der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung

Abbildung 16: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen (1991–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent



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

BSW: 1991: n = 7.152, 1994: n = 7.011, 1997: n = 7.071, 2000: n = 7.043, 2003: n = 7.108

AES: 2007: n = 7.346, 2010: n = 7.035, 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

Quelle: Verian 2023

³¹ Die Erwerbssituationen zwischen den Altersgruppen und getrennt nach Männern und Frauen sind recht verschieden. So finden sich insbesondere unter jüngeren Personen aufgrund von (Aus-)Bildungsphasen und unter älteren Personen aufgrund von (vorgezogenen) Renteneintritten besonders niedrige Anteilswerte Erwerbstätiger, wobei die Anteilswerte jeweils unter Frauen etwas niedriger ausfallen als unter Männern. Vor diesem Hintergrund erfolgt die folgende Ergebnisdarstellung getrennt nach Altersgruppen einerseits für die Bevölkerung insgesamt und andererseits ausschließlich für die erwerbstätige Bevölkerung. Dabei sind Erwerbstätige hier als Personen definiert, die ihre (hauptsächliche) berufliche Situation zum Zeitpunkt des Interviews als voll- und teilzeiterwerbstätig einstufen (s. Kapitel 5.1).

Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen (2012–2022)

Basis: 18- bis 64/69-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
Altersgruppen	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
alle	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.750)	(n = 5.836)	(n = 5.818)	(n = 9.820)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.750)	(n = 5.836)	(n = 5.818)	(n = 9.820)
18/19–24 Jahre	49	50	46	55	64	59	23	27	22	24	40	35
25–34 Jahre	51	58	51	58	65	62	38	41	37	41	50	51
35–44 Jahre	52	54	54	59	61	60	40	45	42	49	51	51
45–54 Jahre	51	53	52	55	62	60	40	42	42	47	54	53
55–64 Jahre	38	39	44	47	51	51	27	25	31	33	42	43
65–69 Jahre	nicht erhoben		21	28	25	20	nicht erhoben		4	4	11	8
Erwerbstätige ¹⁾	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.589)	(n = 3.372)	(n = 3.807)	(n = 5.918)	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.589)	(n = 3.372)	(n = 3.807)	(n = 5.918)
18/19–24 Jahre	52	55	55	58	77	64	41	44	37	45	66	54
25–34 Jahre	58	65	56	61	72	69	50	54	47	51	63	62
35–44 Jahre	56	59	59	62	66	67	46	53	49	57	60	61
45–54 Jahre	56	56	56	60	67	65	47	49	48	52	62	60
55–64 Jahre	52	53	54	54	61	63	43	41	45	45	54	58
65–69 Jahre	nicht erhoben		- ²⁾	- ²⁾	- ²⁾	(50) ³⁾	nicht erhoben		- ²⁾	- ²⁾	- ²⁾	(39) ³⁾
Altersgruppen	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2012	2014	2016	2018	2020	2022
alle	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.750)	(n = 5.836)	(n = 5.818)	(n = 9.820)	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.750)	(n = 5.836)	(n = 5.818)	(n = 9.820)
18–24 Jahre	12	9	9	12	12	12	22	24	22	26	29	30
25–34 Jahre	10	14	7	12	11	8	12	13	13	12	22	19
35–44 Jahre	9	9	8	6	10	7	11	10	10	12	13	15
45–54 Jahre	9	7	6	5	8	8	10	10	10	9	15	14
55–64 Jahre	6	8	4	5	5	6	12	12	13	14	14	13
65–69 Jahre	nicht erhoben		2	1	4	3	nicht erhoben		16	23	14	13
Erwerbstätige ¹⁾	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.589)	(n = 3.372)	(n = 3.807)	(n = 5.918)	(n = 4.636)	(n = 1.855)	(n = 4.589)	(n = 3.372)	(n = 3.807)	(n = 5.918)
18–24 Jahre	7	10	6	7	7	7	10	13	19	13	18	18
25–34 Jahre	8	13	4	7	9	7	10	11	11	9	21	17
35–44 Jahre	9	7	8	5	8	6	11	10	10	10	13	15
45–54 Jahre	9	6	5	5	8	7	9	9	10	9	15	14
55–64 Jahre	8	11	4	5	5	6	11	9	11	10	15	13
65–69 Jahre	nicht erhoben		- ²⁾	- ²⁾	- ²⁾	(15) ³⁾	nicht erhoben		- ²⁾	- ²⁾	- ²⁾	(12) ³⁾

¹⁾ Erwerbstätige sind als Voll- und Teilzeiterwerbstätige zum Zeitpunkt des Interviews definiert (s. Kapitel 5.1).

²⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 40 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers werden diese Teilnahmequoten nicht ausgewiesen.

³⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

insgesamt und an den drei Weiterbildungssegmenten nach Altersgruppen wird diese Gruppe, soweit möglich, einbezogen (Tabelle 9).

Im Jahr 2022 liegen die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung in den vier jüngsten Altersgruppen etwa gleich hoch (59 – 62 %), darauf folgt die Quote der 55- bis 64-Jährigen (51 %) und die der 65- bis 69-Jährigen (20 %). Im Vergleich zum Jahr 2020 ist in keiner der Gruppen eine signifikante Veränderung zu erkennen. Auch im Segment der betrieblichen Weiterbildung sind keine prägnanten Veränderungen zum Jahr 2020 zu erkennen. Gleichwohl wird betriebliche Weiterbildung – nach wie vor – am häufigsten von Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren wahrgenommen.

Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist in der getrennten Betrachtung nach den sechs Altersgruppen keine nennenswerte Veränderung zu erkennen. Nicht berufsbezogene Weiterbildung wird – anders als betriebliche Weiterbildung – am häufigsten von den 18- bis 24-Jährigen (30 %) wahrgenommen, gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen (19 %). Die Quoten der Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung der verbleibenden vier Altersgruppen variieren nur zwischen 13 und 15 Prozent.

Im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung findet sich dagegen in den beiden Gruppen der 25- bis 34-Jährigen und der 35- bis 44-Jährigen ein jeweils prägnanter Rückgang (jeweils minus drei Prozentpunkte). Damit liegt in diesem Segment die höchste Quote der Teilnahme im Jahr 2022, ähnlich wie im Jahr 2020, in der jüngsten Gruppe (12 %) vor. In den vier mittleren Altersgruppen liegen die Quoten der Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung im Jahr 2022 zwischen sechs und acht Prozent. Die Quote der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen liegt mit drei Prozent deutlich darunter.

Bei ausschließlicher Betrachtung der Erwerbstätigen verdeutlichen sich die beschriebenen Muster, wobei die Quoten der Teilnahme der jeweils jüngsten und ältesten Gruppe aufgrund der vergleichsweise niedrigen Erwerbsraten (s. o.) etwas anders ausfallen. In Bezug auf die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt reiht sich unter den Erwerbstätigen

die jüngste Gruppe ein. Die höchsten Raten sind hier unter den 25- bis 34-Jährigen (69 %) und den 35- bis 44-Jährigen (67 %) zu erkennen.

Unter den erwerbstätigen 18- bis 24-Jährigen hatte sich zwischen den Jahren 2018 und 2020 ein sehr starker Anstieg der Quote der Teilnahme an Weiterbildung abgezeichnet (plus 19 Prozentpunkte). Der nun zu erkennende Rückgang um 13 Prozentpunkte^(D) ist geringer, als der Anstieg davor war. Somit liegt in der Gruppe der erwerbstätigen 18- bis 24-Jährigen seit dem Jahr 2007 ein steter Zuwachs vor, der in dem Zeitraum der Coronapandemie unterbrochen wurde. Ein analoges Bild mit vergleichbaren Veränderungen ist im größten Segment, der betrieblichen Weiterbildung, zu erkennen.

Unter den Erwerbstätigen liegen die Quoten der Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung unter fünf der sechs hier betrachteten Gruppen etwa gleich hoch (6 oder 7 %). Das heißt, dass sich auch in dieser Betrachtung die Gruppe der 18- bis 24-Jährigen einreicht. Im Jahr 2022 fällt die Quote der Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung unter den 65- bis 69-jährigen Erwerbstätigen mit 15 Prozent prägnant höher aus, wobei hierbei in Betracht zu ziehen ist, dass „nur“ acht Prozent (nicht tabelliert) der 65- bis 69-Jährigen zum Zeitpunkt des AES-2022-Interviews erwerbstätig waren.

Nicht berufsbezogene Weiterbildung wird auch unter den Erwerbstätigen mit abnehmendem Alter häufiger besucht. Anders als unter allen 18- bis 69-Jährigen ist unter den Erwerbstätigen die Quote der Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung der 18- bis 24-Jährigen nicht prägnant verschieden von der der 25- bis 34-Jährigen.

5.6 Multivariate Analyse zur Weiterbildungsbeteiligung

Bisher wurden deskriptive Analysen einzelner Merkmale zur getrennten Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Gruppen vorgestellt. Im Folgenden werden ausgewählte Merkmale gemeinsam betrachtet. Hierdurch zeigt sich, welche Auswirkung die Zugehörigkeit zu einer Gruppe jeweils auf die Wei-

Tabelle 10: Multivariate Analyse zur Weiterbildungsbeteiligung (2016–2022)¹⁾
 (Angaben: OR (Odds Ratio), AME (average marginal effect))

Basis: 18- bis 69-Jährige	Weiterbildung insgesamt							
	2016		2018		2020		2022	
	OR	AME	OR	AME	OR	AME	OR	AME
<i>Geschlecht (Referenz: männlich)</i>								
Weiblich	1,19***	0,04***			1,19**	0,03**	1,19***	0,03***
<i>Alter (Referenz: 18–24 Jahre)</i>								
25–34 Jahre	0,86	-0,03			0,75*	-0,05*	0,86	-0,03
35–44 Jahre	0,80	-0,05			0,66**	-0,08**	0,77**	-0,05**
45–54 Jahre	0,79*	-0,05*			0,67**	-0,08**	0,75**	-0,06**
55–64 Jahre	0,68***	-0,08***			0,56***	-0,11***	0,62***	-0,10***
65–69 Jahre	0,50***	-0,14***			0,44***	-0,16***	0,37***	-0,21***
<i>Erwerbsstatus (Referenz: erwerbstätig)</i>								
in Ausbildung	0,49***	-0,16***	0,53***	-0,14***	0,51***	-0,14***	0,54***	-0,13***
arbeitslos	0,43***	-0,18***	0,52***	-0,14***	0,37***	-0,22***	0,32***	-0,25***
nicht erwerbstätig	0,33***	-0,24***	0,30***	-0,25***	0,27***	-0,28***	0,27***	-0,29***
<i>höchster Schulabschluss (Referenz: niedriger Schulabschluss)</i>								
mittlerer Schulabschluss	1,64***	0,10***	1,30**	0,06**	1,32**	0,06**	1,24**	0,05**
hoher Schulabschluss	1,82***	0,13***	1,75***	0,12***	1,47***	0,08***	1,59***	0,09***
<i>ISCED-Level (Referenz: Level 0 bis 2)</i>								
Level 3 und 4	1,42***	0,07***	1,29*	0,05*	1,18	0,03	1,15	0,03
Level 5 bis 8	2,36***	0,18***	1,75***	0,11***	1,91***	0,13***	1,91***	0,13***
<i>Migrationshintergrund (Referenz: kein Migrationshintergrund)</i>								
Geburtsland nicht Deutschland (1. Generation)	0,82*	-0,04*			0,80*	-0,04*	0,59***	-0,11***
Geburtsland der Eltern nicht Deutschland (2. Generation)	0,99	0,00			0,77**	-0,05**	0,93	-0,01
<i>Haushaltsgröße (Referenz: Einpersonenhaushalt)</i>								
zwei Personen			1,18*	0,03*				
drei Personen und mehr			1,20*	0,04*				
<i>West- oder Ostdeutschland (Referenz: Westdeutschland)</i>								
Ostdeutschland	0,87*	-0,03*	0,75***	-0,06***			0,87*	-0,03*
<i>Gemeindegroße (Referenz: 500.000 und mehr Einwohner)</i>								
100.000 bis unter 500.000 Einwohner			0,70***	-0,07***	0,92	-0,02	0,85**	-0,03**
50.000 bis unter 100.000 Einwohner			0,56***	-0,12***	0,67***	-0,08***	0,73***	-0,06***
unter 50.000 Einwohner			0,54***	-0,13***	0,97	-0,01	0,80***	-0,04***
<i>Zufriedenheit mit Haushaltseinkommen (Referenz: sehr gut)</i>								
eher gut	0,66***	-0,09***	0,84*	-0,04*	0,83**	-0,04**	0,77***	-0,05***
eher/sehr schlecht	0,52***	-0,14***	0,83	-0,04	0,60***	-0,10***	0,53***	-0,13***
<i>Index zu Internetnutzung: Information, Lernen, Neuigkeiten²⁾ (0 = nie bis 4 = sehr häufig)</i>								
Index zu Internetnutzung: Information, Lernen, Neuigkeiten			1,51***	0,08***	1,36***	0,06***	1,23***	0,04***
<i>Kind(er) im Haushalt (Referenz: keine)</i>								
mindestens ein Kind	1,24***	0,05***						
<i>kostenlose/-pflichtige Beratung erhalten (Referenz: keine Beratung erhalten/keine Angabe)</i>								
Beratung erhalten	2,43***	0,18***	2,31***	0,16***	2,23***	0,14***	1,65***	0,10***
<i>Index zur Belastung durch die Coronapandemie³⁾ (Referenz: weniger als stark belastet)</i>								
mindestens eine Situation ist stark/äußerst belastend					1,27***	0,05***		
Erklärungskraft des logistischen Regressionsmodells								
McFadden R ²		0,12		0,16		0,13		0,14
Cragg-Uhler R ²		0,21		0,26		0,22		0,23
Verarbeitete Fälle ohne fehlende Werte		7.655		5.688		5.788		9.755

Signifikanzniveaus der Regressionskoeffizienten: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

¹⁾ Variablen, die ungeeignet sind, eine Vorhersage in einem der Modelle zu treffen, wurden im jeweiligen Modell nicht berücksichtigt.

²⁾ Index wurde gebildet aus den Variablen Digi10ar, Digi10br und Digi10cr.

³⁾ Index wurde gebildet aus den Variablen Cor20ar, Cor20br, Cor20cr und Cor20dr.

Quelle: Verian 2023

terbildungsbeteiligung hat, unabhängig von anderen Gruppen.³² In einer multivariaten Analyse lassen sich mehrere Merkmale unter Kontrolle anderer Merkmale betrachten, also ohne dass sich die Effekte vermischen.

Im Folgenden geht es darum, die Weiterbildungsteilnahme zu erklären und eine entsprechende Vorhersage der Wahrscheinlichkeit zu treffen, mit der die Teilnahme an Weiterbildung eintritt. Tabelle 10 zeigt die Ergebnisse für die vier AES-Erhebungen der Jahre 2016, 2018, 2020 und 2022 im Vergleich. In der linken Spalte der Tabelle sind die analysierten Merkmale ausgewiesen. Je Merkmal ist dort eine Referenzkategorie angegeben, mit der die anderen Kategorien verglichen werden.³³

In der Tabelle wird neben dem gängigen Odds Ratio (OR) auch der sogenannte Average Marginal Effect (AME) ausgewiesen. OR gibt dabei den Unterschied in der Chance an, sich im Vergleich zur Referenzgruppe an Weiterbildung zu beteiligen. Werte unter eins stehen für eine geringere Chance, Werte über eins für eine höhere Chance.³⁴ AME-Werte lassen sich einfacher interpretieren. Die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, erhöht sich im Mittel um AME Prozentpunkte, wenn sich das Merkmal um eine Einheit (bzw. marginal) erhöht. Insbesondere für Zeitvergleiche ist der AME aussagekräftiger als das OR (Auspurg & Hinz 2011). AMEs können Werte zwischen +1 und -1 annehmen. Nach Best und Wolf (2010) geben AMEs den durchschnittlichen Effekt eines Merkmals (oder einer Merkmalsausprägung im Vergleich zur Referenzkategorie) auf die Wahrscheinlichkeit wieder. Wenn der Wert des Merkmals oder der Ausprägung zum Beispiel um eine Einheit steigt bzw. sinkt, steigt bzw. sinkt die Wahrscheinlichkeit des Ereignisses durchschnittlich um den Wert des AME.

In der Tabelle sind für Merkmale keine Werte ausgewiesen, wenn die Merkmale nicht zu statistisch

relevanten Ergebnissen führen. Folgende Gruppen weisen im Jahr 2022 eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, sich an Weiterbildung zu beteiligen: Frauen, die Altersgruppe der 18- bis 34-Jährigen, Erwerbstätige, Personen mit mittlerem oder hohem Schulabschlussniveau, Personen aus Westdeutschland, Personen mit einem hohen ISCED-Level, Personen ohne Migrationshintergrund sowie Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (2. Generation), Personen aus Regionen mit 500.000 Einwohnern oder mehr, Personen mit sehr hoher Zufriedenheit mit dem zur Verfügung stehenden Haushaltsnettoeinkommen, Personen mit hoher Internetnutzung zum Zweck der Informationsbeschaffung, zum Lernen und um Neuigkeiten zu erfahren und Personen, die eine Beratung zu den eigenen Bildungsmöglichkeiten wahrgenommen haben (s. Kapitel 12).

Die meisten Merkmale überraschen an dieser Stelle nach Vorstellungen der bivariaten deskriptiven Ergebnisse wenig. Anders verhält es sich bei den Merkmalen Ost-/Westdeutschland, Geschlecht und Alter. Die vorangegangenen deskriptiven Ergebnisse zeigen keinen Unterschied der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung im Ost-West-Vergleich (s. Kapitel 2.2 und 2.3). Der multivariate Befund zeigt nun einen eigenständigen Einfluss nach Region (Ostdeutschland: OR=0,87, AME: -0,03). Analog verhält es sich beim Merkmal Geschlecht (s. Kapitel 5.3). Die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung liegen im Jahr 2022 nahezu gleich hoch. Besonders günstige Chancen mit Blick auf die Höhe der AME hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung finden sich unter Personen, die eine Beratung wahrgenommen haben (10 % höhere Chance als Personen ohne Beratung), Personen, die ein hohes ISCED-Level erreicht haben (wenigstens 10 % höhere Chance als Personen auf ISCED-Level 3 bis 4) oder erwerbstätig sind (wenigstens 13 % höhere Chance im Vergleich zu Personen in einer Ausbildung).

32 Zum Beispiel können ländliche mit städtischen Gebieten verglichen werden. Isoliert betrachtet kann das Merkmal zum Beispiel einen Unterschied dahingehend zeigen, dass sich auf dem Land weniger Personen an Weiterbildung beteiligen. Ein Grund dafür kann jedoch sein, dass auf dem Land kleine Betriebe häufiger vorkommen und in der Stadt eher größere Betriebe. Der Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung hätte in diesem Beispiel nichts mit Stadt oder Land zu tun, sondern wäre auf die Betriebsgröße zurückzuführen.

33 Beispielsweise werden sowohl Zweipersonenhaushalte als auch Drei- oder Mehrpersonenhaushalte jeweils mit der Referenzkategorie der Einpersonenhaushalte verglichen.

34 Zum Beispiel bedeutet der Odds-Ratio-Wert OR = 1,55, dass die entsprechende Gruppe eine 1,55-fach so hohe Chance wie die Referenzgruppe hat, sich an der gegebenen Weiterbildung zu beteiligen. Ein Wert von OR = 0,65 verweist auf eine um den Faktor 0,65 verringerte Chance.

6. Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten

Zur Beschreibung der Strukturen werden im Folgenden auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten Analysen für folgende Merkmale vorgenommen: in Weiterbildung investierte Zeit (Kapitel 6.1), Themenbereiche von Weiterbildung (Kapitel 6.2), Anbieter von Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 6.3) sowie Nutzen und Zertifikate (Kapitel 6.4) aus Weiterbildungsaktivitäten.

6.1 Zeit für Weiterbildungsaktivitäten

Ein zentraler Indikator zur Beschreibung des Weiterbildungsverhaltens auf Individualebene ist die Quote der Teilnahme, sei es insgesamt (s. Kapitel 2), getrennt nach verschiedenen Segmenten (s. Kapitel 4.3) oder

Gruppen (s. Kapitel 5). Um eine Information darüber zu erhalten, in welchem Umfang bzw. mit welcher Intensität verschiedene Personengruppen Weiterbildung betreiben, ist der Indikator Zeit hinzuzuziehen.

Dies ist im Rahmen des AES mithilfe folgender Informationen möglich:

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

Tabelle 11: Zeitraum innerhalb der letzten zwölf Monate, über die sich Weiterbildungsaktivitäten erstrecken (2012–2022)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten der 18- bis 64-Jährigen Erfragt für bis zu vier Aktivitäten	Anteilswerte in Prozent									
	Weiterbildung insgesamt					betriebliche Weiterbildung				
	2012	2016	2018	2020	2022	2012	2016	2018	2020	2022
Dauer	(n = 6.453)	(n = 5.416)	(n = 4.469)	(n = 8.371)	(n = 14.072)	(n = 4.314)	(n = 3.644)	(n = 3.574)	(n = 6.117)	(n = 10.321)
einige Stunden	24	24	29	37	44	26	27	33	39	47
einen Tag	21	24	21	20	18	26	30	26	23	20
mehrere Tage	31	28	27	26	23	36	31	30	27	24
mehrere Wochen	9	7	7	6	6	6	5	5	5	4
mehrere Monate	13	13	12	11	9	5	5	5	5	4
keine Angabe	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1
Summe	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100	100	100	100
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung					nicht berufsbezogene Weiterbildung				
	2012	2016	2018	2020	2022	2012	2016	2018	2020	2022
Dauer	(n = 933)	(n = 612)	(n = 499)	(n = 789)	(n = 1.151)	(n = 1.206)	(n = 1.160)	(n = 878)	(n = 1.465)	(n = 2.600)
einige Stunden	16	13	16	32	35	18	18	25	27	30
einen Tag	13	15	11	10	13	7	8	7	10	10
mehrere Tage	27	27	24	23	20	18	17	20	20	19
mehrere Wochen	14	13	11	8	8	16	13	14	10	11
mehrere Monate	25	28	35	24	22	37	34	27	30	26
keine Angabe	5	4	3	3	2	5	9	8	4	5
Summe	100	100	100	100	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾

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

Dauer

Weiterbildungsaktivitäten umfassen innerhalb des Beobachtungszeitraums der letzten zwölf Monate unterschiedliche Zeitspannen. Gut vier Fünftel der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten (84 %^(D), Tabelle 11) erstrecken sich im Jahr 2022 über einige Stunden bis mehrere Tage. 14 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten dauern mehrere Wochen bis mehrere Monate^(D). Seit dem Jahr 2016 hat der Anteilswert von Weiterbildungsaktivitäten, die maximal mehrere Tage andauern, stetig zugenommen (von 76 % im Jahr 2016 auf 84 % im Jahr 2022^(D)). Die deutlichste Veränderung gegenüber dem Jahr 2020 zeigt sich in dem prägnanten Anstieg von Aktivitäten, die nur einige Stunden dauern (plus sieben Prozentpunkte) und damit einhergehend dem Rückgang der verbleibenden Kategorien.³⁵

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind von eher kurzer Dauer. Immerhin 91 Prozent dauern zwischen einigen Stunden und mehreren Tagen. Bei detaillierter Betrachtung zeigt sich seit dem Jahr 2020 ein deutlicher Anstieg betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten von einer Dauer von nur einigen Stunden (plus acht Prozentpunkte). Ausgleichend gehen die Anteilswerte mit einer Dauer von einem Tag (minus drei Prozentpunkte) und mehreren Tagen (minus vier Prozentpunkte^(D)) deutlich zurück.

Sowohl im individuellen berufsbezogenen als auch im nicht berufsbezogenen Segment liegt der Anteilswert der Weiterbildungsaktivitäten, die einige Stunden bis mehrere Tage dauern (68 bzw. 58 %^(D)), in jeweils vergleichbarer Größenordnung zum Jahr 2020. Aktivitäten dieser beiden Segmente erstrecken sich somit deutlich häufiger über einen längeren Zeitraum als die des betrieblichen Weiterbildungssegments.

Im längerfristigen Vergleich sind in allen drei Segmenten deutliche Rückgänge der Dauern zu erkennen. Dabei setzt dieser Rückgang in den beiden Segmenten der betrieblichen Weiterbildung und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung bereits im Jahr 2016 und der der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung im Jahr 2018 ein. In den nächsten Abschnitten wird gezeigt, dass die rückläufigen Ergebnisse auch in Bezug auf die in Weiterbildung investierte Zeit vorliegen.

Investierte Zeit in Stunden

Die zeitliche Intensität von Weiterbildungsaktivitäten lässt sich mithilfe der Frage nach der in Weiterbildung investierten Zeit in Form von „Unterrichts- oder Veranstaltungsstunden“ ermitteln. Die zeitliche Intensität von Weiterbildungsaktivitäten variiert stark und ist mit der Dauer korreliert. Durchschnittlich werden im Jahr 2022 für eine Weiterbildungsaktivität 31 Stunden aufgewendet (Tabelle 12). Wie der Vergleich des arithmetischen Mittelwerts mit dem berichteten Median (acht Stunden) zeigt, ist der Mittelwert stark von wenigen zeitintensiven Weiterbildungsaktivitäten beeinflusst. Dies zeigt sich auch bei den Anteilswerten. Nur 13 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten umfassen 41 und mehr Stunden. Dagegen umfassen knapp drei von fünf Aktivitäten (59 %) zehn oder weniger Unterrichtsstunden.

Getrennt nach Weiterbildungssegmenten ergibt sich ein eindeutiges Muster:

- Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind auch im Jahr 2022 am wenigsten zeitintensiv (Mittelwert: 23 Stunden).
- In individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten wird durchschnittlich die meiste Zeit investiert (Mittelwert: 69 Stunden).
- Nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten liegen zwischen den beiden anderen Segmenten (Mittelwert: 50 Stunden).

Unter anderem der Vergleich des arithmetischen Mittelwerts mit dem Median zeigt, dass im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung das arithmetische Mittel von einzelnen zeitintensiven Weiterbildungsaktivitäten bestimmt ist. Die häufigsten Nennungen, ausgewiesen durch das Zentralmaß des Medians, liegen bei zwölf Stunden. Beim niedrigeren Wert der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist dies weniger stark der Fall. Hier liegt der Median mit 20 Stunden deutlich höher.

Nur im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist seit dem Jahr 2020 ein prägnanter Anstieg

³⁵ Hiervon ausgenommen ist die Kategorie „mehrere Wochen“.

Tabelle 12: Intensität der Weiterbildungsaktivitäten in Unterrichts-/Veranstaltungsstunden (2012–2022)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger Erfragt für bis zu vier Aktivitäten	Anteilswerte in Prozent									
	Weiterbildung insgesamt ¹⁾					betriebliche Weiterbildung ¹⁾				
	2012	2016	2018	2020	2022	2012	2016	2018	2020	2022
Investierte Zeit in Stunden	(n = 6.453)	(n = 5.416)	(n = 4.469)	(n = 8.371)	(n = 14.072)	(n = 4.314)	(n = 3.644)	(n = 3.047)	(n = 6.117)	(n = 10.321)
1–4 Stunden	15	15	17	24	29	17	17	19	27	32
5–10 Stunden	27	30	30	31	30	32	36	36	34	33
11–20 Stunden	18	16	16	16	14	18	17	15	15	13
21–40 Stunden	19	18	18	15	13	18	17	17	14	12
41–100 Stunden	13	13	11	10	8	10	9	8	7	6
101–500 Stunden	7	6	6	5	4	4	4	4	3	3
501 Stunden und mehr	1	1	2	1	1	0	0	1	0	0
Summe	100	100 ²⁾	100	100 ²⁾	100 ²⁾	100 ²⁾	100	100	100	100
Median	16	15	12	8	8	12	9	8	8	8
Mittelwert	43	42	47	34	31	32	29	29	25	23
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung ¹⁾					nicht berufsbezogene Weiterbildung ¹⁾				
	2012	2016	2018	2020	2022	2012	2016	2018	2020	2022
Investierte Zeit in Stunden	(n = 933)	(n = 612)	(n = 492)	(n = 789)	(n = 1.151)	(n = 1.206)	(n = 1.160)	(n = 930)	(n = 1.465)	(n = 2.600)
1–4 Stunden	11	8	9	19	22	11	10	11	13	15
5–10 Stunden	18	18	16	22	25	15	16	15	21	20
11–20 Stunden	17	14	16	15	12	20	17	20	19	18
21–40 Stunden	18	17	16	16	13	21	22	22	18	19
41–100 Stunden	18	20	15	15	12	20	27	20	20	19
101–500 Stunden	14	19	16	11	13	10	7	10	8	8
501 Stunden und mehr	4	4	13	3	3	2	1	1	1	1
Summe	100	100	100 ²⁾	100 ²⁾	100	100 ²⁾	100	100 ²⁾	100	100
Median	24	30	35	16	12	24	30	24	20	20
Mittelwert	85	110	153	82	69	58	55	56	46	50

¹⁾ Im AES 2014 wurde einmalig – abweichend von den EU-Vorgaben – gefragt, welchen Umfang in Minuten eine Unterrichtsstunde hat. Auf dieser detaillierteren Informationsbasis wurde der zeitliche Umfang berechnet. Die EU lehnte eine entsprechende Zusatzfrage für den AES 2016 und für den AES 2022 dezidiert ab. Aufgrund der besseren Vergleichbarkeit mit den EU-Ergebnissen wird die Zusatzinformation seit dem AES 2016 nicht mehr erhoben. Ein direkter Vergleich mit dem AES 2014 ist nicht möglich.

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

Quelle: Verian 2023

der durchschnittlich je Weiterbildungsaktivität aufgewendeten Zeit in Stunden zu erkennen (plus vier Prozentpunkte). In den beiden anderen Segmenten der Weiterbildung wie auch für Weiterbildung insgesamt ist seit dem Jahr 2020 jeweils ein prägnanter Rückgang der durchschnittlich je Weiterbildungsaktivität aufgewendeten Zeit in Stunden zu erkennen, wobei der Rückgang im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung um durchschnittlich 13 Stunden am höchsten liegt.

Für die Weiterbildungsaktivitäten insgesamt gilt ein deutlicher Anstieg des Anteilswerts von ein bis vier aufgewendeten Stunden (plus fünf Prozentpunk-

te), was vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen ist (plus fünf Prozentpunkte). In den beiden Segmenten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung sind keine signifikanten Veränderungen bei den einzelnen Kategorien zu erkennen.

Das heißt, dass nach dem deutlichen Rückgang der in Weiterbildung investierten Zeit in Stunden zwischen den Jahren 2018 und 2020 nun ein weiterer Rückgang erfolgt ist. Im individuellen berufsbezogenen Weiterbildungssegment lag der Durchschnittswert bei 153 Stunden, der im Jahr 2022 mit 69 Stunden um den Faktor 2,2 niedriger liegt.

Weiterbildungszeitvolumen

Die insgesamt für alle Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden ergibt in Summe das Weiterbildungszeitvolumen. Das Weiterbildungszeitvolumen umfasst alle für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendeten Unterrichtsstunden im Zeitraum der letzten zwölf Monate.

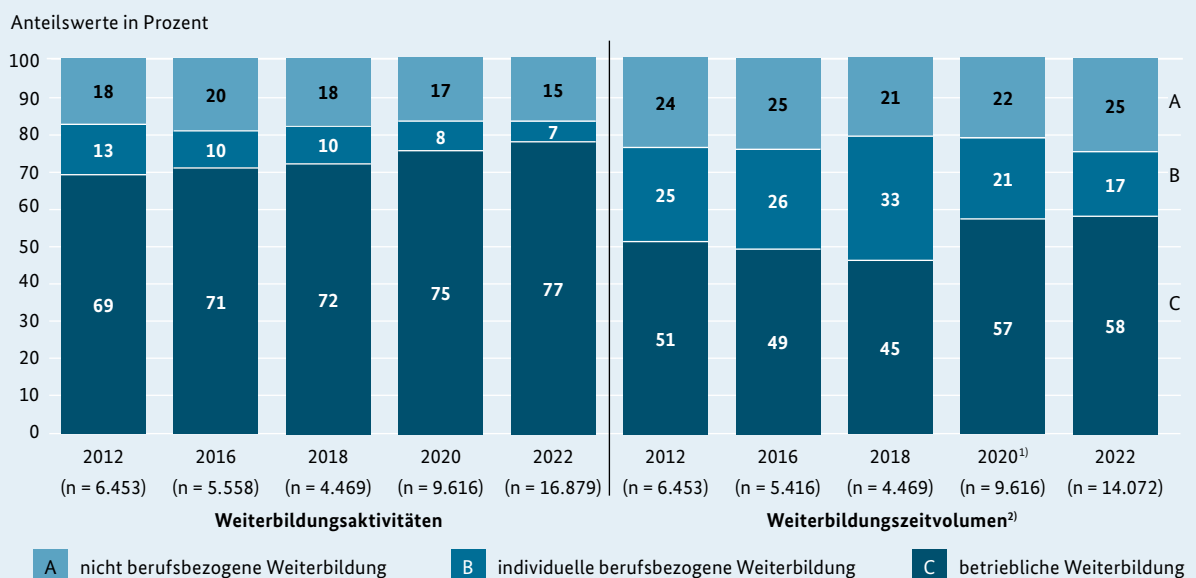
Die Verteilung der Weiterbildungssegmente kann demnach nicht nur über die Weiterbildungsaktivitäten, sondern auch über das Weiterbildungszeitvolumen dargestellt werden. Abbildung 17 zeigt dies für die Aktivitäten, die von 18- bis 64-Jährigen wahrgenommen wurden. Die linken Säulen stellen die bekannte Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten dar (s. Kapitel 4.2) und die rechten die Verteilung der Segmente nach Weiterbildungszeitvolumen.

Im Jahr 2022 entfallen 58 Prozent der insgesamt in den letzten zwölf Monaten für Weiterbildung aufge-

wendeten Zeit der 18- bis 64-Jährigen auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, ein Viertel auf nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten (25 %) und ein weiteres Sechstel (17 %) auf das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist der Anteilswert am Weiterbildungszeitvolumen im Verhältnis zu dem an den Weiterbildungsaktivitäten recht stark überrepräsentiert. Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist dies in etwas abgeschwächter Form ebenso der Fall. Dagegen ist die betriebliche Weiterbildung am Weiterbildungszeitvolumen unterrepräsentiert.

Wie in Kapitel 4.2 beschrieben, hat sich die Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten zwar seit dem Jahr 2020 prägnant verändert, die Veränderungen sind aber jeweils nicht größer als zwei Prozentpunkte (s. Abbildung 17). Eine recht ähnliche Entwicklung ist in Bezug auf die Verteilung nach Weiterbildungszeitvolumen zu erkennen.

Abbildung 17: Verteilung der Weiterbildungssegmente auf Weiterbildungsaktivitäten und Weiterbildungszeitvolumen (2012–2022)



¹⁾ Im AES 2020 unterscheiden sich die Anteilswerte der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente signifikant zwischen den beiden Teilstichproben. Die beiden Ranges werden entsprechend visualisiert.

²⁾ Im AES 2014 wurde einmalig – abweichend von den EU-Vorgaben – gefragt, welchen Umfang in Minuten eine Unterrichtsstunde hat. Auf dieser Basis wurde der zeitliche Umfang berechnet. Ein direkter Vergleich mit dem AES 2014 ist ausgeschlossen. Erfragt für bis zu vier Weiterbildungsaktivitäten.

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger

Quelle: Verian 2023

Der Anteilswert der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2022 (58 %, 2020: 57 %) liegt etwa so hoch wie im Jahr 2020. Eine Veränderung zeigt sich für die beiden anderen Segmente. Der Anteilswert nicht berufsbezogener Weiterbildung am Weiterbildungszeitvolumen liegt prägnant höher (plus zwei Prozentpunkte^(D)) und der der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung signifikant niedriger (minus vier Prozentpunkte). Auch in dieser Betrachtungsweise wird das besonders stark rückläufige zeitliche Investment in individuelle berufsbezogene Weiterbildung demnach deutlich. Gleichwohl gilt nach wie vor: Die betriebliche Weiterbildung hat zwar auf Personen- und Aktivitätenebene die höchste Reichweite unter den drei Segmenten, ist aber deutlich unterrepräsentiert in Bezug auf das Weiterbildungszeitvolumen.

bildungszeitvolumen getrennt nach Erwerbssituation zu Beginn der je wahrgenommenen Weiterbildungsaktivität. 71 Prozent des Weiterbildungszeitvolumens entfallen auf Weiterbildungsaktivitäten von Personen, die zu Beginn der Aktivität erwerbstätig waren, weitere zwölf Prozent auf solche, die zu Beginn arbeitslos waren, und weitere fünf Prozent auf solche, die zu Beginn in einer Ausbildung waren. Demnach entfallen gut drei Viertel (76 %) des Weiterbildungszeitvolumens auf Aktivitäten von Personen, die zu Beginn der Aktivität erwerbstätig oder in Ausbildung waren. Dieser Anteilswert ist seit dem Jahr 2016 tendenziell angestiegen.

6.2 Themenbereiche der Weiterbildungsaktivitäten

Abbildung 18 zeigt die Verteilungen von Weiterbildungsaktivitäten (s. auch Kapitel 4.2) und Weiter-

Im Rahmen des AES wurden für alle Lern- und Bildungsaktivitäten die jeweiligen Themenbereiche

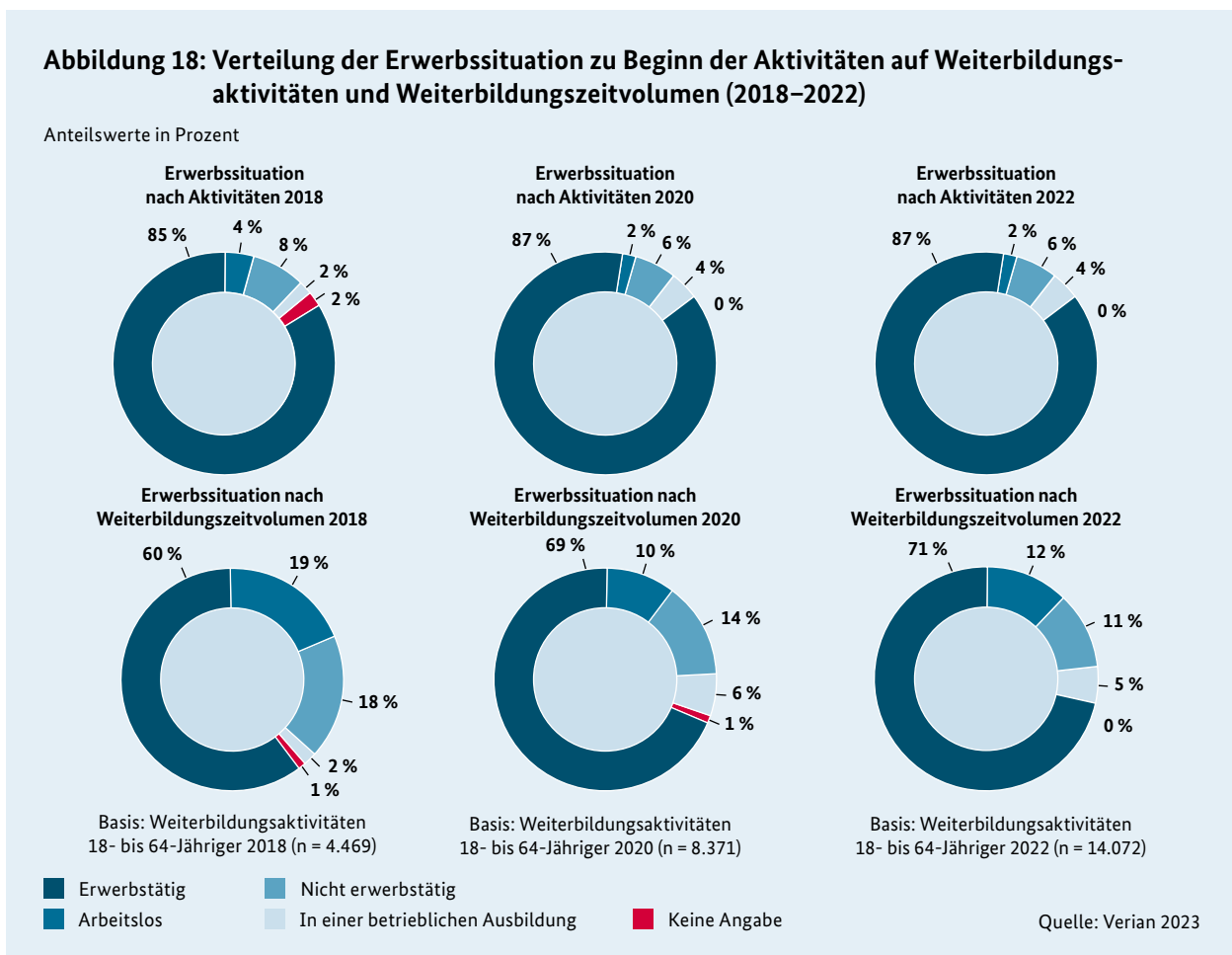
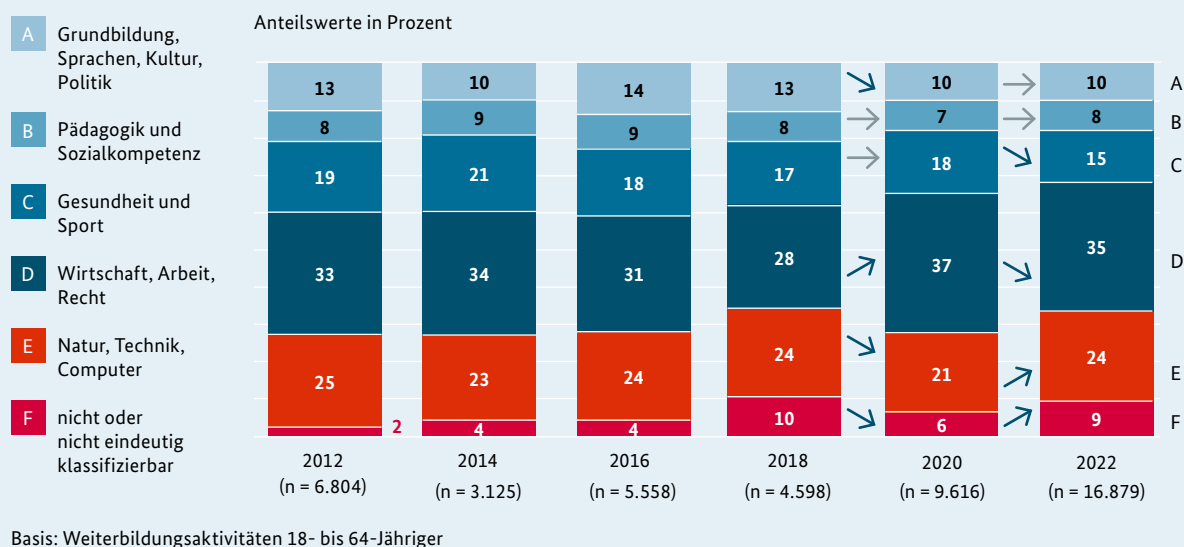


Abbildung 19: Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Lernfeldern der Klassifikation 5–26 (2012–2022)

oder -gebiete offen erfragt. Die offenen Nennungen wurden, wie in den vorangegangenen Erhebungen auch, nach der ISCED (*International Standard Classification of Education*) vercodet (UNESCO 2006; UNESCO 2014). Wenngleich die ISCED entwickelt wurde, um Ausbildungsberufe in quantitativen Erhebungen vergleichen zu können,³⁶ wird sie im AES nicht nur zur Vercodung der Themenbereiche der formalen Bildungsaktivitäten, sondern auch für die der non-formalen Weiterbildungs- und informellen Lernaktivitäten herangezogen. Für eine geeignete Darstellung der Weiterbildungsaktivitäten entwickelte Verian (vormals: Kantar Public)

eine modifizierte Zusammenfassung der detaillierten Ausbildungsfelder.³⁷ Im Trendbericht werden ausschließlich die Ergebnisse für die non-formale Weiterbildung betrachtet. Weiterbildungsaktivitäten behandeln im Jahr 2022 zu gut einem Drittel die Themenbereiche „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (35 %) und zu knapp einem Viertel „Natur, Technik, Computer“ (24 %). Die Themenbereiche „Gesundheit und Sport“ (15 %), „Grundbildung, Sprachen, Kultur, Politik“ (10 %, Abbildung 19) sowie der Themenbereich „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (8 %) sind seltener Themen von Weiterbildungsaktivitäten.

36 Mit „Ausbildungsberufen“ sind dabei im AES alle formalen Bildungsaktivitäten (s. Kapitel 7) gemeint, die nicht im allgemeinbildenden schulischen Kontext stattfinden.

Die ISCED umfasst zwei getrennte Klassifikationssysteme: a) Levels (s. Kapitel 5.2) und b) Fields. Die ISCED-Fields werden, übertragen ins Deutsche, als „Ausbildungsfelder“ bezeichnet (Destatis 2016). Im AES erfolgt die Klassifikation der Themenbereiche oder -gebiete auf Ebene des höchsten Detaillierungsgrads der ISCED-Fields, der sogenannten „detaillierten Felde“ (3. Ebene). Die detaillierten Felder können auf der nächsten Aggregationsstufe in vorgegebener Form zu den sogenannten „engen Feldern“ (2. Ebene) und diese wiederum auf der nächsten Aggregationsstufe in vorgegebener Weise zu den sogenannten „breiten Feldern“ (1. Ebene, genauer s. UNESCO 2014) zusammengefasst werden.

37 Die sogenannte Klassifikation 5–25, die für die AES-Erhebungen von 2007 bis 2014 auf Basis der ISCED 1997 angewendet wurde. Für den AES 2016 (European Commission 2017) wurde erstmals die zuletzt revidierte Fassung, die ISCED 2013-F (UNESCO 2014), angewendet und kommt seither im AES zum Einsatz und so auch im AES 2022 (European Commission 2022). Folglich wurde die Klassifikation 5–25 für die Ergebnisdarstellung durch die Klassifikation 5–26, die eine Kategorie mehr enthält, ersetzt (Bilger & Thümmel 2017).

Im Rahmen der EU-Task Force des AES (TFAES) wurde beschlossen, die sogenannten interdisziplinären Codes, die auf aggregierter Ebene bislang zu hohen Anteilswerten nicht zuordenbarer Fälle führte, in der Klassifikation durch den jeweils erstgenannten Themenbereich bzw. den Hauptthemenbereich zu ersetzen. Ein entsprechender Hinweis ist im Manual des AES 2022 gegeben: „The ‚leading subject rule‘ is to be used to determine the field for inter-disciplinary or broad programmes, i.e. programmes that combine several detailed fields and where no single detailed field dominates“ (European Commission 2022, S. 153). Diese Vorgabe wurde bereits im Rahmen des AES 2020 bei der Vercodung berücksichtigt und führte entsprechend zu einem geringeren Anteilswert „nicht oder nicht eindeutig klassifizierbarer“ Felder im Jahr 2020 (6 %) als im Jahr 2018 (10 %).



Im Trendvergleich seit dem Jahr 2012 sind zwar Schwankungen zu erkennen, gleichwohl erweist sich die Verteilung der Themenbereiche als in etwa stabil. Seit dem Jahr 2020 liegen bei den drei Basiskategorien „Gesundheit und Sport“ mit minus drei Prozentpunkten und „Natur, Technik, Computer“ (plus zwei Prozentpunkte^(D)) sowie „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (minus zwei Prozentpunkte^(D)) die deutlichsten Veränderungen vor.

6.3 Anbieter von Weiterbildung

Im AES 2016 wurde das Instrument zur Erfassung der Anbieter non-formaler (Weiter-)Bildung überarbeitet (Schrader, Strauß & Reichart 2017). Seither wird gefragt, welche Personen, Einrichtungen oder Stellen Weiterbildungsaktivitäten organisiert bzw. beauftragt haben, und anschließend erhoben, wer die Weiterbildungsaktivität angeboten und durchgeführt hat. Ein direkter Vergleich der Ergebnisse ist instrumentenbedingt ab dem Jahr 2016 möglich.

Non-formale Weiterbildungsaktivitäten werden nach wie vor überwiegend vom Arbeitgeber beauftragt bzw. organisiert (61 %). Mit deutlichem Abstand folgen darauf „ich selbst“ (12 %), Bildungseinrichtungen (8 %), sonstige Personen, Stellen oder Einrichtungen (8 %) und andere Firmen (6 %, nicht tabelliert).

Weiterbildung ist dem nationalen Bildungsbericht (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 223 f.) zufolge von institutioneller Vielfalt mit zudem unterschiedlichen Finanzierungsgrundlagen geprägt. „Diese vielfältige Anbieterlandschaft ist das Ergebnis eines historisch gewachsenen, angebotsgetriebenen Entwicklungsprozesses, der von Marktmechanismen und begrenzten staatlichen Eingriffen geprägt wurde“ (OECD 2021a, S. 5). Das zeigt auch der AES 2022. Die überwiegende Mehrheit (56 %) der Weiterbildungsaktivitäten wurde im Jahr 2022 von betrieblichen Anbietern angeboten, 17 Prozent von kommerziellen Anbietern, 13 Prozent von gemeinschaftlichen Anbietern und weitere fünf Prozent von staatlichen Anbietern (Tabelle 13).

Tabelle 13: Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Anbieter (2018–2022)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger Erfragt für bis zu zwei Aktivitäten	Anteilswerte in Prozent											
	alle Weiterbildungsaktivitäten			betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht berufsbezogene Weiterbildung		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Anbieter	(n = 3.828)	(n = 5.862)	(n = 9.664)	(n = 2.570)	(n = 4.205)	(n = 6.892)	(n = 440)	(n = 582)	(n = 904)	(n = 818)	(n = 1.075)	(n = 1.868)
betriebliche Anbieter	51	56	56	67	71	71	14	25	18	7	5	6¹⁾
Arbeitgeber	34	42	42	46	54	54	5	16	7	1	1	0
andere Firma	17	14	14	21	17	17	9	9	11	6	4	5
staatliche Anbieter	10¹⁾	6	5	3¹⁾	2¹⁾	2	30¹⁾	17¹⁾	15	24	17¹⁾	16¹⁾
Volkshochschule	4	3	2	1	1	0	6	4	4	18	11	9
(Fern-)Universität/Hochschulinstitut, -organisation/ wiss. Einrichtung	5	3	3	3	2	2	25	12	11	6	5	8
gemeinschaftliche Anbieter	15	15¹⁾	13	14¹⁾	12	11¹⁾	19	21¹⁾	20	17¹⁾	23	19
Industrie-, Handels- oder Handwerkskammer, Arbeitgeberorganisation	3	2	2	4	3	2	3	2	3	0	0	0
Berufsverband, Innung, berufsständische Organisation	4	4	4	5	4	4	4	8	8	1	2	2
Gewerkschaft bzw. deren Bildungseinrichtung	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1
Einrichtung der Kirche	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2
gemeinnütziger Verein einer Partei, soziale, kulturelle oder politische Initiative	2	4	3	1	1	2	4	5	3	8	14	11
Wohlfahrtsverband	3	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	3
kommerzielle Anbieter	20	19	17	13	12¹⁾	11	29¹⁾	28	29	41	45	39¹⁾
kommerzielles Bildungs- institut	7	7	7	5	6	5	13	12	16	8	11	11
selbstständig tätige Einzelperson	13	12	10	8	7	6	15	16	13	33	34	27
sonstiger Anbieter	2	4¹⁾	4¹⁾	1¹⁾	2	2	4	8	8¹⁾	4	8	10¹⁾
nicht kommerzielle Einrichtung (z. B. Biblio- theken, Museen)	1	1	1	1	0	1	2	2	2	2	4	4
andere Einrichtung der Erwachsenenbildung	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0
andere Einrichtung oder Person	1	2	2	1	2	1	1	4	4	2	4	6
digitale Plattform			2			1			4			4
eine digitale Plattform wie z. B. LinkedIn, Xing, Udacity ²⁾	nicht erfragt		2	nicht erfragt		1	nicht erfragt		4	nicht erfragt		4
keine Angabe	2	1	2	1	1	1	4	1	5	7	3	7
Gesamt	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾

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

²⁾ Im AES 2022 wurde aufgrund der EU-Vorgaben (European Commission 2022) eine neue Antwortvorgabe eingefügt.

Quelle: Verian 2023

Vier Prozent der Aktivitäten entfallen auf die Kategorie der sonstigen Anbieter und weitere zwei Prozent wurden auf digitalen Plattformen wahrgenommen. Im Vergleich zum Jahr 2020 haben gemeinschaftliche und kommerzielle Anbieter (jeweils minus 2 Prozentpunkte) ihr Angebot in Relation zu den anderen Anbietern prägnant reduziert.

Die Zusammensetzung der Anbieter fällt getrennt nach Weiterbildungssegmenten verschieden aus. Unter den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten entfallen 71 Prozent auf betriebliche Anbieter und jeweils elf Prozent auf gemeinschaftliche und kommerzielle Anbieter. Das heißt, der hohe Anteilswert unter allen Weiterbildungsaktivitäten, die von betrieblichen Anbietern angeboten werden, ist vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. Im Vergleich zum Jahr 2020 fallen die Veränderungen der Anteilswerte der zusammengefassten und einzelnen Anbieterkategorien allenfalls gering aus und sind jeweils nicht höher als ein gerundeter Prozentpunkt.

Die Verteilung der Anbieter im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung fällt deutlich heterogener aus. So werden 29 Prozent der Angebote von kommerziellen Anbietern, 20 Prozent von gemeinschaftlichen Anbietern, 18 Prozent von betrieblichen Anbietern und 15 Prozent von staatlichen Anbietern unterbreitet. Recht starke Veränderungen zeigen sich in diesem Segment seit dem Jahr 2020 im deutlich gesunkenen Anteilswert der betrieblichen Anbieter (minus sieben Prozentpunkte) und hier vor allem des eigenen Arbeitgebers (minus acht Prozentpunkte^(D)) einerseits und andererseits der Einzelkategorie „Ein kommerzielles Bildungsinstitut, zum Beispiel ein Spracheninstitut“ mit einem deutlich gestiegenen Anteilswert (plus vier Prozentpunkte).

Wenngleich sich auch die Anbieterstruktur der nicht berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten als heterogen erweist, sind es vor allem die kommerziellen (39 %), die gemeinschaftlichen (19 %) und die staatlichen Anbieter (16 %), die die Angebotsstruktur prägen. Dabei zeigen sich seit dem Jahr 2020 deutliche Veränderungen der Anteilswerte von gemeinschaftlichen (minus vier Prozentpunkte) und kommerziellen Anbietern (minus sechs Prozentpunkte) und unter Letzteren vor allem unter selbstständig tätigen Einzelpersonen (minus sieben Prozentpunkte).

6.4 Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten

Der Nutzen von Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert. Er reicht dabei „über eine Beschäftigung und andere Arbeitsmarktergebnisse hinaus“ und kann einen Beitrag zum Beispiel zu persönlicher Zufriedenheit, besserer Gesundheit, bürgerschaftlichem Engagement und sozialer Integration liefern (OECD 2021b, S. 152). Im Rahmen des AES werden verschiedene Nutzenaspekte sowohl subjektiver als auch objektiver Art erhoben. Erfragt wird zunächst die Zufriedenheit mit dem in den wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten Erlernten und in welchem Umfang die erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten derzeit und voraussichtlich zukünftig genutzt werden. Hinzugenommen werden können die nach Selbstauskunft erlernten Fähigkeiten sowie die einzelnen Nutzenaspekte. Als ein objektives Nutzenmaß kann der durch den Besuch der Weiterbildungsaktivitäten erfolgte Erwerb von Teilnahmebescheinigungen und Leistungsnachweisen verstanden werden.

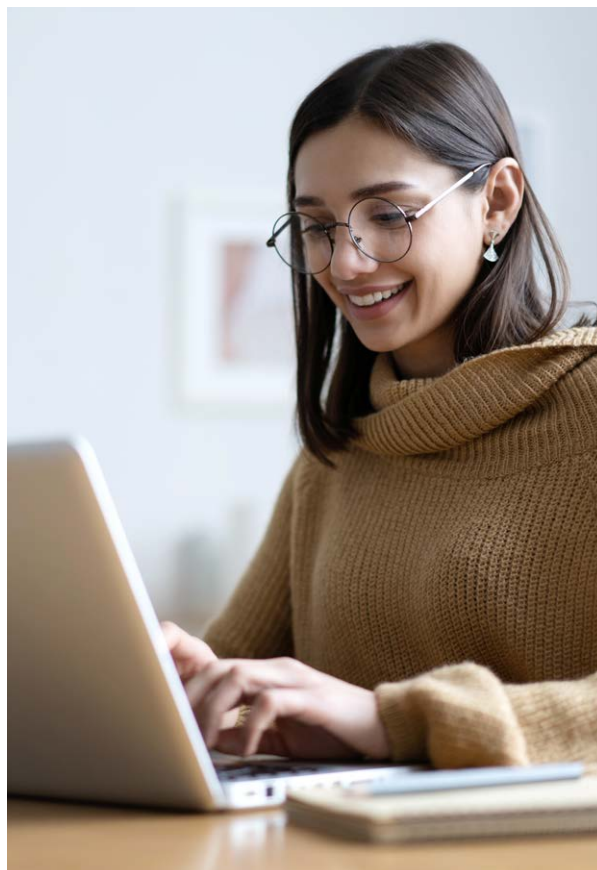


Tabelle 14: Subjektive Bewertung des derzeitigen und zukünftigen Nutzens von Weiterbildungsaktivitäten (2012–2022)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger <i>Erfragt für bis zu zwei Aktivitäten</i>	Anteilswerte in Prozent					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022
	(n = 5.215)	(n = 2.384)	(n = 5.105)	(n = 3.828)	(n = 5.862)	(n = 9.664)
Derzeitiger Nutzenumfang						
sehr viel	45	43	32	43	33	31
recht viel	42	42	45	38	43	44
eher wenig	11	12	18	14	19	21
gar nicht	2	2	4	4	4	4
keine Angabe	0	1	1	1	0	0
Summe	100	100	100	100	100 ¹⁾	100
Zukünftiger Nutzenumfang						
sehr viel			34	44	35	31
recht viel			46	39	46	45
eher wenig			16	13	17	20
gar nicht			2	2	2	3
keine Angabe			1	2	1	1
Summe			100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100

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

Quelle: Verian 2023

Zufriedenheit mit dem Erlernten in den besuchten Weiterbildungsaktivitäten

Mit dem Erlernten sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Jahr 2022 in 93 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten sehr (49 %) oder eher (44 %) zufrieden. Seit dem Jahr 2018 ist der Anteilswert zufriedenster Weiterbildungsaktivitäten deutlich gesunken (2018: 96 %, 2020: 94 %; nicht tabelliert).

Nutzenumfang der in den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten

Der Nutzen der in Weiterbildungsaktivitäten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird auch im Jahr 2022 recht positiv bewertet (Tabelle 14). Nach Angaben der Befragungspersonen können sie die Kenntnisse und Fähigkeiten aus immerhin drei Viertel (75 %) der Weiterbildungsaktivitäten sehr (31 %) oder recht viel (44 %) nutzen. Für nur vier Prozent der Weiterbil-

dungsaktivitäten wird kein Nutzen in dieser Hinsicht angegeben. In den letzten zehn Jahren hat die positive Nutzenbewertung sukzessive abgenommen. Während noch im Jahr 2012 87 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten ein sehr oder recht hoher Nutzen zugesprochen wurde, sind es im Jahr 2022 mit 75 Prozent deutlich weniger.

Der derzeitige Nutzenumfang betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten wird am besten bewertet (sehr oder recht viel: 78 %), gefolgt von dem der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (70 %) und der wiederum von dem der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (62 %, nicht tabelliert). Abermals fallen die Bewertungen seit dem Jahr 2018 in allen drei Segmenten zunehmend kritischer aus, wobei dies stärker auf die beiden Segmente der nicht berufsbezogenen und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung als auf die betriebliche Weiterbildung zutrifft.

Seit dem Jahr 2016 wird je Weiterbildungsaktivität eine Bewertung des zukünftigen Nutzensumfangs je wahrgenommener Weiterbildungsaktivität erfragt. Die in den Weiterbildungsaktivitäten vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten können aus Sicht der AES-2022-Befragungspersonen zukünftig von insgesamt gut drei Viertel (77 %^(D)) der Weiterbildungsaktivitäten sehr (31 %) oder recht viel (45 %) genutzt werden. Seit dem Jahr 2018 ist dabei der Anteilswert des sehr oder recht hohen zukünftigen Nutzensumfangs von 83 Prozent auf 80 Prozent^(D) im Jahr 2020 und 77 Prozent^(D) im Jahr 2022 gefallen.

Der zukünftige Nutzensumfang wird getrennt nach Segmenten für die betriebliche Weiterbildung (78 %) am besten bewertet, gefolgt von der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (76 %) und mit Abstand der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (71 %). Seit dem Jahr 2018 werden auch hier jeweils zunehmend

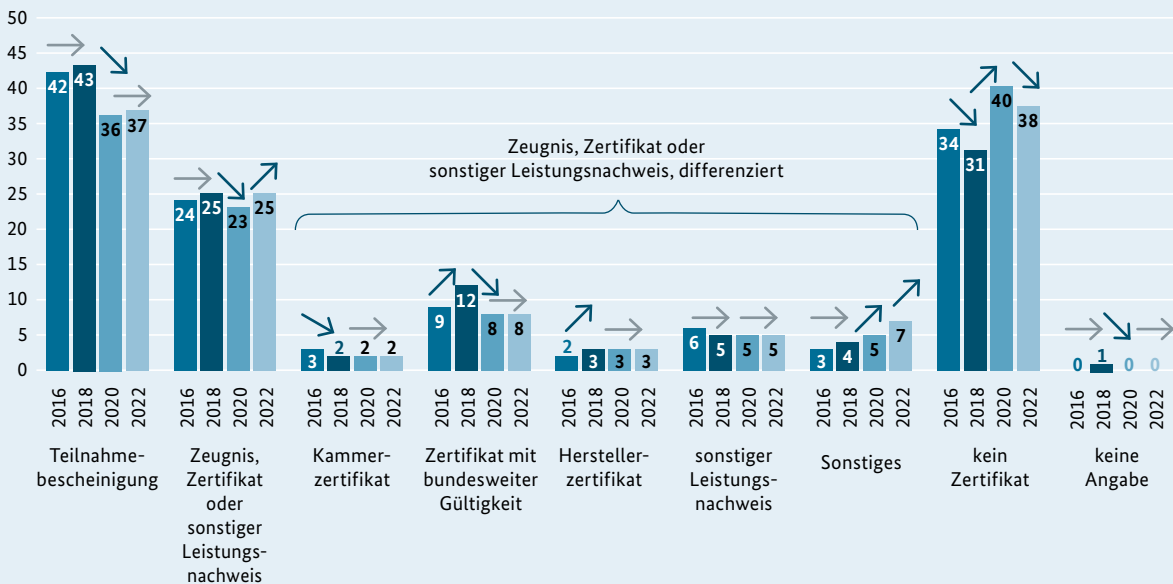
kritischere Bewertungen vorgenommen, wobei das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung den deutlichsten Rückgang zeigt.

Zertifikate/Bescheinigungen für Weiterbildungsaktivitäten

Weil im Jahr 2016 das Instrument zur Erfassung der Leistungsnachweise modifiziert wurde, erfolgt ein direkter Vergleich der Ergebnisse ab dem Jahr 2016. Im Jahr 2022 wurde für 62 Prozent der von 18- bis 64-Jährigen wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten eine Teilnahmebescheinigung oder ein Leistungsnachweis vergeben (Abbildung 20).³⁸ Für knapp zwei Fünftel (38 %) wurden keine Nachweise über die Teilnahme oder Leistung ausgestellt. Im Vergleich zum Jahr 2020 (23 %) wurden im Jahr 2022 mit 25 Prozent signifikant mehr Zeugnisse, Zertifikate oder Leistungsnachweise mit Abschluss der Weiterbildungsaktivitäten vergeben.

Abbildung 20: Teilnahme- oder Leistungsnachweise für Weiterbildungsaktivitäten (2016–2022)

Anteilswerte in Prozent



Basis: bis zu zwei Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger
 2016: n = 4.626, 2018: n = 3.828, 2020: n = 5.862, 2022: n = 9.664

Quelle: Verian 2023

38 Sofern die Weiterbildungsaktivität zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen war, wurde danach gefragt, ob ein solches Zertifikat nach der Teilnahme vorgesehen ist. Solche Fälle sind in die folgenden Auswertungen so einbezogen, als wäre die Aktivität bereits beendet.

Unter den Leistungsnachweisen werden für Weiterbildungsaktivitäten am häufigsten Zertifikate mit bundesweiter Gültigkeit (8 %) vergeben. Darauf folgen sonstige Nachweise (7 %), sonstige Leistungsnachweise (5 %), Herstellerzertifikate (3 %) und Kammerzertifikate (2 %). Die deutlichsten Veränderungen im Vergleich zum Jahr 2020 sind im um zwei Prozentpunkte gestiegenen Anteilswert sonstiger Nachweise zu beobachten. Die Teilnahmebescheinigungen oder die Zeugnisse, Zertifikate oder Leistungsnachweise wurden in gut einem Viertel der Fälle (27 %) vom Arbeitgeber und in knapp einem weiteren Fünftel der Fälle (18 %, nicht tabelliert) gesetzlich verlangt.

Bei getrennter Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten wurden im Jahr 2022 Teilnahmebescheinigungen und Leistungsnach-

weise am häufigsten für Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (71 %) und der betrieblichen Weiterbildung (65 %, nicht tabelliert) vergeben. Deutlich geringer fällt der Vergleichswert unter den Aktivitäten der nicht berufsbezogenen Weiterbildung aus (45 %). Am häufigsten wurden in den beiden Segmenten der betrieblichen und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung Teilnahmebescheinigungen ausgehändigt (41 bzw. 35 %). Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung lag auch dieser Anteilswert am niedrigsten (17 %).



B Lebenslanges Lernen Erwachsener

Neben der Weiterbildung werden im AES 2022 gemäß der CLA (Eurostat 2016) die beiden Bildungsformen formale oder reguläre Bildung und informelles Lernen erfasst (s. Kapitel 1). Im Trendbericht werden erste Informationen über diese beiden Bildungsformen bereitgestellt (Kapitel 7 und 8).

7. Teilnahme an formaler Bildung

Der formalen Bildung gehören Bildungsaktivitäten an, die zu einem im DQR verorteten bzw. anerkannten Abschluss führen und eine theoretische Mindestdauer von einem Semester umfassen (s. Kapitel 1). In die Quote der Teilnahme gehen all diejenigen Personen ein, die eine formale Bildungsaktivität innerhalb der letzten zwölf Monate wahrnahmen, unabhängig davon, ob die Bildungsaktivität mit oder ohne Abschluss beendet oder zum Zeitpunkt des Interviews noch besucht wurde.

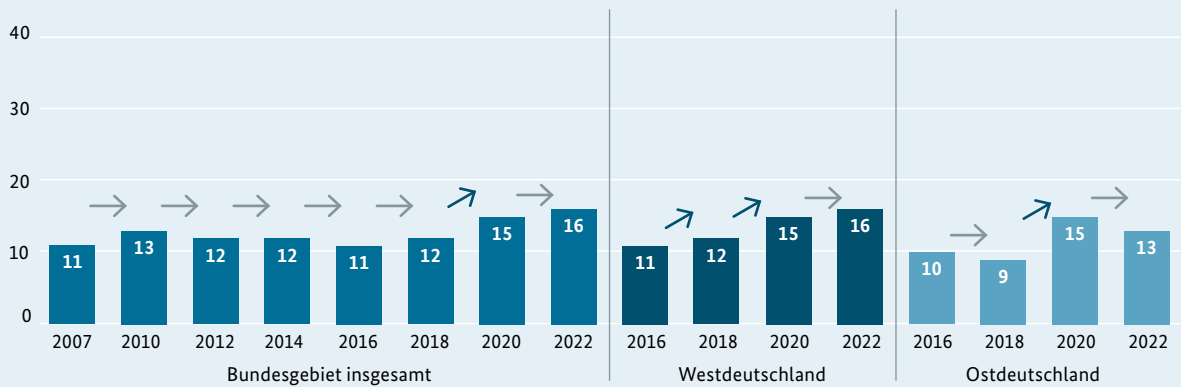
Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen an formalen Bildungsaktivitäten bei 16 Prozent (Abbildung 21). Sie liegt damit etwa so hoch wie im Jahr 2020. Das heißt, dass der Anstieg zwischen den Jahren 2018 und 2020 kein Ausnahmeeffekt war, sondern nun durch das Ergebnis des AES 2022 bestätigt wird. Unterschiede in der Entwicklung zeigen sich im Ost-West-Vergleich. In Westdeutschland ist seit dem Jahr 2016 ein Aufwärtstrend der

Quote der Teilnahme an formaler Bildung zu erkennen (Anstieg insgesamt: sechs Prozentpunkte^(D)). In den neuen Bundesländern zeigt sich das Muster des Bundesgebiets insgesamt mit einem einmaligen Anstieg zwischen den Jahren 2018 und 2022. Die Quoten der Teilnahme an formaler Bildung zeigen im Ost-West-Vergleich kein einheitliches Muster. In den Jahren 2016 und 2020 lagen jeweils die Quoten der Teilnahme in Westdeutschland etwa so hoch wie in Ostdeutschland. In den Jahren 2018 und 2022 liegen die westdeutschen Quoten der Teilnahme an formaler Bildung prägnant über den ostdeutschen.

Der überwiegende Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an formaler Bildung findet sich in den beiden Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen (58 %) und der 25- bis 34-Jährigen (32 %, Abbildung 22), auf die neun von zehn der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entfallen, und zwar sowohl bundesweit als auch getrennt nach West- und Ostdeutschland.

Abbildung 21: Quoten der Teilnahme an formaler Bildung (2007–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent



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

2007: n = 7.346, 2010: n = 7.035, 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

Basis: Westdeutschland (18- bis 64-Jährige): 2016: n = 5.617, 2018: n = 4.177, 2020: n = 4.575, 2022: n = 7.503

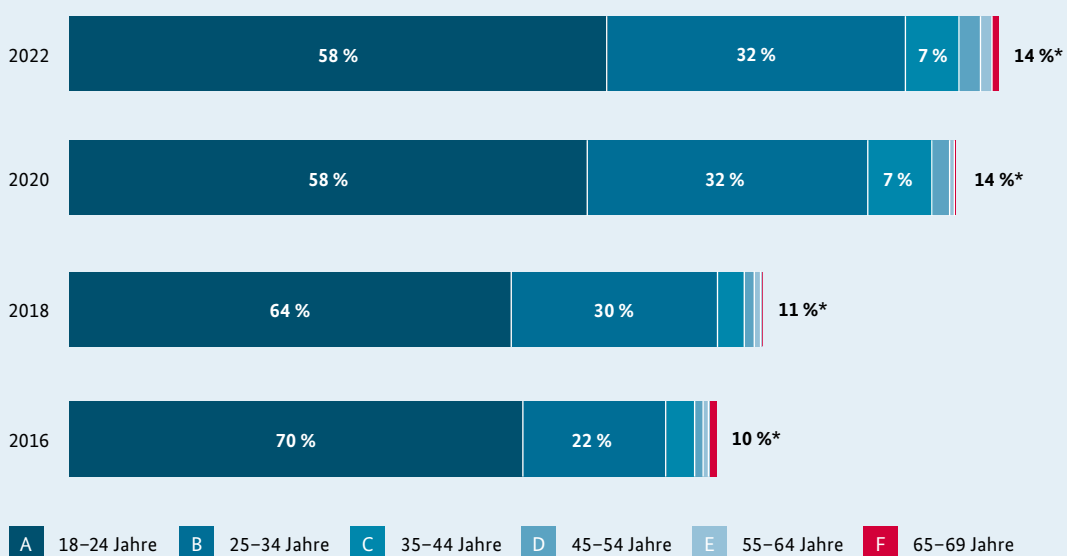
Basis: Ostdeutschland (18- bis 64-Jährige): 2016: n = 1.485, 2018: n = 1.182, 2020: n = 880, 2022: n = 1.660

Quelle: Verian 2023

Abbildung 22: Teilnahme an formaler Bildung getrennt nach Altersgruppen (2016–2022)

Verteilung nach Alter unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern

Anteilswerte in Prozent



A 18-24 Jahre B 25-34 Jahre C 35-44 Jahre D 45-54 Jahre E 55-64 Jahre F 65-69 Jahre

Basis: 18- bis 69-Jährige:
2016: n = 7.750, 2018: n = 5.836, 2020: n = 5.818, 2022: n = 9.820

*Quoten der Teilnahme an formaler Bildung

Quelle: Verian 2023

8. Informelles Lernen

Neben formaler und non-formaler Bildung wird im AES erfragt, ob die Erwachsenen sich in den letzten zwölf Monaten informell weitergebildet haben. In Abgrenzung zu (non-)formaler Bildung findet informelles Lernen nicht in institutionalisierten Kontexten statt. Ein professionell aufbereitetes Lernsetting im Sinne von Lehrer-Schüler-Arrangements ist nicht gegeben. Ausgeschlossen ist per Eurostat-Vorgabe nicht intentionales Lernen. Erfasst wird diese Lernform mithilfe einer gestützten Frage, die zuletzt im Jahr 2016 modifiziert wurde (Kaufmann-Kuchta & Kuper 2017). Daher wird ein direkter Ergebnisvergleich für die Erhebungen seit dem Jahr 2016 vorgenommen.

Informelles Lernen wird im AES 2022, wie bereits seit dem Jahr 2016, mit folgender Frage erfasst:

„Einmal abgesehen von der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten, kann man Kenntnisse und Fertigkeiten auch dadurch erwerben oder verbessern, dass man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit, allein oder zusammen mit anderen. Auf der Liste stehen verschiedene Formen, in denen man das tun kann. Bitte denken Sie wieder an die letzten 12 Monate, also die Zeit zwischen [Zeitpunkt des Interviews vor 12 Monaten] und heute. Haben Sie in den letzten 12 Monaten zu einem bestimmten Thema oder Gebiet in einer der genannten Formen selbst etwas gelernt oder tun Sie dies derzeit? Bitte benennen Sie alles Zutreffende.“

Tabelle 15 zeigt sowohl die Antwortvorgaben als auch die Ergebnisse der Jahre 2016 bis 2022 für die beiden Gruppen der 18- bis 64-Jährigen und der 18- bis 69-Jährigen. Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in derselben Erhebung sind kaum nennenswert. Im Folgenden wird daher ausschließlich die Gruppe der 18- bis 64-Jährigen betrachtet.

Am häufigsten lesen 18- bis 64-jährige Erwachsene Bücher oder Fachzeitschriften (48 %), um informell

zu lernen, oder sie nutzen dafür Online- oder Offline-Lernangebote am Tablet, Laptop, Smartphone oder Computer (41 %). Darauf folgt das Lernen von Familienangehörigen, Freundinnen und Freunden oder Kolleginnen und Kollegen (37 %) und das durch Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD (30 %). Weniger häufig wird informell durch Führungen in Museen oder zu historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen (11 %) und durch Besuche von Büchereien oder offenen Lernzentren (6 %) gelernt. Diese Rangreihe der informellen Lernaktivitäten hat sich seit dem Jahr 2016 nicht verändert.

Zwischen den Jahren 2018 und 2020 zeigten sich deutliche Veränderungen. Veränderungen zwischen den Jahren 2022 und 2020 sind dagegen sehr verhalten und liegen für zwei der insgesamt sechs Antwortvorgaben vor. Die deutlichste, wenngleich eher leichte Veränderung zeigt sich beim „Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften“ (plus zwei Prozentpunkte).³⁹



³⁹ Ein weiterer signifikanter Unterschied liegt beim Anteilswert der Führungen zum Beispiel in Museen vor. Der Unterschied ist zwar signifikant, aber nicht größer als ein gerundeter Prozentpunkt.

Tabelle 15: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten (2016–2022)

Basis:	Anteilswerte in Prozent							
	18- bis 64-Jährige				18- bis 69-Jährige			
	2016	2018	2020	2022	2016	2018	2020	2022
Teilnahme an Aktivitäten informellen Lernens	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.750)	(n = 5.836)	(n = 5.818)	(n = 9.820)
Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen	18	18	37	37	18	18	36	36
Lesen von z. B. Büchern oder Fachzeitschriften	29	31	46	48	29	31	46	48
Nutzung von Online- oder Offline-Lernangeboten am Tablet, Laptop, Smartphone oder Computer ²⁾	21	24	41	41	21	23	39	40
Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD	15	13	31	30	15	13	32	30
Führungen, sei es persönlich oder per Audioguide oder mithilfe gedruckter Anleitungen, in Museen oder historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen ³⁾	7	7	12	11	7	7	13	11
Besuche von Büchereien oder offenen Lernzentren	5	5	6	6	5	5	6	6
nein, nichts davon	56	53	31	29	56	53	31	29
keine Angabe	1	2	0	0	1	2	0	0
Summe (Mehrfachnennungen)	151 ¹⁾	151 ¹⁾	203 ¹⁾	202	151 ¹⁾	152	203	201
Quote der Teilnahme an informellem Lernen	43	45	69	71	44	45	69	70

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

²⁾ Antwortvorgabe im AES 2016–2020: „Nutzung von Lehrangeboten am Computer oder im Internet“.

³⁾ Antwortvorgabe im AES 2016–2020: „Führungen in Museen oder historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen“

Quelle: Verian 2023



C Aktuelle Themen im Kontext des Bildungsmonitorings

In diesem Abschnitt werden erste Informationen zu Themenbereichen mit bildungspolitischer Relevanz bereitgestellt, die über die bisherigen Ausführungen hinausgehen. In Kapitel 9 werden die Ergebnisse des deutschen AES entsprechend der Benchmark der EU-2030-Strategie dargelegt, in Kapitel 10 wird über die Bildungsbeteiligung Erwachsener in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen und in Kapitel 11 über Bildung mit digitalen Medien berichtet. Kapitel 12 stellt Informationen zum Themenbereich Transparenz und Beratung in Zusammenhang mit den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten bereit und in Kapitel 13 werden sehr kurz die Barrieren von Bildung behandelt.

9. EU-Zielvorgaben für die Teilnahme Erwachsener an Bildungsangeboten

Im Rahmen der Fortsetzung und Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) unterstützen die Partner der NWS das nationale Ziel einer Weiterbildungsbeteiligung von 65 Prozent im Jahr 2030, das sich Deutschland im Rahmen der EU-2030-Strategie gesetzt hat (BMAS & BMBF 2022, S. 14). Vor diesem Hintergrund ist ein Monitoring der Weiterbildungsbeteiligung entsprechend der europäischen Operationalisierung des Weiterbildungsbegriffs (s. *Education and Training Monitor 2020* und dort Kapitel 2.6 „Adult learning“⁴⁰) wichtig.

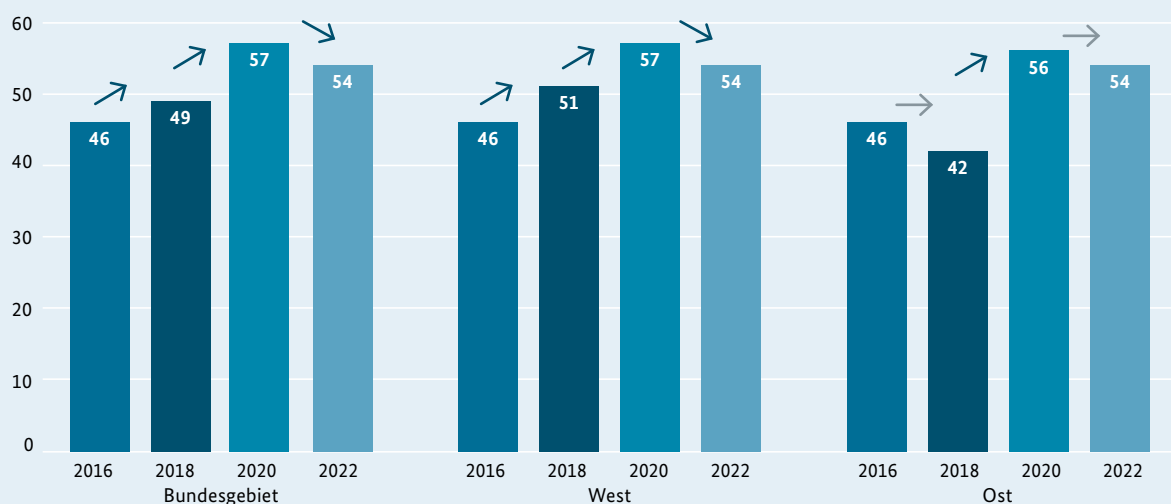
Dort wird die Quote der Teilnahme an Bildung im Erwachsenenalter – anders als sonst in der Trend-

berichterstattung – für die Gruppe der 25- bis 64-Jährigen ausgewiesen. Dabei umfasst Bildung hier sowohl die formale als auch die non-formale Bildung – ohne Berücksichtigung der besonderen Form non-formaler Weiterbildung, des sogenannten *guided on the job training* (GOJT) bzw. übertragen ins Deutsche „Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, durch Trainerinnen und Trainer oder Teletutorinnen und Tutorinnen)“ (s. Kapitel 2).⁴¹

Abbildung 23 zeigt die Ergebnisse für das Bundesgebiet insgesamt sowie für Ost- und Westdeutschland ab dem Jahr 2016. Das 65-Prozent-Ziel für das Jahr

Abbildung 23: Bildungsbeteiligung nach EU-2030-Strategie insgesamt und im Ost-West-Vergleich (2016–2022)

Quoten der Teilnahme in Prozent



Basis: 25- bis 64-Jährige: Bundesgebiet: 2016: n = 1.308, 2018: n = 4.673, 2020: n = 4.733, 2022: n = 6.615
 Westdeutschland: 2016: n = 4.921, 2018: n = 3.627, 2020: n = 3.937, 2022: n = 5.415
 Ostdeutschland: 2016: n = 6.229, 2018: n = 1.046, 2020: n = 796, 2022: n = 1.200

Quelle: Verian 2023

40 op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/en/chapters/chapter2.html#ch2-6, zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023.

41 Neben dieser – der Zielsetzung der EU-2030-Strategie zugrunde liegenden – Operationalisierung des Weiterbildungsbegriffs verwendet Eurostat in seinen Veröffentlichungen eine weitere Abgrenzung, in der *guided on the job training* (GOJT) nicht herausgerechnet wird. Vgl. hierzu ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database, Online data code: trng_aes_12m0.

2030 ist mit der Teilnahme an Bildung im Erwachsenenalter entsprechend der EU-Operationalisierung im Jahr 2022 mit elf Prozentpunkten unterschritten und liegt derzeit bei 54 Prozent. Dies gilt nicht nur deutschlandweit, sondern auch getrennt für die neuen und alten Bundesländer.

Im Kontext der EU-Zielvorgaben soll die Bildungsbeteiligung Erwachsener zudem getrennt nach Migrationshintergrund (zur Definition s. Kapitel 5.4), Geschlecht und Bildungshintergrund (zur Operationalisierung s. Kapitel 5.2) betrachtet werden. Die Ergebnisse ab dem Jahr 2016 zeigt Tabelle 16.

Bei getrennter Betrachtung nach Geschlecht weicht die Quote der Teilnahme an Bildung des Jahres 2022 unter Frauen mit 55 Prozent nicht signifikant von der der Männer (53 %) ab. Im Vergleich zum Jahr 2020 ist unter den Männern ein signifikanter Rückgang um vier Prozentpunkte^(D) zu erkennen.

Bei getrennter Betrachtung nach Bildungshintergrund zeigt sich auch hier durchgängig, dass die Quote der Teilnahme mit zunehmendem Bildungsniveau steigt. Im Jahr 2022 zeigen sich zwischen den drei Gruppen

mit niedrigem, mittlerem und hohem ISCED-Level signifikante Unterschiede (30 %, 50 %, 71 %). 25- bis 64-Jährige mit hohem ISCED-Level erfüllen dabei die Benchmark von 65 Prozent für das Jahr 2030 bereits seit dem Jahr 2018. Im Vergleich zum Jahr 2020 ist einzig in der Gruppe mit mittlerem Bildungsniveau eine signifikante Veränderung zu erkennen. Hier ist ein Rückgang der Quote der Teilnahme um vier Prozentpunkte zu beobachten.

Bei der Betrachtung des Merkmals Migrationshintergrund zeigen sich ebenfalls analog Befunde zu denen der Weiterbildungsbeteiligung 18- bis 64-Jähriger. Unter den 25- bis 64-Jährigen weisen im Jahr 2022 Personen ohne Migrationshintergrund die höchsten Quoten der Teilnahme an Bildung auf (58 %), mit Abstand gefolgt von den Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (2. Generation, 54 %) und wiederum mit Abstand gefolgt von Personen mit Migrationshintergrund und eigenen Migrationserfahrungen (1. Generation, 42 %). Eine signifikante Veränderung im Vergleich zum Jahr 2020, mit einem Rückgang um acht Prozentpunkte, zeigt sich ausschließlich in der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung.

Tabelle 16: Quoten der Teilnahme an Bildung nach EU-2030-Strategie getrennt nach Bildungshintergrund, Migrationshintergrund und Geschlecht (2016–2022)

Basis: 25- bis 64-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent			
	2016	2018	2020	2022
	(n = 6.229)	(n = 4.673)	(n = 4.733)	(n = 6.615)
Bildungsbeteiligung nach EU-Ziel 2030	46	49	54	54
ISCED-Level (2011, s. Kapitel 5.2)				
ISCED 0 bis 2	24	27	34	30
ISCED 3 und 4	42	45	54	50
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	64	65	72	71
Geschlecht				
Männer	46	51	56	53
Frauen	47	48	57	55
Migrationshintergrund				
ohne Migrationshintergrund	49	51	59	58
mit Migrationshintergrund (1. Generation)	36	46	50	42
mit Migrationshintergrund (2. Generation)	49	50	58	54

Quelle: Verian 2023

10. Wissenschaftliche Weiterbildung: Bildung Erwachsener in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen

Aus bildungspolitischem Anlass ging die genauere Betrachtung der Bildungsaktivitäten Erwachsener im wissenschaftlichen Kontext erstmals in den AES 2016 ein und wird seither fortgeführt (Widany et al. 2017). Im AES werden die formalen und non-formalen Aktivitäten dabei zunächst getrennt betrachtet.

Formale Bildungsaktivitäten Erwachsener an Hochschulen

Laut Widany et al. (2017, S. 176) zählen zu den formalen Bildungsaktivitäten Erwachsener an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen solche hochschulischen Studiengänge (nicht Promotionsstudium),

- die an einer Berufsakademie, einer Verwaltungsfachhochschule, Fachhochschule oder einer Universität stattfinden und
- subjektiv der zweiten Bildungsphase und dort einer der folgenden fünf Kategorien zugeordnet werden: a) Umschulung auf einen neuen Beruf, b) Aufnahme eines Studiums (auch Master oder Promotion) nach einer beruflichen Tätigkeit, c) Aufnahme eines berufs begleitenden Studiums (auch Master oder Promotion), d) eine andere Fort- und Weiterbildung in einem Beruf und e) eine sonstige Zweitausbildung.

Im Jahr 2022 finden sich unter den formalen Bildungsaktivitäten, sowohl der Gruppe der 18- bis 64-Jährigen als auch der der 18- bis 69-Jährigen, 16 Prozent, auf die die beiden Kriterien zutreffen (Tabelle 17). Diese Werte liegen so hoch wie bereits im Jahr 2020. Bezogen auf alle 18- bis 64-Jährigen bzw. die Gruppe der 18- bis 69-Jährigen haben sich zwei Prozent an formaler Bildung an Hochschulen beteiligt. Im Vergleich zum Jahr 2020 hat es in beiden Fällen keine signifikante Veränderung gegeben.

Non-formale Weiterbildungsaktivitäten Erwachsener an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen

Eine non-formale Weiterbildungsaktivität zählt zur wissenschaftlichen Weiterbildung, wenn die Aktivität von einer Hochschule und/oder einer wissenschaftlichen Einrichtung durchgeführt wurde (Widany et al. 2017, S. 177). Die entsprechende Anbieteranalyse wurde in Kapitel 6.3 vorgestellt. Unter den Weiterbildungsaktivitäten beider Altersgruppen finden sich im Jahr 2022 drei Prozent, die an einer (Fern-)Universität, einem hochschulnahen Institut oder einer hochschulnahen Organisation bzw. einer anderen wissenschaftlichen Einrichtung stattfanden. Die Vergleichswerte des Jahres 2020 liegen genauso hoch.

Somit haben sich im Jahr 2022 sowohl unter den 18- bis 64-Jährigen als auch den 18- bis 69-Jährigen jeweils drei Prozent an wenigstens einer non-formalen Weiterbildungsaktivität an Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen beteiligt. Die Vergleichswerte des Jahres 2020 weichen davon nicht signifikant ab.

Teilnahme Erwachsener an Bildung an Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen

In die Quote der Teilnahme an Bildung an Hochschulen oder anderen wissenschaftlichen Einrichtungen bzw. wissenschaftlicher Weiterbildung gehen alle Personen ein, die wenigstens eine entsprechende formale Bildungsaktivität oder mindestens eine entsprechende non-formale Weiterbildungsaktivität wahrgenommen haben. Die Quote der Teilnahme liegt im Jahr 2022 unter den 18- bis 64-Jährigen und unter den 18- bis 69-Jährigen bei jeweils fünf Prozent und weichen nicht nennenswert von den Vergleichswerten des Jahres 2020 ab.

Tabelle 17: Bildung Erwachsener an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen (2016–2022)

	Anteilswerte in Prozent							
	18- bis 64-Jährige				18- bis 69-Jährige			
	2016	2018	2020 ²⁾	2022	2016	2018	2020 ²⁾	2022
Basis: formale Bildungsaktivitäten	(n = 788)	(n = 730)	(n = 963)	(n = 2.468)	(n = 793)	(n = 732)	(n = 964)	(n = 2.473)
Bildungsgang								
schulischer Bildungsgang (S10 bis S15)	20	20	12	14	20	20	12	14
beruflicher Bildungsgang (S20 bis S55)	38	35	38	36	38	35	38	36
wissenschaftlicher Studiengang (S56 bis S59)	40	44¹⁾	46¹⁾	48¹⁾	40	44	46	48
darunter:								
<i>Studium an einer Berufsakademie</i>	0	1	1	1	0	1	1	1
<i>Verwaltungsfachhochschule</i>	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Studium an der Fachhochschule</i>	8	9	8	12	8	9	8	12
<i>Studium an der Universität</i>	31	33	35	33	31	31	35	34
Promotion, Promotionsstudium (S61)	2	1	3	2	2	1	3	2
Summe	100	100	100 ¹⁾	100	100	100	100	100
Verortung der formalen Bildungsaktivität								
Teil der Erstausbildung	69	67	64	64	69	67	63	64
Teil einer weiteren, zweiten Bildungsphase	23 ¹⁾	28 ¹⁾	33	35 ¹⁾	23	28	33	35
darunter:								
<i>Nachholen eines Schulabschlusses (2. Bildungsweg)</i>	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Nachholen einer (ersten) Berufsausbildung</i>	1	1	1	2	1	1	1	2
<i>Umschulung auf einen neuen Beruf</i>	2	4	4	4	2	4	4	4
<i>Aufnahme eines Studiums (auch Master oder Promotion) nach einer berufl. Tätigkeit</i>	6	8	7	5	6	8	7	5
<i>Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums (auch Master oder Promotion)</i>	4	2	6	6	4	2	6	6
<i>eine andere Fort- und Weiterbildung in meinem Beruf</i>	3	3	6	7	3	3	6	7
<i>eine sonstige Zweitausbildung</i>	3	6	6	7	3	6	6	7
keine Angabe	8	5	3	1	8	5	3	1
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100
Formale Bildungsaktivität an Hochschulen	10	12	16	16	10	12	16	16
Basis: non-formale Weiterbildungsaktivitäten (erfragt für bis zu zwei Aktivitäten)	(n = 4.626)	(n = 3.828)	(n = 5.862)	(n = 9.664)	(n = 5.279)	(n = 3.994)	(n = 6.027)	(n = 9.925)
non-formale Weiterbildungsaktivität an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen	4	5	3	3	4	5	3	3
Basis: Personen	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)	(n = 7.750)	(n = 5.836)	(n = 5.818)	(n = 9.820)
Teilnahme an formaler Bildung an Hochschulen	1	1	2	2	1	1	2	2
Teilnahme an non-formaler Weiterbildung an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen	2	4	3	3	2	4	3	3
Teilnahme an Bildung an Hochschulen/ wissenschaftlichen Einrichtungen	3	5	5	5	3	5	4	5

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

²⁾ In den beiden Teilstichproben des AES 2020 ist ein signifikanter Unterschied bei der Zuordnung der formalen Bildungsaktivitäten zu den Kategorien „Teil der Erstausbildung“ und „Teil einer weiteren, zweiten Bildungsphase“ zu erkennen. Dieser Unterschied zeigt sich ausschließlich auf aggregiertem Niveau.

11. Bildung Erwachsener mit digitalen Medien

Im Rahmen der AES-2018-Zusatzstudie Digitalisierung in der Weiterbildung wurden neue Instrumente zur Erfassung von Bildung mit digitalen Medien entwickelt, erprobt und im AES 2018 in einem Fragezusatz erhoben (BMBF 2020). Diese Instrumente wurden analog im AES 2020 eingesetzt und während der Instrumentenentwicklungsphase des EU-AES zusätzlich an Eurostat weitergegeben. Eurostat gab die Instrumente in leicht adaptierter Form für den EU-AES 2022 vor (European Commission 2022). Der deutsche Trendvergleich kann im Wesentlichen fortgesetzt werden.

Um die Durchdringung der Bildung mit digitalen Medien zu erheben, wird von folgender Definition ausgegangen: Bildung mit digitalen Medien nutzt digitale Medien in einem substanziellen Ausmaß in einem Kontext von (Weiter-)Bildung entweder a) für die Informations- oder Kommunikationskomponente und/oder b) um Lernprozesse zeit- und ortsunabhängig zu organisieren.

Für die Operationalisierung im AES wurde das „substanzielle Ausmaß“ nicht theoriegeleitet begründet, sondern in logisch erscheinender Weise entlang der gegebenen Antwortalternativen vorgenommen. Die Operationalisierung der Bildung mit digitalen

Medien erfolgt auf Ebene der Bildungsaktivitäten. Sie bezieht sowohl Nachfragen zu formalen Bildungs- als auch zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten ein. Herangezogen werden Informationen aus drei Fragen:

- a) Häufigkeit der Internetnutzung mit Austausch von Lernmaterialien im Rahmen einer Bildungsaktivität (Frage[n] 1)
Im AES 2022 wurde, anders als davor, entsprechend der EU-Vorgabe diese Häufigkeit in Bezug auf die Lehrkräfte sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht in einer Frage gemeinsam, sondern in zwei Fragen getrennt erfasst (s. Tabelle 18)
- b) Häufigkeit der Internetnutzung zur Kommunikation im Rahmen der Bildungsaktivität (Frage 2)
- c) Zumindest teilweise Durchführung der Bildungsaktivität im Onlineformat (Frage 3)

Die Fragen zur Häufigkeit der Internetnutzung (Fragen 1 und 2) wurden jeweils mithilfe einer fünfstufigen Skala erhoben, die, wie auch Tabelle 18 zeigt, von 0 = „nie“ bis 4 = „sehr häufig“ reicht. Die Antwortvorgaben der Frage 3 reichen von 1 = „rein online“ bis 4 = „vollständig vor Ort“.



Tabelle 18: Bildungsaktivitäten mit digitalen Medien (2018–2022)

Basis: Bildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger Erfragt für bis zu zwei Weiterbildungsaktivitäten und eine formale Bildungsaktivität	2018			2020 ⁵⁾			2022 ⁵⁾		
	formale Bildungsaktivitäten	non-formale Weiterbildungsaktivitäten	alle Bildungsaktivitäten	formale Bildungsaktivitäten	non-formale Weiterbildungsaktivitäten	alle Bildungsaktivitäten	formale Bildungsaktivitäten	non-formale Weiterbildungsaktivitäten	alle Bildungsaktivitäten
	(n = 730)	(n = 3.828)	(n = 4.558)	(n = 963)	(n = 5.862)	(n = 6.825)	(n = 2.468)	(n = 9.664)	(n = 12.132)
Internetnutzung zum Materialaustausch (Frage 1)									
sehr häufig (4)	40	13	16	50	21	24	60	34	36
eher häufig (3)	28	13	14	24	16	16	19	15	16
eher selten (2)	14	10	11	16	14	15	11	12	12
sehr selten (1)	5	7	6	5	9	9	3	9	8
nie (0)	10	56	51	5	39	36	5	29	27
keine Angabe (-)	3	1	1	1	0	0	1	0	0
Summe	100	100	10 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾
Internetnutzung zum kommunikativen Austausch (Frage 2) mit den Lehrkräften⁴⁾									
sehr häufig (4)	nicht erfragt			nicht erfragt			53	25	27
eher häufig (3)	nicht erfragt			nicht erfragt			24	13	14
eher selten (2)	nicht erfragt			nicht erfragt			11	12	12
sehr selten (1)	nicht erfragt			nicht erfragt			5	9	8
nie (0)	nicht erfragt			nicht erfragt			6	41	38
keine Angabe (-)	nicht erfragt			nicht erfragt			1	1	1
Summe	nicht erfragt			nicht erfragt			100	100 ¹⁾	100
mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern⁴⁾									
sehr häufig (4)	nicht erfragt			nicht erfragt			56	19	22
eher häufig (3)	nicht erfragt			nicht erfragt			25	12	13
eher selten (2)	nicht erfragt			nicht erfragt			10	12	12
sehr selten (1)	nicht erfragt			nicht erfragt			3	9	8
nie (0)	nicht erfragt			nicht erfragt			5	47	44
keine Angabe (-)	nicht erfragt			nicht erfragt			1	1	1
Summe	nicht erfragt			nicht erfragt			100	100	100 ¹⁾
Internetnutzung zum kommunikativen Austausch (insgesamt)⁴⁾									
sehr häufig (4, 2022: 3,5–4,0)	30	6	9	47	16	19	58	21	24
eher häufig (3, 2022: 2,5–3,0)	25	6	9	29	13	15	25	13	14
eher selten (2, 2022: 1,5–2,0)	13	6	7	12	13	13	9	16	16
sehr selten (1, 2022: 0,5–1,0)	7	6	6	5	10	9	3	11	10
nie (0)	21	74	68	6	47	44	4	38	35
keine Angabe (-)	3	1	1	1	0	0	0	0	0
Summe	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾
Sumscore: Internetnutzung zum Austausch von Materialien/Kommunikation²⁾									
Summe < 3	17	67	39	8	48	44	6	39	36
Summe ≥ 3	83	33	61	92	52	56	94	61	64
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Bildungsaktivität im Onlineformat (Frage 3)									
höchstens überwiegend in einer Veranstaltung vor Ort (sonst online, 1–3)	31	20	21	70	37 ³⁾	40	66	55	56
trifft nicht zu (4)	69	80	79	31	63	60	34	44	44
Summe	100	100	100	100 ¹⁾	100	100	100	100	100
Bildungsaktivität mit digitalen Medien									
ja	84	38	43	94	57	60	96	70	72
nein	16	62	57	6	43	39	4	30	28
Summe	100	100	100	100	100	100 ¹⁾	100	100	100

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

²⁾ Beide Fragen zur Internetnutzung werden mithilfe einer Skala erhoben, die von „sehr häufig“ = 4 bis „sehr selten“ = 1 reicht. Sofern sich bei Aufsummierung der Antworten wenigstens eine „3“ ergibt, ist das Mindestmaß der Internetnutzung erfüllt. Für den AES 2022 wird der Mittelwert für Frage 2 herangezogen (s. Fußnote 4).

³⁾ Hier liegt ein prägnanter Unterschied zwischen den beiden AES-2020-Teilstichproben vor: Teilstichprobe CAPI-CAWI: 33 % und Teilstichprobe CAWI-CAPI: 39 %.

⁴⁾ Im AES 2018 und 2020 wurde „Frage 2“ allgemein gestellt und nicht getrennt nach den Lehrkräften sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, wie im AES 2022 erfragt. Die Informationen des AES 2022 werden als Mittelwert für den Trendvergleich ausgewiesen.

⁵⁾ Für die hier ausgewiesenen Ergebnisse liegt ein prägnanter Unterschied der Informationen getrennt nach Modus vor.

In 80 Prozent^(D) der formalen Bildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger wird das Internet sehr oder eher häufig zum Austausch von Materialien verwendet (Tabelle 18). Der entsprechende Vergleichswert im Rahmen der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten liegt mit 50 Prozent^(D) deutlich darunter. Beide Werte des Jahres 2022 liegen deutlich über den Vergleichswerten des Jahres 2020 (74 bzw. 37 %). Darüber hinaus wird in gut vier von fünf (83 %) der formalen Bildungsaktivitäten das Internet sehr oder eher häufig für einen kommunikativen Austausch – sei es mit den Lehrkräften oder den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern – genutzt. Der Vergleichswert unter den Weiterbildungsaktivitäten liegt mit 34 Prozent wiederum deutlich darunter. Auch für diese beiden Werte sind prägnante Anstiege seit dem Jahr 2020 zu erkennen (plus sieben und plus vier Prozentpunkte^(D)), wengleich die Anstiege deutlich geringer ausfallen als zwischen den Jahren 2018 und 2020. Eine zumindest geringe Internetnutzung entsprechend der oben gegebenen Definition – sei es zum Austausch von Materialien oder zur Kommunikation – findet bei 94 Prozent der formalen Bildungsaktivitäten und 61 Prozent der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten statt. Der Wert für die formalen Bildungsgänge liegt etwa so hoch wie im Jahr 2020 und der für die non-formalen Aktivitäten ist nochmals prägnant angestiegen (plus neun Prozentpunkte). Im Bereich der formalen Bildung sind 66 Prozent und im Bereich der Weiterbildung 55 Prozent der Aktivitäten zumindest teilweise im Onlineformat erfolgt.⁴²

„Die Umsetzung von Social-Distancing-Maßnahmen in den ersten Monaten der Coronapandemie hat zu strengen Stilllegungen und einem umfangreichen Einsatz von Telearbeit geführt“ (OECD 2022, S. 138). Im AES 2020 wurde dargelegt, dass 15 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten und 46 Prozent der regulären Bildungsgänge zunächst als Präsenzveranstaltung geplant wurden und coronabedingt im Onlineformat realisiert wurden. Hierdurch wurde der extreme Anstieg von Onlineveranstaltungen unter den Aktivitäten erklärt (2018 bis 2020: formale Bildungsaktivitäten plus 39 Prozentpunkte, non-formale Bildungsaktivitäten plus 17 Prozentpunkte, s. BMBF 2022a).



Coronabedingte Hygienevorschriften spielen im Jahr 2022 mit Blick auf das Format der Bildungsaktivitäten keine Rolle mehr. Vor diesem Hintergrund wäre ein rückläufiges Angebot im Onlineformat denkbar. Im Vergleich zum Jahr 2020 weicht der Anteilswert von Aktivitäten, die zumindest teilweise im Onlineformat durchgeführt wurden, unter formalen Bildungsaktivitäten nicht signifikant von dem des Jahres 2020 ab. Unter den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten ist der Anteilswert sogar mit 18 Prozentpunkten nochmals deutlich angestiegen.

Bezogen auf die formalen Bildungsaktivitäten sind 96 Prozent als Bildungsaktivitäten mit digitalen Medien einzuordnen. Unter den Weiterbildungsaktivitäten liegt dieser Wert mit 70 Prozent deutlich niedriger. Der Anteilswert unter den formalen Bildungsgängen liegt etwa so hoch wie im Jahr 2020 (94 %), derjenige unter den Weiterbildungsaktivitäten dagegen deutlich höher (plus zwölf Prozentpunkte^(D)). Bezogen auf alle

42 Wengleich ein Teil der Veränderung sicherlich auf die im Vergleich zum AES 2020 nun veränderte Relation der im Erhebungsmodes zurückzuführen ist, so ist die erhebliche Veränderung zwischen den beiden AES-Erhebungen der Jahre 2022 und 2020 dennoch eindeutig und entspricht einer Veränderung.

Bildungsaktivitäten – seien sie formaler oder non-formaler Art – werden im Jahr 2022 mit 72 Prozent deutlich mehr Aktivitäten solchen mit digitalen Medien zugeordnet als noch im Jahr 2020 (60 %). Der Zuwachs ist vor allem auf den Anstieg von Weiterbildungsaktivitäten, die zumindest teilweise im Onlineformat umgesetzt wurden, zurückzuführen.

Bezogen auf die Erwachsenen kann im AES eine Quote der Teilnahme an Bildung mit digitalen Medien ausgewiesen werden. In die Quote gehen alle Personen ein, die im Verlauf der letzten zwölf Monate wenigstens eine Bildungsaktivität – sei sie formal oder non-formal – mit digitalen Medien wahrgenommen haben (Abbildung 24). Unter den 18- bis 64-Jährigen haben im Jahr 2022 gut die Hälfte (51 %) an Bildung mit digitalen Medien teilgenommen. Dies bedeutet im Vergleich zum Jahr 2020 noch einmal einen prägnanten Anstieg um fünf Prozentpunkte¹⁾. Der dritte Messzeitpunkt für die Erhebung von Bildung mit digitalen Medien im AES ermöglicht erstmals eine

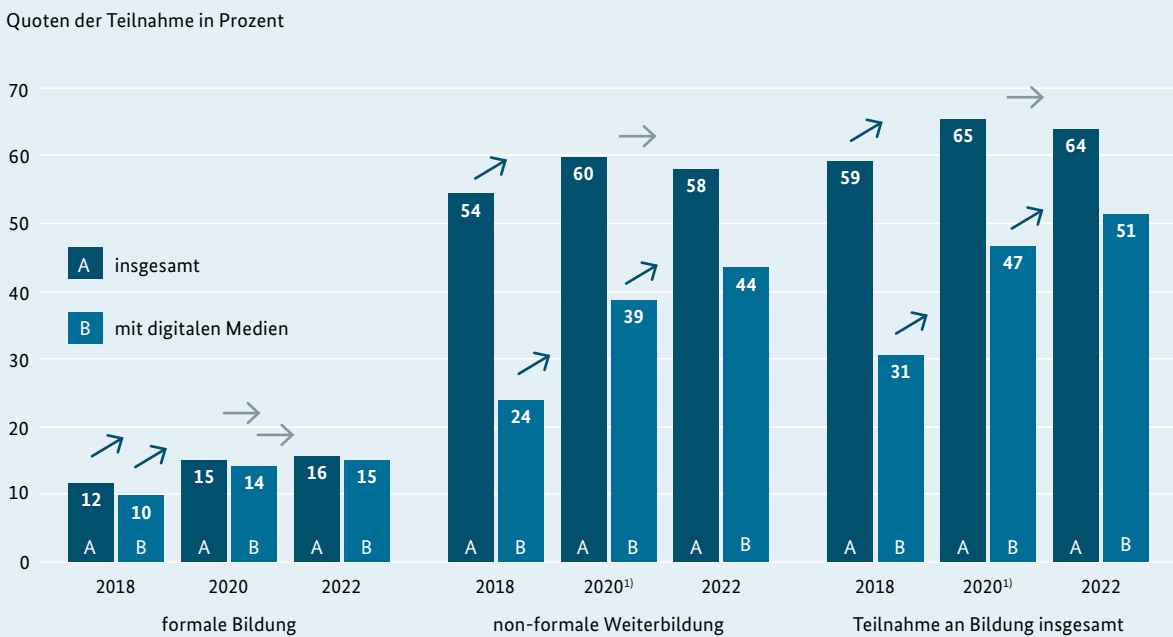
Trendaussage für diesen Themenbereich. Es ist hier ein deutlicher Aufwärtstrend seit dem Jahr 2018 zu beobachten.

Aspekte der Digitalisierung als Gründe der Weiterbildungsbeteiligung

Für bis zu zwei zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten wurde der Grad der Zustimmung zu vier Statements erfragt, bei denen es darum geht, ob Aspekte der Digitalisierung ein Grund dafür sind, die jeweilige Weiterbildungsaktivität wahrzunehmen. Die Frage wurde ebenfalls im Rahmen der AES-Zusatzstudie *Digitalisierung in der Weiterbildung* (BMBF 2020; Kapitel 3.2) entwickelt und wird seither erhoben. Dafür wurde eine vierstufige Skala zur Bewertung ausgesetzt. Tabelle 19 zeigt die Ergebnisse.

Zwei Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten (40 %) wurden zum Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten aufgrund von zunehmender Digitalisierung

Abbildung 24: Quoten der Teilnahme an Bildung mit digitalen Medien (2018–2022)



Basis: 18- bis 64-Jährige: 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

¹⁾ Im AES 2020 unterscheiden sich die Anteilswerte sowohl der Weiterbildung insgesamt als auch der Bildung insgesamt signifikant zwischen den beiden Teilstichproben. Die beiden Ranges werden entsprechend visualisiert.

Quelle: Verian 2023

Tabelle 19: Aspekte der Digitalisierung als Gründe der Beteiligung an Weiterbildung (2018–2022)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger <i>erfragt für bis zu zwei Aktivitäten</i>	Anteilswerte in Prozent von „trifft voll und ganz zu“ oder „trifft eher zu“								
	Weiterbildungsaktivitäten ohne digitale Medien			Weiterbildungsaktivitäten mit digitalen Medien			alle Weiterbildungsaktivitäten		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
	(n = 2.385)	(n = 2.560)	(n = 3.247)	(n = 1.443)	(n = 3.302)	(n = 6.417)	(n = 3.828)	(n = 5.862)	(n = 9.664)
Frage: Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, ob sie voll und ganz, eher, eher nicht oder gar nicht zutrifft.									
<i>>Name der Aktivität<</i> hat/hatte den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten zum Gegenstand, die ich aufgrund der zunehmenden Digitalisierung im Rahmen meiner Arbeit benötige.	17	17	18	44	47	49	28	35	40
In <i>>Name der Aktivität<</i> will/wollte ich lernen, wie ich das Internet zur Informationsbeschaffung nutzen kann.	2	2	3	18	16	15	8	10	11
In <i>>Name der Aktivität<</i> will/wollte ich den Umgang mit bestimmten digitalen Technologien erlernen (z. B. einer Software, einer Anwendung oder einem digitalen Gerät).	12	12	10	35	37	35	21	26	28
In <i>>Name der Aktivität<</i> will/wollte ich mehr über soziale, ethische oder rechtliche Aspekte der Digitalisierung lernen (z. B. Datenschutz).	5	5	5	24	21	21	12	14	16
Mindestens einem der vier Gründe zugestimmt („Quote“)	21	22	22	52	55	56	33	41	46

Quelle: Verian 2023

im Rahmen der Arbeit besucht. Gut ein Viertel der Aktivitäten (28 %) wurde wahrgenommen, um den Umgang mit bestimmten Technologien zu erlernen. Deutlich seltener wurden Weiterbildungsaktivitäten besucht, um mehr über soziale, ethische oder rechtliche Aspekte der Digitalisierung zu lernen (16 %) oder um zu lernen, wie das Internet zur Informationsbeschaffung zu nutzen ist (11 %). Im Jahr 2022 wurde für gut zwei Fünftel (46 %) der Weiterbildungsaktivitäten, die von 18- bis 64-Jährigen wahrgenommen wurden,

wenigstens ein Aspekt der Digitalisierung als Grund für die Teilnahme benannt. Dieser Wert lag im Jahr 2020 mit 41 Prozent prägnant niedriger.

Die getrennte Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten mit und ohne digitale Medien zeigt deutliche Unterschiede in der Zustimmungstendenz zu den vier zur Bewertung ausgesetzten Aspekten. Dies hatte sich in vergleichbarer Weise bereits zwei Jahre zuvor gezeigt.

12. Transparenz, Information, Beratung

Dem OECD-Weiterbildungsbericht für Deutschland zufolge hat Deutschland im internationalen Vergleich eine der komplexesten Governance-Strukturen für Weiterbildung. Indices dafür seien vor allem die schwache Institutionalisierung, gepaart mit hoher Selbstverantwortung der Individuen. Dezentralisierung, Pluralismus und starker Föderalismus prägten dabei Steuerung, Bereitstellung und Finanzierung von Weiterbildung (OECD 2021a). Der Vorteil dieser Strukturen läge in seiner bedarfsgerechten Vielfalt, wengleich eine deutliche Hürde zur Wahrnehmung passgenauer Angebote in fehlender Transparenz läge (BMAS & BMBF 2022, S. 10).

Neben der geforderten Transparenz sind zudem flächendeckende Beratungsangebote bedeutsam, denn „In ideal CET⁴³ systems there is close integration of guidance, validation and opportunities for education and training“ (OECD 2021b, S. 78).

Mit dem Bedeutungszuwachs von Beratung und einer Ausdifferenzierung verschiedener Beratungsangebote (BMAS & BMBF 2022, S. 10) wurde auch die Forschung zur Beratung von Weiterbildung ausgebaut (Käpplinger, Reuter & Bilger 2017, S. 255). Gleichwohl gibt es nach wie vor keine umfassende Beratungsstatistik (Schober & Käpplinger 2017, Bilger & Käpplinger 2022).

Tabelle 20: Transparenz der Weiterbildung (2012–2022)

	Anteilswerte in Prozent					
	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Basis: 18- bis 64-Jährige	(n = 7.099)	(n = 3.100)	(n = 7.102)	(n = 5.359)	(n = 5.455)	(n = 9.163)
Überblick über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten						
habe guten Überblick	61	61	69	67	65	60
weiß zu wenig	36	36	27	29	34	39
keine Angabe	3	3	3	3	2	1
Summe	100	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100
Suche nach Informationen über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten zwölf Monaten						
ja	24	26	19	27	38	36
nein	76	74	80	72	62	64
keine Angabe	0	0	0	1	0	0
Summe	100	100	100 ¹⁾	100	100	100
Gesuchte Informationen gefunden						
ja	21	23	17	23	29	29
nein	3	3	3	4	8	7
keine Angabe	0	0	0	0	0	0
nicht erfragt, weil nicht gesucht	76	74	81	73	62	64
Summe	100	100	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100

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

Quelle: Verian 2023

43 CET: *Continuing Education and Training*; darin zusammengefasst sind die Bildungsformen der formalen und der non-formalen Bildung sowie das informelle Lernen.



Demnach stellt der AES noch immer eine bedeutsame Ressource für diesen Bereich dar.

Transparenz

Im Jahr 2022 geben drei von fünf (60 %) der 18- bis 64-Jährigen an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Der Wert liegt prägnant niedriger als in den Jahren 2020, 2018 und 2016 und etwa so hoch wie im Jahr 2014 (Tabelle 20).

In den letzten zwölf Monaten hat gut ein Drittel der Erwachsenen (36 %) nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht. Dieses Ergebnis liegt zwar prägnant niedriger als im Jahr 2020 (minus zwei Prozentpunkte), aber dennoch deutlich über den Ergebnissen der Jahre 2007 bis 2018.

Bezogen auf alle 18- bis 64-Jährigen haben im Jahr 2022, ebenso wie zuvor im Jahr 2020, knapp drei von zehn der Erwachsenen (29 %) die gesuchten Informationen gefunden. Dieser Anteilswert liegt deutlich über den zwischen den Jahren 2007 und 2018 gemessenen Werten. Unter Personen, die nach Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht haben, waren im Jahr 2022 gut vier von fünf (81 %, nicht tabelliert) in ihrer Suche erfolgreich. Dieser Wert liegt zwar höher als im Jahr 2020 (78 %), aber dennoch niedriger als in den Jahren davor (2007: 83 %, 2010: 89 %, 2012: 88 %, 2014: 88 %, 2016: 87 %, 2018: 85 %, nicht tabelliert).

Information und Beratung

„Future-ready CET systems provide comprehensive support for individuals to help them adapt to changes

in the labour market and manage their transitions. Guidance services help individuals to identify their skill development needs and to navigate the complex landscape of CET opportunities“ (OECD 2021b, S. 78). Im Jahr 2022 äußerten mit 44 Prozent der Befragungspersonen deutlich mehr Personen den Wunsch nach mehr Information und Beratung, als dies in den Jahren zuvor der Fall war (Abbildung 25).

Ob und inwieweit eine Veränderung des wahrgenommenen Beratungsangebots erfolgte, kann auf Basis der AES-2022-Daten nicht ermittelt werden, denn das AES-2022-Manual (European Commission 2022) sieht eine neue und damit nicht mehr vergleichbare Operationalisierung vor. Zur Ermittlung, ob eine Befragungsperson ein Beratungsangebot im engeren oder weiteren Sinne wahrgenommen hat, wurden im AES 2022 die drei folgenden Fragen gestellt:

- „Haben Sie in den letzten 12 Monaten, also zwischen [Zeitpunkt des Interviews vor zwölf Monaten] und heute, eine professionelle Beratung über die eigenen Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten? Die Beratung kann eine Unterstützung bei der Suche oder Bewerbung dafür sein und kann persönlich, telefonisch oder webbasiert erfolgt sein.,“
- „Haben Sie in den letzten 12 Monaten Ihren persönlichen Bildungs- oder Weiterbildungsbedarf bestimmen lassen, z. B. in Form von professionellen Tests oder Interviews durch einen Coach oder eine Beraterin bzw. einen Berater?,“
- „Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Beratung oder Unterstützung erhalten, um außerhalb des Bil-

„dungssystems erworbene Fähigkeiten, Kenntnisse oder Fertigkeiten formal anerkennen zu lassen?“

Im Jahr 2022 haben neun Prozent der 18- bis 64-Jährigen eine professionelle Beratung über die eigenen Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten (Tabelle 21). Der ungefähre Vergleichswert für die Teilnahme an kostenlosen oder -pflichtigen Beratungsangeboten lag im AES 2020 bei sieben Prozent (BMBF 2022a, S. 73). Fünf Prozent der 18- bis 64-Jährigen haben im Jahr 2022 den persönlichen (Weiter-) Bildungsbedarf bestimmen lassen und drei Prozent haben sich in Bezug auf eine formale Anerkennung von außerhalb des Bildungssystems erworbenen Fähigkeiten, Kenntnissen oder Fertigkeiten unterstützen oder beraten lassen. Die Angebote wurden im Jahr 2022 von zwölf Prozent der erwachsenen Bevölkerung wahrgenommen, wobei eine Person durchschnittlich 1,4 dieser Angebote benannte (nicht tabelliert).

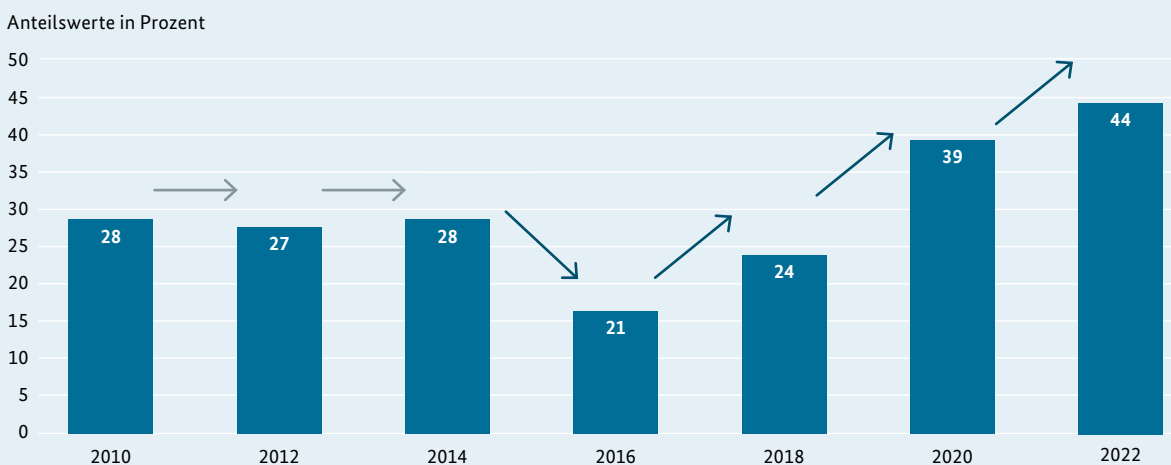
Gut drei Viertel (76 %) der Personen, die ein Beratungsangebot im engeren oder weiteren Sinne

wahrgenommen haben, wählten eine persönliche Beratungsform. Gut ein Fünftel (22 %) erhielt eine nicht persönliche Beratung bzw. eine Beratung ohne menschlichen Kontakt, in Form eines Austauschs mit sogenannten Chatbots oder virtuellen Assistenten, die automatisierte Antworten auf ihre Fragen geben.

Die Beratungsangebote wurden mit 30 Prozent am häufigsten bei den Arbeitsagenturen wahrgenommen, gefolgt vom (zukünftigen) eigenen Arbeitgeber (24 %) und von Bildungseinrichtungen (18 %). Jeweils etwa ein Achtel der Angebote wurde in anderen Einrichtungen (12 %) oder Weiterbildungseinrichtungen (11 %) wahrgenommen.

Gut vier von fünf (82 %) der 18- bis 64-Jährigen, die ein Beratungsangebot im engeren oder weiteren Sinne wahrgenommen haben, sind damit eher oder sehr zufrieden. Die Beratungsstelle (85 %) und die Kompetenz der beratenden Personen (83 %) werden ähnlich gut bewertet und das Beratungsergebnis etwas kritischer (78 %).

Abbildung 25: Wunsch nach mehr Information und Beratung (2010–2022)



Basis: 18- bis 64-Jährige: 2010: n = 7.035, 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455, 2022: n = 9.163

Quelle: Verian 2023

Tabelle 21: Wahrgenommenes Beratungsangebot im engeren und weiteren Sinne im Jahr 2022

	Anteilswerte in Prozent
Basis: 18- bis 64-Jährige	(n = 9.163)
Wahrgenommenes Beratungsangebot	
Erhalt einer professionellen Beratung über die eigenen Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	9
Bestimmung des persönlichen Bildungs- oder Weiterbildungsbedarfs (z. B. durch professionelle Tests oder Interviews)	5
Unterstützung/Beratung zur formalen Anerkennung von außerhalb des Bildungssystems erworbenen, Fähigkeiten, Kenntnisse oder Fertigkeiten	3
nichts davon	88
keine Angabe	0
Summe (Mehrfachnennungen)	105
Basis: Personen mit Beratung im engeren oder weiteren Sinne	(n = 1.177)
Frequentierte Einrichtung	
Bildungseinrichtung	18
Weiterbildungseinrichtung	11
Arbeitsagentur/Jobcenter/ARGE	30
derzeitiger oder zukünftiger Arbeitgeber oder Betrieb	24
am Infotelefon Weiterbildungsberatung	1
andere Einrichtung	12
nichts davon	19
keine Angabe	0
Summe (Mehrfachnennungen)	115
Persönliche oder digitale Beratung	
Beratung von einer Person	76
Beratung ohne menschlichen/persönlichen Kontakt	22
nichts davon	4
keine Angabe	2
Summe (Mehrfachnennungen)	105
Zufriedenheit mit ... (sehr oder eher zufrieden)	
der Beratungsstelle	85
mit dem Beratungsergebnis	78
der Kompetenz der beratenden Person	83
mit der Beratung insgesamt	82
Quelle: Verian 2023	

Personen, die eine Beratung oder ein Angebot zur Feststellung des eigenen Weiterbildungsbedarfs wahrgenommen haben, wurden darüber hinaus nach dem Nutzen insgesamt und einzelnen Nutzenaspekten der Beratung bzw. des Tests oder Interviews gefragt. Knapp zwei Drittel (64 %, nicht tabelliert) der 18- bis

64-Jährigen, die eine Weiterbildungsberatung wahrgenommen haben, vergeben die Schulnoten eins oder zwei für den Nutzen des Angebots. Immerhin knapp die Hälfte der Personen (45 %) hat aufgrund der Beratung eine Bildungsaktivität ausgewählt, sich dafür angemeldet oder diese bereits wahrgenommen.

13. Bildungsbarrieren

Im Jahr 2016 wurden die Gründe der Nichtteilnahme an formaler oder non-formaler Bildung im Rahmen des deutschen AES zuletzt erfragt (genauer s. Bilger & Käßlinger 2017). Sie wurden im AES 2022 erneut in das Fragenrepertoire aufgenommen. Analog zur Befragung im Jahr 2016 (European Commission 2017) sieht das AES-Manual (European Commission 2022) die Erhebung der Bildungsbarrieren nicht für alle Zielpersonen vor, sondern ausschließlich für Personen mit (weiterem) nicht realisiertem (Weiter-)Bildungswunsch (39 % aller 18- bis 64-Jährigen) und für Personen ohne (weiteren) (Weiter-)Bildungswunsch, aber mit einem (Weiter-)Bildungsbedarf (5 % aller 18- bis 64-Jährigen).⁴⁴ Anders als im Jahr 2016 wurden im Rahmen des deutschen Fragenprogramms die Fragen nicht ausschließlich an die beiden oben genannten Gruppen gerichtet, sondern zusätzlich an alle ge-

benenfalls nicht berücksichtigten Personen gestellt, die in den letzten zwölf Monaten weder eine reguläre Bildungsaktivität noch eine Weiterbildungsaktivität wahrgenommen haben (insgesamt 36 % aller 18- bis 64-Jährigen, Tabelle 22).

Im Jahr 2022 wurden den ausgewählten Befragungspersonen insgesamt 18 Gründe der Nichtteilnahme, mit der Bitte, alles Zutreffende anzugeben, vorgegeben. Dabei wurden zwei der Statements des Jahres 2016 nicht neuerlich eingesetzt⁴⁵ und vier neue aufgrund der Vorgaben des AES-Manuals bzw. auf Empfehlung von Eurostat aufgenommen (s. Statements F, G, P und Q in Tabelle 22). In einer weiteren Frage wurde gebeten, den wichtigsten Grund der Nichtteilnahme anzugeben. Die Ergebnisse dieser Frage zeigt Tabelle 22 getrennt nach den oben genannten Gruppen.



⁴⁴ Im AES ist die Frage nach dem (Weiter-)Bildungsbedarf rein subjektiv und kann entsprechend von einer objektiven Bewertung abweichen.

⁴⁵ Das sind die beiden Antwortvorgaben: „Ich glaube nicht, dass ich es schaffen würde, die Anforderungen in einer Aus- oder Weiterbildung zu erfüllen“ und „Meine Deutschkenntnisse reichen nicht aus“ (Bilger & Käßlinger 2017).

Tabelle 22: Bildungsbarrieren 2022

Basis: 18- bis 64-Jährige Anteilswert je Gruppe an allen 18- bis 64-Jährigen	Anteilswerte in Prozent		
	mit (weiterem) nicht realisierten Wunsch der Teilnahme an einer (Weiter-)Bildungsaktivität (n = 3.711)	ohne (weiteren) Wunsch der Teilnahme an einer (Weiter-)Bildungsaktivität, aber mit Bedarf (n = 431)	alle Nichtteilnehmenden an (Weiter-)Bildung in den letzten zwölf Monaten (n = 2.576)
	39	5	36
Wichtigster Grund der Nichtteilnahme			
situative Gründe	41¹⁾	38	31
A) Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	20	19	11
B) Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	12	15	15
C) Der Arbeitgeber unterstützte meine Weiterbildungsabsichten nicht.	6	2	4
D) Die Entfernung zum Weiterbildungsanbieter war zu groß.	1	1	1
E) Ich hatte keinen Computer- oder Internetzugang.	0	0	0
F) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es war aber bereits ausgebucht.	1	1	0
G) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es kam aber wegen zu weniger Anmeldungen nicht zustande.	1	0	0
institutionelle Gründe	25¹⁾	17	15¹⁾
H) Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer.	12	11	6
I) Es gab keine staatliche Unterstützung für meine Bildungsabsichten.	3	2	2
J) Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Aus- oder Weiterbildung für mich infrage käme.	4	2	2
K) Es gab keine geeigneten Bildungs- oder Weiterbildungsangebote.	7	2	4
dispositionale Gründe	21	21	27
L) Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte jedoch nicht die Teilnahmevoraussetzungen.	4	4	3
M) Meine Gesundheit erlaubt mir solche Aktivitäten nicht.	3	6	7
N) Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen.	0	2	3
O) In meinem Alter lohnt sich Aus- oder Weiterbildung nicht mehr	1	1	8
P) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es wurde aber aufgrund von COVID-19 verschoben oder gestrichen.	11	5	4
Q) Ich hatte Angst davor, mich mit Corona anzustecken.	2	3	2
sonstige Gründe, inkl. nichts davon und keine Angabe	12	24	27¹⁾
R) Sonstige persönliche Gründe	5	13	9
keine Angabe	7	11	17
Summe	100¹⁾	100	100
neue Basis: 18- bis 64-Jährige, denen eine Bildungsaktivität zu teuer war oder die keine staatliche Unterstützung für ihre Bildungsabsichten erhielten Anteilswert innerhalb der o. g. betrachteten Personengruppe (gewichtet)	(n = 1.074) 29	(n = 105) 25	(n = 421) 18
Teilnahme bei Kostenzuschuss			
Ja	94	87	83
Nein	6	14	16
keine Angabe	1	-	1
Summe	100¹⁾	100¹⁾	100

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

Dabei sind die Einzelgründe inhaltlich geordnet nach situativen, institutionellen und dispositionalen Gründen.⁴⁶

18- bis 64-Jährige, die im Jahr 2022 einen (weiteren) (Weiter-)Bildungswunsch angaben, haben diesen Wunsch überwiegend aus situativen Gründen (41 %) nicht realisieren können. Allerdings spielen auch institutionelle Gründe (25 %) und dispositionale Gründe (21 %) eine nicht unwesentliche Rolle für die Nichtteilnahme. Die vier am häufigsten genannten Bildungsbarrieren sind: „A) Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (20 %), „B) Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (12 %), „H) Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer“ (12 %) und „P) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es wurde aber aufgrund von COVID-19 verschoben oder gestrichen“ (11 %). Während der letztgenannte Punkt in Zukunft kaum mehr zum Tragen kommen dürfte, stellen vor allem zeitliche und finanzielle Ressourcen Bildungsbarrieren für Personen mit (weiterem) Bildungswunsch dar.

Unter Personen mit Bildungsbedarf zeigt sich ein recht ähnliches Bild. Allerdings wurde in dieser Gruppe der Grund einer Aufhebung oder Verschiebung einer Bildungsaktivität aufgrund der Coronapandemie deutlich seltener genannt (5 %). Dagegen wurden „R) Sonstige persönliche Gründe“ (13 %) deutlich häufiger als in der zuvor betrachteten Gruppe (5 %) genannt.

Unter allen Personen, die in den letzten zwölf Monaten weder eine formale noch eine non-formale Bildungsaktivität wahrgenommen haben, findet sich eine etwas andere Verteilung der Bildungsbarrieren. Wenngleich auch hier die situativen Gründe am häufigsten genannt werden (31 %), liegt einerseits der Anteilswert deutlich niedriger als in den anderen Gruppen und andererseits fällt jeweils der Unterschied zu „sonstigen Gründen“ (27 %) und dispositionalen Gründen (27 %) deutlich höher aus als in den beiden anderen Gruppen. Institutionelle Gründe werden in dieser Gruppe nur von rund jedem Siebten (15 %) als wichtigster Hinderungsgrund für eine Bildungsbeteiligung erachtet. Entsprechend ergibt sich

auch hier eine etwas andere Rangfolge der wichtigsten Einzelgründe: „B) Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (15 %), „A) Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (11 %) und „R) Sonstige persönliche Gründe“ (9 %). Beachtlich ist der hohe Anteil von Personen dieser Gruppe, die diese Frage nicht beantworten wollten oder konnten (17 %).

Korrespondierend mit den Beobachtungen von Grotluschen und Buddeberg (2023, S. 44) zeigt sich auch im deutschen AES 2022 ein recht hoher Anteil unter den 18- bis 64-Jährigen, die als wichtigsten Grund einer Nichtteilnahme an formaler und non-formaler Bildung „sonstige Gründe“ oder „keine Angabe“ nannten (27 %). Unter den 18- bis 64-Jährigen, die in den letzten zwölf Monaten an keiner (Weiter-)Bildungsaktivität teilnahmen, gaben immerhin zwei Drittel (67 %, nicht tabelliert) an, nicht den Wunsch nach einer (Weiter-)Bildungsteilnahme gehabt zu haben. Darunter finden sich sieben Prozent, die zwar Bildungsbedarf gehabt hätten, sich aber dennoch gegen eine Bildungsbeileiligung entschieden haben. Unter Letzteren haben dennoch immerhin 56 Prozent in den letzten zwölf Monaten auf informellem Wege gelernt. Eine Nichtteilnahme an (Weiter-)Bildung ist demnach pauschal nicht als robuste Ablehnung von Bildung oder Lernen zu verstehen.

Personen, die im Rahmen der Mehrfachnennungsfrage der Gründe der Nichtteilnahme den Grund „Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer“ oder den Grund „Es gab keine staatliche Unterstützung für meine Bildungsabsichten“ benannten (15 %, nicht tabelliert), wurden zusätzlich gefragt, ob sie eine Aktivität wahrgenommen hätten, wenn „es einen Kostenzuschuss gegeben hätte“. Die überwiegende Mehrheit der befragten 18- bis 64-Jährigen (89 %) bejahte die Frage. Dabei liegt die Zustimmungsrare unter den Personen mit einem nicht realisierten (Weiter-)Bildungswunsch und einer Nennung einer finanziellen Barriere höher (94 %, Tabelle 22) als unter solchen mit (Weiter-)Bildungsbedarf (87 %) und wiederum höher als unter allen Nichtteilnehmerinnen und Nichtteilnehmern an (Weiter-)Bildung mit finanziellem Nichtteilnahmegrund (83 %).

⁴⁶ Die Gruppierung hält einer faktoriellen Zuordnung nicht stand, sondern ist vor allem inhaltlich geprägt durch das Vorgehen im Jahr 2016 (s. Bilger & Käpplinger 2017) einerseits und den OECD-Weiterbildungsbericht für Deutschland (OECD 2021a, S. 156 f.) andererseits.

Literatur

- Auspurg, K. & Hinz, T. (2011): Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie* 40, S. 62–73. degruyter.com/document/doi/10.1515/zfsoz-2011-0104/html?lang=de (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv Media. bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Behringer, F., Forbrig, D., Kaufmann, K., Kuper, H., Reichart, E., Schönfeld, G. & Widany, S. (2016): Datenlage. In: H. Kuper, F. Behringer & J. Schrader (Hrsg.): Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland. Eine Expertise. Bonn: BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 176 S. 28–58. bibb.de/dienst/publikationen/download/8101 (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Best, H. & Wolf, C. (2010): Logistische Regression. In: C. Wolf & H. Best (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 827–854.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023, Vorversion Stand 10.05.2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB. bibb.de/dienst/publikationen/de/19191 (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Bilger, F., Behringer, F. & Kuper, H. (2013): Einführung. In: F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld: wbv, S. 13–23. die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Bilger, F. & Kämpflinger, B. (2017): Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld: wbv Media, S. 265–275. die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Bilger, F. & Kämpflinger, B. (2022): Veränderte Strukturen der Weiterbildungsberatung in der Corona-Krise. In: *dvb forum*, 61. Jg, H. 1, S. 25–29.
- Bilger, F. & Kuper, H. (2013a): Trendvergleich: Teilnahme und Aktivitäten. In: F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld: wbv, S. 36–49. die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Bilger, F. & Kuper, H. (2013b): Weiterbildungssegmente: Teilnahme und Aktivitäten. F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld: wbv, S. 26–35. die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Bilger, F. & Thümmel, K. (2017): Themen der Bildungs- und Lernaktivitäten Erwachsener nach ISCED-Fields. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld: wbv Media, S. 225–233. die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales – und BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2022): *Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik*. Berlin: BMAS und BMBF. bibb.de/dokumente/pdf/220901_NWS_Fortfuehrung.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016). Berlin, Bonn: [bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31415_Weiterbildungsverhalten_von_Personen_mit_Migrationshintergrund.pdf?__blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31415_Weiterbildungsverhalten_von_Personen_mit_Migrationshintergrund.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (zuletzt aufgerufen: 8. August 2023).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Bonn, Berlin: BMBF. <http://doku.iab.de/externe/2019/k190830r09.pdf> (zuletzt aufgerufen: 3. August 2023).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018. Bonn: BMBF. [bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31564_Digitalisierung_in_der_Weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31564_Digitalisierung_in_der_Weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022a): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin, Bonn: BMBF. [bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10) (zuletzt aufgerufen: 15. Juni 2023).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022b): Bildung und Forschung in Zahlen 2022. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF. Bonn, Berlin: [bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31775_Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31775_Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Desjardins, R. (2020): PIAAC Thematic Review on Adult Learning. In: OECD Education Working Papers, No. 223, Paris: OECD-Publishing. [oecd-ilibrary.org/deliver/864d2484-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F864d2484-en&mimeType=pdf](https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/864d2484-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F864d2484-en&mimeType=pdf) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1, Reihe 2.2. [statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00037317/2010220167004_korr31082017.pdf](https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00037317/2010220167004_korr31082017.pdf) (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2016). Handbuch der Ausbildungsfelder. Wiesbaden: Destatis.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2017): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1, Reihe 2.2. [statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00037314/2010220147004_korr21032017.pdf](https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00037314/2010220147004_korr21032017.pdf) (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2022a): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Sechste Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6). 2020. [destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf?__blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen: 8. August 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2022b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt (Endgültige Ergebnisse) 2020. Fachserie 1, Reihe 4.1. [destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-endergebnisse-2010410207004.pdf?__blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-endergebnisse-2010410207004.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen: 8. August 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2022c): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2021 (Erstergebnisse). Fachserie 1, Reihe 2.2. [destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220217004.pdf?__blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220217004.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen: 8. August 2023).

- Destatis – Statistisches Bundesamt (2023): Qualitätsbericht. Mikrozensus 2022. Wiesbaden: Destatis. [destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2022.pdf?__blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2022.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (o. D.): Einwanderungsgeschichte – Hintergrundpapier. Hintergrundpapier für die Veröffentlichung von Ergebnissen nach Einwanderungsgeschichte. Wiesbaden: Destatis. [destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html) (zuletzt aufgerufen: 6. November 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt, WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung & BiB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.) (2021): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. [destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf?__blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Klett.
- Europäische Union (2014): Verordnung (EU) Nr. 1175/2014 der Kommission vom 30. Oktober 2014. Amtsblatt der Europäischen Union. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R1175&rid=1 (zuletzt aufgerufen: 27. Juli 2023).
- Europäische Union (2019a): Verordnung (EU) Nr. 2019/17001700 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Oktober 2019. Amtsblatt der Europäischen Union, 2019, L 261, S. I/1–32. [IESS-Verordnung] eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1700 (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Europäische Union (2019b): Durchführungsverordnung (EU) 2019/2180 der Kommission vom 16. Dezember 2019. Amtsblatt der Europäischen Union 2019, L 330, S. 8–15. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2180 (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- Europäische Union (2019c): Durchführungsverordnung (EU) 2019/2181 der Kommission vom 16. Dezember 2019. Amtsblatt der Europäischen Union 2019, L 330, S. 16–41. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2181 (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- Europäische Union (2020): Delegierte Verordnung (EU) 2020/256 der Kommission vom 16. Dezember 2019. (2020/L 54). Amtsblatt der Europäischen Union. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0256 (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- Europäische Union (2021a): Durchführungsverordnung (EU) 2021/861 der Kommission vom 21. Mai 2021. Amtsblatt der Europäischen Union 2021, L 190, S. 25–73. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0861 (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- Europäische Union (2021b): Delegierte Verordnung (EU) 2021/859 der Kommission vom 4. Februar 2021. Amtsblatt der Europäischen Union 2021, L 190, S. 1–24. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0859 (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).
- European Commission (2017): 2016 AES manual. Version 3 vom 1. Februar 2017. circabc.europa.eu/sd/a/700a220d-33dc-42d4-a5c4-634c8e-ab7b26/2016%20AES%20MANUAL%20v3_02-2017.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- European Commission (2022): 2022 AES manual. Methodological guidelines for the adult education survey. Version 1.2 vom 9. August 2022.

- Eurostat (2016): Classification of learning activities (CLA) – Manual. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723?t=1474530646000 (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Eurostat (2018): Adult education survey task force (AES TF), 18–19 September 2018. Document for item 3.1 of the agenda. Assessment of the 2016 AES by Eurostat.
- Grotlüschen, A. & Buddeberg, K. (2023): Haben wir die falschen Instrumente? In: M. Schemann (Hrsg.): Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung 2023. Researching Participation in Adult Education. Bielefeld: wbv Media, S. 33–55. wbv.de/shop/openaccess-download/I73910 (zuletzt aufgerufen: 27. Juli 2023).
- Hanefeld, U. (1987): Das Sozio-ökonomische Panel. Grundlagen und Konzeption. Frankfurt: Campus.
- Käpplinger, B., Reuter, M. & Bilger, F. (2017): Bildungsberatung und Transparenz des Bildungsangebots Erwachsener. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media, S. 255–264. die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Kaufmann-Kuchta, K. & Kuper, H. (2017): Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media, S. 185–201. die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2021a): Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. In: OECD: Continuing Education and Training in Germany, Paris: OECD Publishing. doi.org/10.1787/a203b814-de (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2021b): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right. Paris: OECD Publishing. doi.org/10.1787/1f552468-en (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2021c): Bildung auf einen Blick 2021. OECD-Indikatoren. Bielefeld: wbv Media. bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2021/210916-oecd-bericht-bildung-auf-einen-blick.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (zuletzt aufgerufen: 27. Juli 2023).
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2022): Bildung auf einen Blick 2022. OECD-Indikatoren. Bielefeld: wbv Media. bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/221004-oecd-vergleichsstudie-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Rosenblatt, B. v. & Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007 (Bd. 1). Bielefeld: W. Bertelsmann. die-bonn.de/doks/2008-weiterbildungsforschung-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Schober, K. & Käpplinger, B. (2017): „You get what you measure?“ In: K. Schober & J. Langner (Hrsg.): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 47–62.
- Schönfeld, G. & Thiele, M. (2022): B1 Beteiligungsstrukturen. In: BIBB – Bundesinstitut für berufliche Bildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB, S. 307–325. bibb.de/dienst/publikationen/de/19191?referrer=/dienst/publikationen/de/neuerscheinungen (zuletzt aufgerufen: 8. August 2023).

- Schönfeld, G. & Thiele, M. (2023, Vorversion Stand 10.05.2023): Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich – Ergebnisse der sechsten europäischen Weiterbildungserhebung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB, S. 293–300. bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport-2023_Vorversion_10052023.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Schrader, J., Strauß, A. & Reichart, E. (2017): Organisationen der non-formalen Weiterbildung. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld, S. 134–149. die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UIS – UNESCO Institute for Statistics (2006): International Standard Classification of Education (ISCED 1997). Re-edition. Montreal, Quebec. uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-1997-en_0.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UIS – UNESCO Institute for Statistics (2012): International Standard Classification of Education (ISCED 2011) Montreal, Quebec. uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UIS – UNESCO Institute for Statistics (2014): ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013). Montreal, Quebec. uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Widany, S., Kaufmann-Kuchta, K., Kuper, H. & Bilger, F. (2017): Bildung Erwachsener an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media, S. 171–184. die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Zabal, A., Martin, S., Massing, N., Ackermann, D., Helmschrott, S., Barkow, I. & Rammstedt, B. (2014): PIAAC Germany 2012: Technical Report. Münster, New York: Waxmann. [gesis.org/fileadmin/piaac/Downloadbereich/TechnicalReport-ebook.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/piaac/Downloadbereich/TechnicalReport-ebook.pdf) (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Nationale und internationale Vergleichsanalysen; Statistik
10117 Berlin

Stand

März 2024

Text

BMBF/Verian (vormals Kantar Public);
Frauke Bilger; Eva Koubek

Gestaltung

neues handeln AG

Bildnachweise

Adobe Stock
Titel: Gorodenkoff
S. 2: Rawpixel.com
S. 5: SistersStock
S. 10: Seventyfour
S. 12: Halfpoint
S. 17: atitaph
S. 19: IgorS.
S. 20: BGStock72
S. 50: Mangostar
S. 52: opolja
S. 56: Mediteraneo
S. 58: Antonioguillem
S. 60: Mediteraneo
S. 65: KOTO
S. 67: Andrey Popov
S. 71: ABCreative
S. 74: insta_photos

Diese Publikation wird als Fachinformation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

