

Ehlert, Martin

Book Part — Published Version

Weiterbildung

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Ehlert, Martin (2021) : Weiterbildung, In: Statistisches Bundesamt (Destatis) Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Ed.): Datenreport 2021 - Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, ISBN 978-3-8389-7209-1, Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, Bonn, pp. 121-127

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/231788>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>

3.2 Weiterbildung*

*Überarbeitung der Version, die 2018 von Reinhard Pollak erstellt wurde.

Martin Ehlert

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung (WZB)

WZB/SOEP

Für viele Menschen in Deutschland und Europa werden der Alltag und das Berufsleben zunehmend komplex. Die sich rasant entwickelnde Digitalisierung und die weiter voranschreitende Internationalisierung machen die Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben anspruchsvoller. Das einst erlernte Wissen reicht in vielen Bereichen nicht mehr aus, um mit den gestiegenen Anforderungen Schritt halten zu können. Der Schlüssel für eine erfolgreiche gesellschaftliche Teilhabe liegt in einer kontinuierlichen Weiterbildung im Sinne der Idee des lebenslangen Lernens. Dies gilt aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung mehr denn je auch für Menschen jenseits des Rentenalters. Doch wie viele Menschen in Deutschland nehmen an Weiterbildung teil? Welche Personen bilden sich häufig weiter, welche mitunter gar nicht? Aus welchen Gründen nehmen die Menschen an Weiterbildung teil und wer bietet sie an? Bevor in diesem Kapitel auf die einzelnen Entwicklungen eingegangen wird,

gilt es zunächst zu klären, was überhaupt unter Weiterbildung oder lebenslangem Lernen verstanden wird.

Die in der Forschung verwendete Definition von Weiterbildung ist weiter gefasst als das, was in Deutschland zumeist im Alltag darunter verstanden wird. Hierzulande wird Weiterbildung oft verstanden als »die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit« (Definition der Kultusministerkonferenz 2001). Im internationalen Kontext hat sich hingegen ein Begriff durchgesetzt, der drei verschiedene Lernaktivitäten umfasst: Formales Lernen meint Lernaktivitäten im Rahmen des üblichen Bildungssystems, an deren Ende eine formale Qualifikation steht, etwa ein Schul- oder Berufsabschluss oder ein Meister- oder Technikerabschluss. Formales Lernen ist daher abschlussbezogen. Nonformales Lernen findet außerhalb von Schulen und Hoch-

► Info 1

Datenquellen für die Weiterbildungsforschung

Der **Adult Education Survey (AES)** ist eine repräsentative Querschnittsbefragung im zweijährigen Rhythmus. Darin wird eine Stichprobe der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung in Deutschland zu deren Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten befragt. Außerdem beinhaltet die Befragung soziodemografische Daten und weitere Themen, die das Lernverhalten von Erwachsenen und ihre Lernumwelten beschreiben. In Deutschland gibt es inzwischen sechs AES-Erhebungen (2007, 2010, 2012, 2014, 2016 und 2018). Neben den deutschen Daten gibt es für die Jahre 2007, 2011 und 2016 vergleichbare AES-Erhebungen in zuletzt 35 EU- und Nicht-EU-Ländern. Die deutschen Mikrodaten sind über GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften verfügbar, die europäischen Mikrodaten sowie deskriptive Statistiken über das Statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat).

Das **Nationale Bildungspanel (NEPS)** ist eine Längsschnittstudie, die Bildungsprozesse und Kompetenzen über die gesamte Lebensspanne erhebt. Zu diesem Zweck wurden repräsentative Stichproben aus verschiedenen Geburtskohorten gezogen und jedes Jahr im Rahmen von Panelstudien wieder befragt. Für die Weiterbildungsforschung ist die Startkohorte Erwachsene (SC6) der NEPS-Studie besonders interessant. Die Befragten kommen aus den Jahrgängen 1944 bis 1986 und waren somit im Jahr 2020 zwischen 34 und 76 Jahre alt. Seit 2009 wurden die Erwachsenen in dieser Startkohorte jährlich zu ihrem Lernverhalten und weiteren Themen befragt. Im Mai 2020 wurde darüber hinaus eine Kurzbefragung zu den Auswirkungen der Coronapandemie durchgeführt. Die Mikrodaten sind über das Forschungsdatenzentrum des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (IfBi) verfügbar.

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS): Startkohorte Erwachsene doi:10.5157/NEPS:SC6:11.0.0 sowie Konsortialdaten der Zusatzerhebung zur Coronapandemie Corona_CAWI_C2, die noch nicht als Scientific-Use-File vorliegen. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt.

schulen statt. Es gibt dabei aber eine klar strukturierte Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden. Beispiele sind Kurse und Lehrgänge, Schulungen, Seminare oder auch Privatunterricht. Falls es ein Zertifikat für die Teilnahme gibt, ist dies kein allgemein anerkannter Bildungsabschluss. Informelles Lernen schließlich umfasst alle absichtsvollen Lerntätigkeiten, bei denen es keine klare Lehrenden/Lernenden-Beziehung und keine klare Kursstruktur gibt, etwa beim Lesen von Fachbüchern, beim Austausch mit Kolleginnen und Kollegen oder bei der Nutzung von Lernprogrammen. Bei dieser Lernform erfolgt die Aneignung des Wissens also selbstgesteuert.

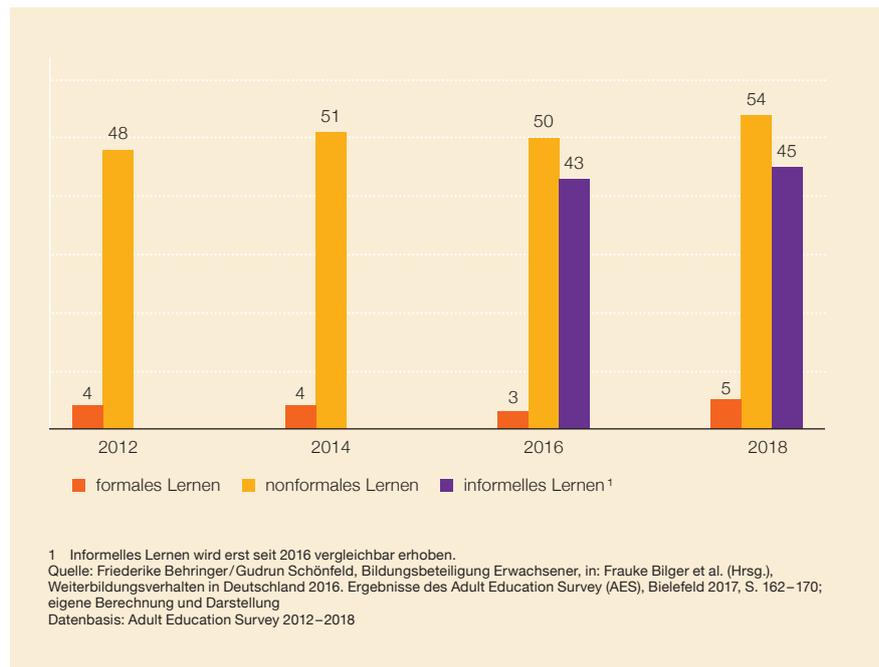
Auch in Deutschland wird die Unterscheidung zwischen formalem, nonformalem und informellem Lernen zunehmend wichtiger in der Berichterstattung zu Weiterbildung. Daher werden im Folgenden diese drei Lernformen für Erwachsene dargestellt.

Die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen findet in sehr unterschiedlichen Kontexten statt, unter anderem in Betrieben, in Meisterschulen, Hochschulen, Volkshochschulen oder bei privaten Weiterbildungsanbietern. Die Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten kann daher – anders als bei der Erstausbildung – nicht über Bildungsstatistiken von Schulen oder Hochschulen erfolgen. Üblicherweise werden in Bevölkerungsumfragen die Menschen direkt danach gefragt, ob sie in den vergangenen zwölf Monaten an formalem, nonformalem oder informellem Lernen teilgenommen haben. Für Deutschland gibt es zwei wichtige Datenquellen hierfür: den Adult Education Survey (AES) und das Nationale Bildungspanel (NEPS). ▶ [Info 1](#)

3.2.1 Teilnahme an Weiterbildung

Die Auswertungen des Adult Education Survey (AES) zeigen, dass Weiterbildung in allererster Linie über Kurse, Lehrgänge und selbst gesteuertes Lernen stattfindet und kaum über formale Weiterbildungen, die zu zusätzlichen Bildungszertifikaten führen. Im Jahr 2018 nah-

▶ **Abb 1** Beteiligung von 25- bis 64-Jährigen an formalem, nonformalem und informellem Lernen in Deutschland 2012–2018 – in Prozent



men nur 5 % der 25- bis 64-Jährigen in Deutschland an formalem Lernen teil. Mehr als die Hälfte dieser Altersgruppe (54 %) besuchte im Jahr 2018 hingegen nonformale Kurse. Auch informelles Lernen war weit verbreitet. Im Jahr 2018 gab fast jede/jeder Zweite (43 %) an, sich an informellen Lernaktivitäten beteiligt zu haben. ▶ [Abb 1](#)

Im Zeitverlauf zeigt sich bei allen drei Lernformen seit 2012 ein leichter Aufwärtstrend bei der Teilnahme – lebenslanges Lernen wird also für immer mehr Menschen in Deutschland zur gelebten Praxis. Am deutlichsten wird dies bei der nonformalen Weiterbildung. Verglichen mit 2012 stieg hier die Teilnahmequote bis 2018 um 6 Prozentpunkte. Auch die Teilnahmequote an der formalen Weiterbildung war 2018 leicht höher als 2012. Allerdings schwanken die Zahlen hier stärker über die Zeit. Die Teilnahme an informeller Weiterbildung wurde erst ab 2016 vergleichbar erhoben. Allerdings zeichnet sich auch hier eine stärkere Beteiligung über die Jahre ab.

Wie ungleich ist die Weiterbildungsteilnahme in der Bevölkerung verteilt? Gibt es Unterschiede nach Geschlecht, Alter, Bildung und Erwerbsstatus sowie zwischen Ost- und Westdeutschland? Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden. Aufgrund der hohen zahlenmäßigen Verbreitung von nonformalem Lernen werden dabei vor allem Ergebnisse für diese Form der Weiterbildung dargestellt. Die Ergebnisse beziehen sich auf Erwachsene im Alter von 18 bis 64 Jahren.

Deutliche Unterschiede gab es 2018 im Ausmaß der Beteiligung zwischen verschiedenen Erwerbsgruppen: Mehr als jede/jeder zweite Erwerbstätige (59 %) nahm mindestens einmal im Jahr an einem Kurs oder Lehrgang teil. Demgegenüber nahmen bei Nichterwerbspersonen, also Personen, die nicht arbeiten und nicht aktiv Arbeit suchen (beispielsweise Hausfrauen oder Hausmänner), mit 30 % nur etwa ein halb so großer Anteil an nonformaler Weiterbildung teil. Ein Grund hierfür ist, dass Kurse und Lehrgänge häufig über den Arbeitgeber angeboten

► **Tab 1** Beteiligung an nonformalem Lernen für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen 2012–2018 – in Prozent

| | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 |
|---|------|------|------|------|
| Alle Personen (18–64 Jahre) | 49 | 51 | 50 | 54 |
| Erwerbsstatus | | | | |
| Erwerbstätige | 56 | 58 | 56 | 59 |
| Arbeitslose | 29 | 32 | 27 | 49 |
| Personen in schulischer/beruflicher Bildung | 51 | 54 | 42 | 56 |
| sonstige Nichterwerbspersonen | 24 | 25 | 29 | 30 |
| Beruflicher Abschluss | | | | |
| kein Berufsabschluss | 37 | 39 | 34 | 44 |
| Lehre/Berufsfachschule | 44 | 47 | 46 | 48 |
| Meister-/Fachschule | 65 | 66 | 64 | 69 |
| Hochschule/Universität | 68 | 67 | 68 | 71 |
| Migrationshintergrund¹ | | | | |
| ohne Migrationshintergrund | – | – | 52 | 55 |
| mit Migrationshintergrund (1. Generation) | – | – | 40 | 52 |
| mit Migrationshintergrund (2. Generation) | – | – | 48 | 57 |
| Geschlecht | | | | |
| Frauen | 47 | 50 | 50 | 52 |
| Männer | 51 | 52 | 49 | 57 |
| Region | | | | |
| Ost | 53 | 54 | 51 | 48 |
| West | 48 | 50 | 49 | 56 |
| Altersgruppen | | | | |
| 18–24 Jahre | 49 | 50 | 46 | 55 |
| 25–34 Jahre | 51 | 58 | 51 | 58 |
| 35–44 Jahre | 52 | 53 | 54 | 59 |
| 45–54 Jahre | 51 | 53 | 52 | 55 |
| 55–64 Jahre | 38 | 39 | 44 | 47 |

1. Neue Operationalisierung des Migrationshintergrunds ab 2016, daher liegen keine vergleichbaren Werte für die Jahre 2012 und 2014 vor. Quelle: BMBF (Hrsg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, 2019; eigene Darstellung
Datenbasis: Adult Education Survey 2012–2018

werden (siehe Abschnitt 3.2.3). Das bedeutet aber auch, dass Nichterwerbspersonen, denen Weiterbildung vermutlich viel für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt helfen würde, nur bedingt Zugang zu jenen Kursen und Lehrgängen haben, die für Arbeitgeber relevant sind. Bei Arbeitslosen hingegen war 2018 eine ähnlich starke Beteiligung an nonformaler Weiter-

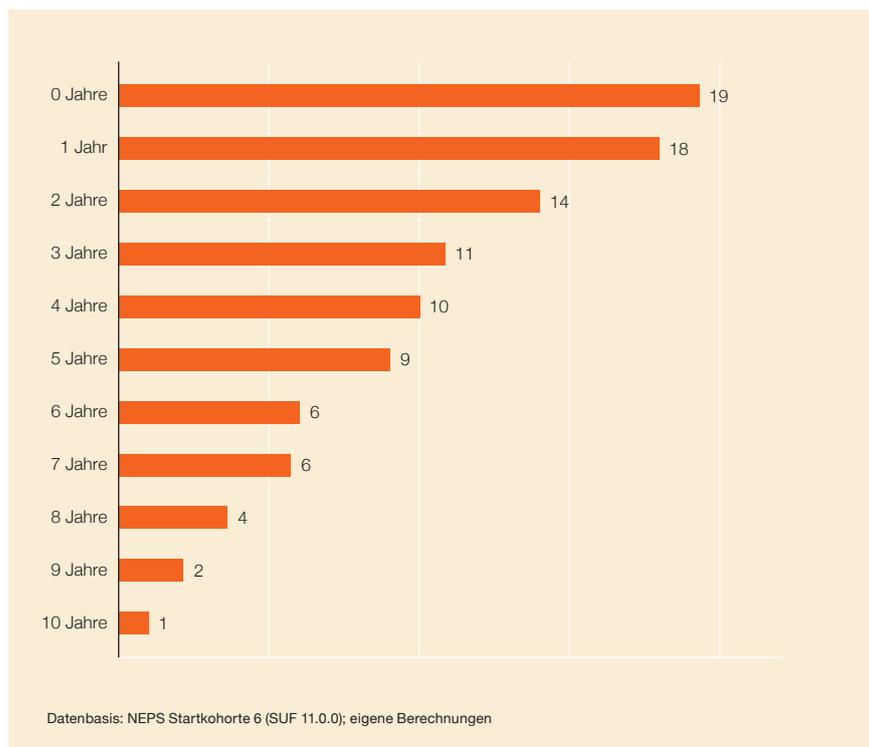
bildung wie bei Erwerbstätigen zu verzeichnen. Verglichen mit den Vorjahren ist dieser Anteil auch deutlich gestiegen. Dies kann an einer Veränderung der Zusammensetzung der Arbeitslosen liegen (im gleichen Zeitraum ist die Arbeitslosenquote weiter gesunken) oder auch an einer stärkeren Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. ► **Tab 1**

Ähnlich deutlich sind die Unterschiede mit Bezug auf den höchsten beruflichen Abschluss. Während 71 % der Menschen mit Hochschulabschluss in den vergangenen zwölf Monaten an Kursen oder Lehrgängen teilgenommen hatten, waren es bei Menschen ohne Berufsabschluss nur 44 %. Bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung war es knapp die Hälfte (48 %).

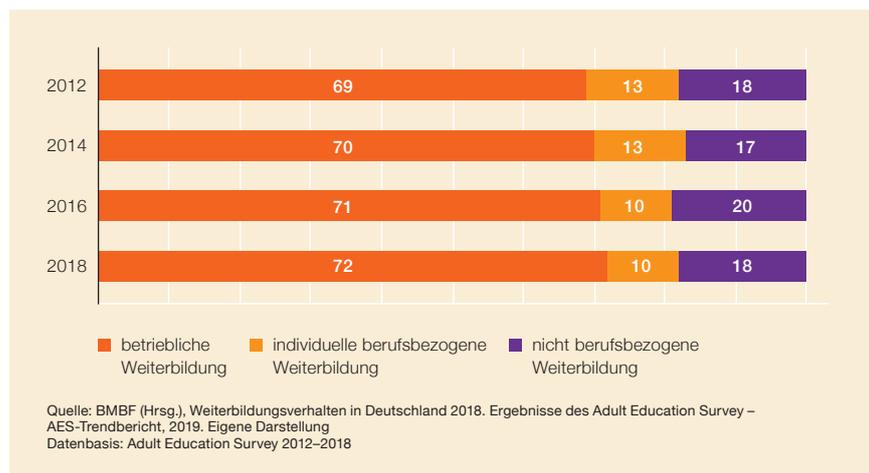
Die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit hohen Bildungsabschlüssen kommt hauptsächlich durch den ausgeübten Beruf zustande, wie weitergehende Analysen der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zeigen. Personen mit hohen Bildungsabschlüssen üben Berufe aus, die viel Weiterbildung erfordern. Beispiele dafür sind Ärzte und Ärztinnen, Juristen und Juristinnen oder Lehrer und Lehrerinnen. Dagegen üben Menschen ohne Schulabschluss oder mit niedrigen Bildungsabschlüssen eher Berufe aus, in denen sehr wenig Weiterbildung angeboten wird. Beispiele dafür finden sich in der Gastronomie oder im Reinigungsgewerbe. Außerdem zeigt sich, dass der Charakter der ausgeübten beruflichen Tätigkeiten eine entscheidende Rolle spielt: Insbesondere in Berufen, die sich durch wiederholende Tätigkeiten (sogenannte Routinetätigkeiten) auszeichnen, findet besonders wenig Weiterbildung statt, da für die Ausübung dieser Tätigkeiten nur selten neues Wissen nötig ist. Dieser Zusammenhang wiegt besonders schwer, da viele dieser Routineberufe zukünftig potenziell von Maschinen ausgeführt werden könnten. Beschäftigte mit Routinetätigkeiten sind also einem wachsenden Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt und haben gleichzeitig wenig Möglichkeiten dazuzulernen, um sich beruflich weiterzuentwickeln oder zu verändern.

Die früher häufig gefundenen und diskutierten Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind 2018 größtenteils verschwunden. Menschen mit Migrationshintergrund der ersten Generation (selbst nach Deutschland migriert) nahmen in Deutschland

► **Abb 2** Beteiligung der 1944 bis 1986 Geborenen an nonformaler Weiterbildung im Längsschnitt nach Jahren mit Teilnahme 2009–2019 — in Prozent



► **Abb 3** Weiterbildungskurse der 18- bis 64-Jährigen nach Grund der Weiterbildungsteilnahme 2012–2018 — in Prozent



im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund etwas seltener an nonformaler Weiterbildung teil. Dies dürfte vor allem daran liegen, dass diese Menschen häufiger einen geringeren Bildungsabschluss und damit weniger Zugang zu Weiterbil-

dung haben. Bei der zweiten Generation (Eltern nach Deutschland migriert) war die Quote im Jahr 2018 hingegen sogar etwas höher als bei Menschen ohne Migrationshintergrund. Damit bestätigen die aktuellen Zahlen den Trend einer Annä-

herung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppen, der schon seit längerer Zeit zu beobachten ist.

Die Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Männern und Frauen haben sich – entgegen dem Trend einer zunehmenden Angleichung der Weiterbildungsquoten in den zurückliegenden Jahren – im Jahr 2018 wieder leicht vergrößert. Im Jahr 2016 waren die Unterschiede praktisch nicht mehr sichtbar. 2018 wiesen Männer eine um 5 Prozentpunkte höhere Weiterbildungsbeteiligung als Frauen auf. Auch zwischen Ost- und Westdeutschland haben die Unterschiede im Weiterbildungsverhalten nach einer Phase der Angleichung wieder deutlich zugenommen: Mit 56% im Westen lag die Weiterbildungsteilnahme 2018 sogar um 8 Prozentpunkte höher als im Osten (48%).

Der Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung bei verschiedenen Altersgruppen zeigt in der Tendenz weniger große Unterschiede als früher. Dennoch sind die bekannten Muster und Unterschiede deutlich sichtbar. Am häufigsten nahmen demnach Menschen in der mittleren Lebensphase zwischen 35 und 44 Jahren an Weiterbildung teil (59%). Für jüngere Menschen sind die Raten etwas niedriger, da viele noch ihre Ausbildung oder ihr Studium absolvieren. Bei Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren lag die Weiterbildungsbeteiligung jedoch deutlich niedriger (47%). Ein Grund hierfür ist das Näherrücken des Erwerbsendes und der oft vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben. In der Folge gibt es für diese Personen seltener die Chance und Notwendigkeit, sich weiterzubilden. Gleichzeitig hat die Gruppe der Älteren im Vergleich zu den anderen Altersgruppen seit 2016 aufgeholt, was auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung im Alter zurückzuführen ist.

Die Idee des lebenslangen Lernens legt eine regelmäßige, wiederkehrende Weiterbildungsteilnahme über längere Zeiträume nahe. Die Längsschnittbetrachtung des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zeigt, dass eine solche regelmäßige Weiterbildungsteilnahme deutlich seltener

vorkommt, als es die jährlichen Weiterbildungsquoten vermuten lassen. Zwischen 2009 und 2019 nahmen demnach etwa 19 % der Befragten nie an einem Kurs oder Lehrgang teil. Das heißt, dass fast ein Fünftel der erwachsenen Bevölkerung aus den Geburtskohorten 1944 bis 1986 dauerhaft nicht an nonformaler Weiterbildung teilgenommen hat. Dies betrifft vor allem Geringqualifizierte und tendenziell eher Männer als Frauen. Zudem gibt es deutliche Hinweise darauf, dass diese Personen über die Zeit hinweg auch das Lernen selbst verlernen, also immer weniger in der Lage sind, sich Wissen über Weiterbildung anzueignen. Es wird eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein, im aktuell stattfindenden Wandel der Arbeitswelt diese Personengruppe nicht gänzlich abzuhängen. Etwa vier Fünftel (81 %) der Erwachsenen nahmen in den zehn Jahren zwischen 2009 und 2019 mindestens in einem Jahr an Weiterbildung teil. Allerdings bildeten sich die meisten (53 %) maximal in ein bis vier von zehn Jahren weiter. Deutlich weniger (28 %) nahmen in fünf Jahren oder häufiger und somit zumindest jedes zweite Jahr an einer Weiterbildung teil. Eine kontinuierliche Teilnahme in jedem Jahr wies nur etwa 1 % auf. ▶ Abb 2

Bei der Teilnahme an formalen und informellen Lernaktivitäten zeigen sich ebenfalls Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen. Die Teilnahme an formalen Lernaktivitäten wird besonders stark von der Bildungsprägung des Elternhauses beeinflusst. Bezüglich der informellen Lernaktivitäten finden sich hingegen ähnliche Gruppenunterschiede wie bei der Teilnahme an nonformaler Weiterbildung.

3.2.2 Gründe für die Weiterbildungsteilnahme

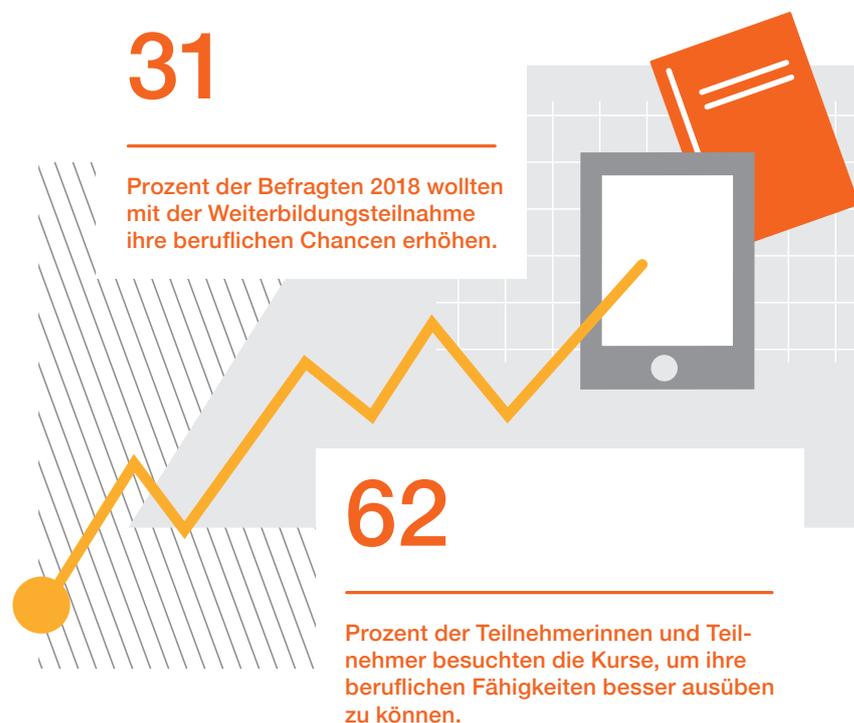
Im Adult Education Survey (AES) werden drei Gründe für die Teilnahme an nonformaler Weiterbildung unterschieden: Bei betrieblicher Weiterbildung stehen betriebliche Gründe im Vordergrund. Sie findet in der Regel während der bezahlten Arbeitszeit statt, oder der Arbeitgeber be-

teiligt sich finanziell an den Kurskosten. Bei individuellen berufsbezogenen Gründen ist dies nicht der Fall, jedoch belegt die Person den Kurs oder Lehrgang auch hier hauptsächlich aus beruflichen Gründen. Bei nicht berufsbezogener Weiterbildung erfolgt die Teilnahme eher aus privaten Gründen.

In Deutschland findet die Teilnahme an Kursen und Lehrgängen (nonformale Weiterbildung) in erster Linie im betrieblichen Kontext statt. Fast drei Viertel (72 %) aller nonformalen Weiterbildungsaktivitäten erfolgten 2018 während der Arbeitszeit und/oder der Betrieb übernahm einen Teil der Kosten für die Weiterbildung. Nur knapp 30 % der Weiterbildungskurse gingen auf Eigeninitiativen jenseits des Betriebs zurück. Hierbei war jede zehnte Weiterbildung individuell berufsbezogen, rund jede fünfte Weiterbildung hatte eher private Gründe. Bei diesen Anteilen zeigt sich über die letzten Jahre hinweg kein eindeutiger Trend. Bestenfalls kommt es zu einer leichten Zunahme der betrieblich bedingten Weiterbildung. Es

finden sich hingegen keine Hinweise darauf, dass Personen zunehmend selbst und unabhängig vom Betrieb ihre berufliche Weiterbildung und damit ihre berufliche Karriere in die Hand nehmen. ▶ Abb 3

Bei den Motiven für die Kursteilnahme fällt auf, dass Weiterbildung meist auf die aktuelle berufliche Position ausgerichtet ist und seltener eine berufliche Veränderung zum Ziel hat. Fast zwei Drittel der besuchten Kurse (62 %) dienten nach Angabe der Befragten dazu, ihre beruflichen Fähigkeiten besser ausüben zu können. Der Wunsch, die beruflichen Chancen zu erhöhen wurde von einem knappen Drittel als Motiv genannt (31 %), verbesserte Aussichten auf eine neue Stelle hingegen deutlich seltener (13 %). Bei einem knappen Drittel der besuchten Kurse (30 %) war die Teilnahme verpflichtend vom Arbeitgeber oder einer anderen externen Stelle vorgegeben. Diese Ergebnisse zu den individuellen Motiven für die Weiterbildungsteilnahme decken sich mit der bestehenden Forschung zu den Erträgen von nonformaler Weiterbildung:



► **Abb 4** Weiterbildungskurse der 18- bis 64-Jährigen nach Motiven für die Teilnahme 2018 — in Prozent



Die Teilnahme führt meist nicht zu höherem Einkommen und sozialem Aufstieg, kann aber zu einer Sicherung des Arbeitsplatzes beitragen. Ebenfalls ist anzumerken, dass bei vielen Kursen das Interesse an neuem Wissen im Beruf und im Alltag im Vordergrund steht (37%). Für viele ist dies offenbar ein wichtiger Nutzen jenseits von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. ► **Abb 4**

3.2.3 Anbieter von Weiterbildung

Betriebe sind in Deutschland mit Abstand der größte Anbieter von Weiterbildung. Im Jahr 2018 boten sie 34% aller besuchten nonformalen Weiterbildungskurse an. Das bedeutet, dass viele Kurse von den Betrieben, in denen die Beschäftigten arbeiten, selbst organisiert werden. Allerdings stellen nicht alle Betriebe ihren Beschäftigten Weiterbildungsmög-

lichkeiten bereit. Nach Daten des Continuing Vocational Training Survey (CVTS) boten im Jahr 2015 fast zwei Drittel (62%) der Betriebe Lehrveranstaltungen an. Wenn andere betriebliche Lernformen wie Weiterbildung am Arbeitsplatz oder Lern- und Qualitätszirkel dazugerechnet werden, waren sogar mehr als drei Viertel (77%) der Betriebe als Anbieter aktiv. Allerdings war dies bei kleineren Betrieben deutlich seltener der Fall als bei Großbetrieben. Auch wenn diese Zahlen in den letzten Jahren relativ stabil waren, zeigen sich zugleich konjunkturelle Schwankungen. Daten aus dem IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass das Weiterbildungsangebot der Betriebe während der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/2009 deutlich zurückgegangen ist. Danach erholte es sich allerdings schnell wieder auf das vorherige Niveau.

Neben den Betrieben sind kommerzielle Akteure die größten Anbieter von Weiterbildungskursen, während staatliche und nicht kommerzielle Institutionen wie Volkshochschulen nur einen kleinen Anteil haben. Nach Daten des Adult Education Survey (AES) sind vor allem andere Betriebe (17% der Kurse), selbstständige Lehrkräfte (13%) und kommerzielle Bildungsinstitute (7%) für einen Großteil der Kurse verantwortlich. Andere Anbieter wie (Fern-)Hochschulen (5% der Kurse), Berufsverbände und Volkshochschulen (jeweils 4%) spielen eine deutlich geringere Rolle. Auf der einen Seite spiegeln diese Zahlen natürlich die starke Ausrichtung der meisten Kurse auf betriebliche und berufliche Anforderungen wider. Bei den nicht berufsbezogenen Kursen sind die Volkshochschulen beispielsweise deutlich stärker vertreten. Auf der anderen Seite ist auch auffällig, dass die berufliche Weiterbildung in Deutschland weitestgehend dem kommerziellen und privaten Sektor überlassen wird, während die berufliche Erstausbildung überwiegend an staatlichen Berufsschulen und Universitäten stattfindet.

3.2.4 Zusammenfassung und Ausblick

Lebenslanges Lernen wird in Deutschland für immer mehr Menschen gelebte Realität, denn inzwischen nehmen pro Jahr mehr als die Hälfte der Erwachsenen an Weiterbildungsangeboten teil. Allerdings bleibt weiterhin eine große Gruppe den Lernangeboten fern. Die Längsschnittdaten mit den Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zeigen, dass etwa ein Fünftel der Erwachsenen in Deutschland dauerhaft nicht an Weiterbildung teilnimmt. Zudem wird aus den Daten ersichtlich, dass ein Großteil der Weiterbildung über den Betrieb und den Beruf gesteuert wird. Es ist also häufig weniger die individuelle Motivation zum Lernen, die fehlt, sondern der Mangel an strukturellen Voraussetzungen. Für viele ist es aufgrund fehlender Möglichkeiten zur Weiterbildung und passender Lernangebote schwierig, mit den wachsenden Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt Schritt zu halten.

Welchen Einfluss die Coronakrise auf die Weiterbildungsbeteiligung hat, ist zum aktuellen Zeitpunkt noch unklar, da es im Moment nur wenige Daten hierzu gibt.

Angesichts der aktuellen Struktur der Weiterbildungslandschaft in Deutschland lässt sich aber eine Verringerung der Beteiligung und eine Veränderung der Lernformen vermuten. Aus früheren Wirtschaftskrisen ist bekannt, dass Betriebe in diesen Zeiten das Weiterbildungsangebot verringern. Momentan gibt es kaum öffentliche Strukturen, die dies auffangen könnten. Gleichzeitig wird es schwieriger, Kurse und Lehrgänge im Präsenzbetrieb durchzuführen, wenn Kontaktbeschränkungen gelten. Dementsprechend könnten informelle, selbst gesteuerte und digitale Formen der Weiterbildungen an Gewicht gewinnen. Aktuelle Daten aus einer Sonderbefragung des NEPS im Mai 2020 zeigen, dass 18 % der Erwachsenen im Alter von 34 bis 76 Jahren während der ersten Phase der Pandemie (März bis Mai 2020) Lernangebote im Internet oder über Apps genutzt haben, um dazulernen. Davon war die Hälfte (50 %) aus beruflichen Gründen motiviert. Ob die Krise allerdings einen grundsätzlichen Wandel zu mehr individueller und digitaler Weiterbildung auslöst, wird erst in den nächsten Jahren sichtbar werden.