

Ehlert, Martin

Book Part — Published Version

Weiterbildung

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Ehlert, Martin (2024) : Weiterbildung, In: Deutschland, Statistisches Bundesamt, DESTATIS ; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung - Social Science Research Center Berlin, WZB ; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden, BiB (Ed.): Sozialbericht 2024 : ein Datenreport für Deutschland, ISBN 978-3-8389-7264-0, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, pp. 120-125

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/312967>

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/>

3.2 Weiterbildung

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, die weiter voranschreitende Internationalisierung und der Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft 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. Doch haben nicht alle Menschen in Deutschland gleichen Zugang zu Weiterbildung. In diesem Kapitel werden aktuelle Daten zur Teilnahme an Weiterbildung, zu den Motiven dahinter und zu den Anbietern vorgestellt. Bevor auf die einzelnen Entwicklungen eingegangen wird, gilt es zunächst zu klären, was überhaupt unter Weiterbildung verstanden wird.

Die in der Forschung verwendete Definition von Weiterbildung ist weiter gefasst als das, was in Deutschland zumeist im Alltag darunter verstanden wird. Weiterbildung besteht aus einer Vielfalt von Lerngelegenheiten im Erwachsenenalter nach der Beendigung der Erstausbildung und wird in drei verschiedene Aktivitäten kategorisiert: *Formales* Lernen bezeichnet Lernaktivitäten im Rahmen des üblichen Bildungssystems, an deren Ende eine formale Qualifikation steht, etwa ein Schul- oder Berufsabschluss oder ein Meister- oder Technikerabschluss. *Nonformales* Lernen findet außerhalb von Schulen und Hochschulen 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 Lernaktivitäten, 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.

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 Bildung im Erwachsenenalter in allererster Linie über Kurse, Lehrgänge und selbstgesteuertes Lernen stattfindet und kaum über formale Weiterbildungen, die zu Bildungszertifikaten führen. Im Jahr 2020 nahmen nur 7 % der 25- bis 64-Jährigen in Deutschland an formalem Lernen teil. Mehr als die Hälfte dieser Altersgruppe (59 %) besuchte im Jahr 2020 hingegen nonformale Kurse. Auch informelles Lernen war weitverbreitet. Im Jahr 2020 gaben zwei Drittel (68 %) der Befragten an, sich an informellen Lernaktivitäten beteiligt zu haben. ► [Abb 1](#)

Im Zeitverlauf zeigt sich bei allen drei Lernformen von 2012 bis 2018 ein leichter Aufwärtstrend bei der Teilnahme – lebenslanges Lernen wurde also für immer mehr Menschen in Deutschland zur gelebten Praxis. Dieser Trend wurde allerdings durch die Coronapandemie ab dem Jahr 2020 unterbrochen. Besonders deutlich zeigte sich das beim nonformalen Lernen.

Dieser Trend kann nicht mit dem AES abgebildet werden, da sich zwischen 2018 und 2020 der Erhebungsmodus änderte und die Daten nicht mit der vorangegangenen Zeitreihe vergleichbar sind. Daher wird hier auf Zeitreihen aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) zurückgegriffen. Diese haben den Vorteil, dass über die Zeit die gleichen Personen auf die gleiche Art und Weise befragt wurden.

Die Zahlen des NEPS fallen im Vergleich zum AES niedriger aus, da Weiterbildung in beiden Studien nicht identisch definiert wurde. Der Einfluss der Pandemie ist hier aber deutlich sichtbar: Die Teilnahme an nonformalen Kursen verringerte sich von 2019 auf 2020 um 10 Prozentpunkte. Hier zeigt sich deutlich, dass diese Lernform wegen der Kontaktbeschränkungen für einen Teil der Befragten nicht mehr möglich war. Auch im Jahr 2021 erholte sich die Teilnahmequote kaum. Teilnahmen an informellen Angeboten änderten sich hingegen weniger, da Präsenzformate bei dieser Lernform eine geringere Rolle spielen. ► Abb 2

Wie ungleich ist die Weiterbildungsteilnahme in der Bevölkerung verteilt? Dieser Frage soll im Folgenden nachgegangen werden. Aufgrund der hohen zahlenmäßigen Verbreitung von nonformalem Lernen werden vorrangig die Ergebnisse für diese Form der Weiterbildung dargestellt. Um eine vergleichbare Operationalisierung über die Jahre zu gewährleisten, werden die Daten des AES herangezogen. Durch Abweichungen im Erhebungsmodus kann das Niveau der Teilnahme allerdings nicht mit den Vorwellen verglichen werden. Es können nur Trends in den relativen Verteilungen zwischen den Gruppen über die Jahre interpretiert werden.

Deutliche Unterschiede gab es 2020 wie auch schon in den Vorjahren im Ausmaß der Beteiligung zwischen verschiedenen Erwerbsgruppen: Mehr als zwei Drittel der Erwerbstätigen (67 %) nahm mindestens einmal im Jahr an einem Kurs oder Lehrgang teil. Demgegenüber nahmen bei Nichterwerbspersonen, also

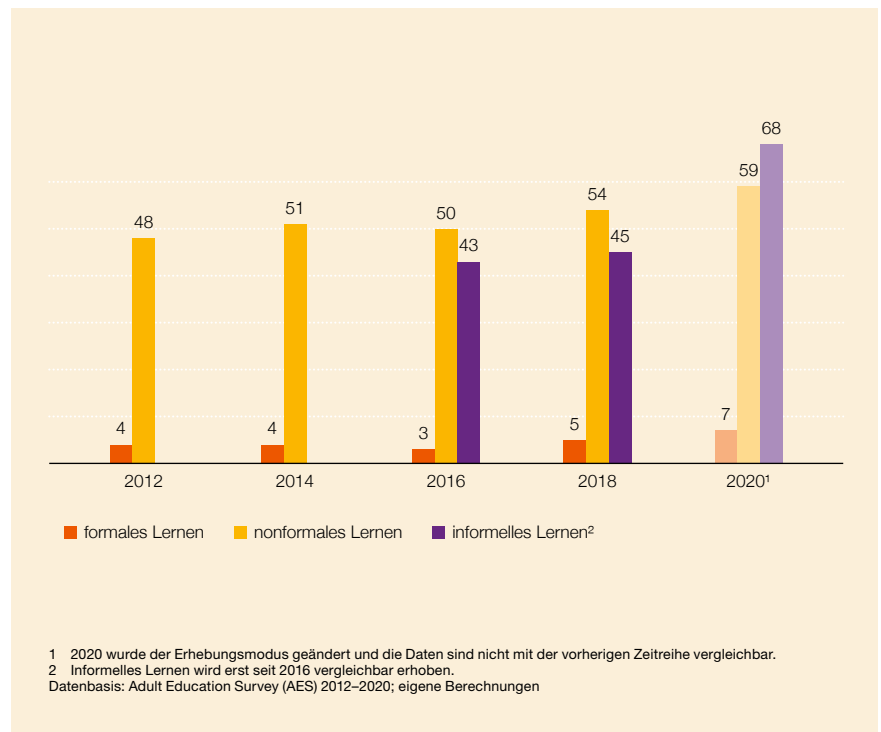
► Info 1

Datenquellen für die Weiterbildungsforschung

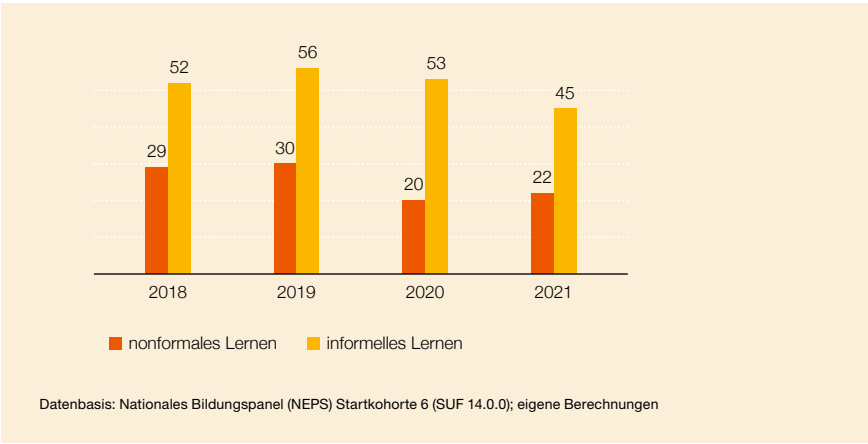
Der **Adult Education Survey (AES)** ist eine repräsentative Querschnittsbefragung im zweijährigen Rhythmus. Darin wird eine Stichprobe der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung in Deutschland zu deren Lernaktivitäten in den vergangenen zwölf Monaten befragt. Außerdem beinhaltet die Befragung soziodemografische Daten und weitere Themen, die das Lernverhalten von Erwachsenen und ihre Lernumwelten beschreiben. In Deutschland gibt es inzwischen sieben AES-Erhebungen (2007, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020). Die Daten von 2020 sind wegen einer Änderung im Erhebungsmodus nicht direkt mit den vorherigen Wellen vergleichbar. 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 das 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. In diesem Kapitel werden Daten der Startkohorte 6 (Erwachsene), Scientific Use File 14.0.0 des Nationalen Bildungspanels genutzt (vgl. dazu Hans-Peter Blossfeld/Hans-Günther Roßbach [Hrsg.], Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study [NEPS]. Edition ZfE, Wiesbaden, 2. Aufl. 2019; NEPS-Netzwerk, Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe [LIfBi], Bamberg 2023, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:14.0.0>). Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt. Die Befragten kommen aus den Jahrgängen 1944 bis 1986. Seit 2009 wurden die Erwachsenen in dieser Startkohorte jährlich bis zu ihrem 75. Lebensjahr zu ihrem Lernverhalten und weiteren Themen befragt. Somit waren die Befragten in der neuesten vorliegenden Welle im Jahr 2021 zwischen 35 und 75 Jahre alt. Die Mikrodaten sind über das Forschungsdatenzentrum des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (LIfBi) verfügbar.

► Abb 1 Beteiligung von 25- bis 64-Jährigen an formalem, nonformalem und informellem Lernen (nach AES) – in Prozent



► **Abb 2** Beteiligung von 31- bis 75-Jährigen an nonformalem und informellem Lernen (nach NEPS) – in Prozent



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

	2012	2014	2016	2018	2020 ¹
Alle Personen (18–64 Jahre)	49	51	50	54	60
Erwerbsstatus					
Erwerbstätige	56	58	56	59	67
Arbeitslose	29	32	27	49	34
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	51	54	42	56	61
sonstige Nichterwerbspersonen	24	25	29	30	30
Beruflicher Abschluss					
kein Berufsabschluss	37	39	34	44	47
Lehre/Berufsfachschule	44	47	46	48	57
Meister-/Fachschule	65	66	64	69	71
Hochschule/Universität	68	67	68	71	77
Migrationshintergrund²					
ohne Migrationshintergrund	–	–	52	55	63
mit Migrationshintergrund (1. Generation)	–	–	40	52	49
mit Migrationshintergrund (2. Generation)	–	–	48	57	59
Geschlecht					
Frauen	47	50	50	52	60
Männer	51	52	49	57	60
Region					
Ost	53	54	51	48	58
West	48	50	49	56	60
Altersgruppen					
18–24 Jahre	49	50	46	55	64
25–34 Jahre	51	58	51	58	65
35–44 Jahre	52	53	54	59	61
45–54 Jahre	51	53	52	55	62
55–64 Jahre	38	39	44	47	51

1 2020 wurde der Erhebungsmodus geändert und die Höhe der Quoten sind nicht mit der vorherigen Zeitreihe vergleichbar. Die relative Verteilung zwischen den Gruppen ist dadurch nicht betroffen und kann interpretiert werden.
 2 Neue Operationalisierung des Migrationshintergrunds ab 2016, daher keine Werte für 2012 und 2014.
 Datenbasis: Adult Education Survey (AES) 2012–2020

Personen, die nicht arbeiten und nicht aktiv Arbeit suchen (beispielsweise Hausfrauen oder Hausmänner), mit 30 % nur etwa halb so viele Menschen an nonformaler Weiterbildung teil. Auch Arbeitslose wiesen 2020 deutlich geringere Teilnahmequoten auf als Erwerbstätige. Ein Grund für die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und den anderen beiden Gruppen ist, dass Kurse und Lehrgänge häufig über den Arbeitgeber angeboten werden (siehe Abschnitt 3.2.3). Das bedeutet aber auch, dass Nichterwerbspersonen, denen Weiterbildung vermutlich viel beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt helfen würde, nur bedingt Zugang zu jenen Kursen und Lehrgängen haben, die für Arbeitgeber relevant sind. ► **Tab 1**

Ähnlich deutlich sind die Unterschiede mit Bezug auf den höchsten beruflichen Abschluss. Während 77 % der Personen mit Hochschulabschluss 2020 in den vergangenen zwölf Monaten an Kursen oder Lehrgängen teilgenommen hatten, waren es bei jenen ohne Berufsabschluss 47 %. Der große Abstand zwischen der höchsten und der niedrigsten Bildungsgruppe ist dabei über die Jahre relativ konstant geblieben. Dementsprechend nehmen auch Menschen ohne Berufsabschluss immer häufiger an Weiterbildung teil, holen aber nicht zu den Höhergebildeten auf.

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. In Berufen, die einen hohen Bildungsabschluss voraussetzen, werden in der Regel Tätigkeiten ausgeübt, die ein häufiges Dazulernen erfordern, zum Beispiel die Arbeit mit Computern. Zeichnen sich Berufe hingegen durch sich wiederholende Tätigkeiten (sogenannte Routinetätigkeiten) aus, findet besonders selten Weiterbildung statt, da für die Ausübung dieser Tätigkeiten kaum neues Wissen nötig ist. Dieser Zusammenhang wiegt besonders schwer, da viele dieser Routineberufe zukünftig potenziell von Maschinen ausgeführt

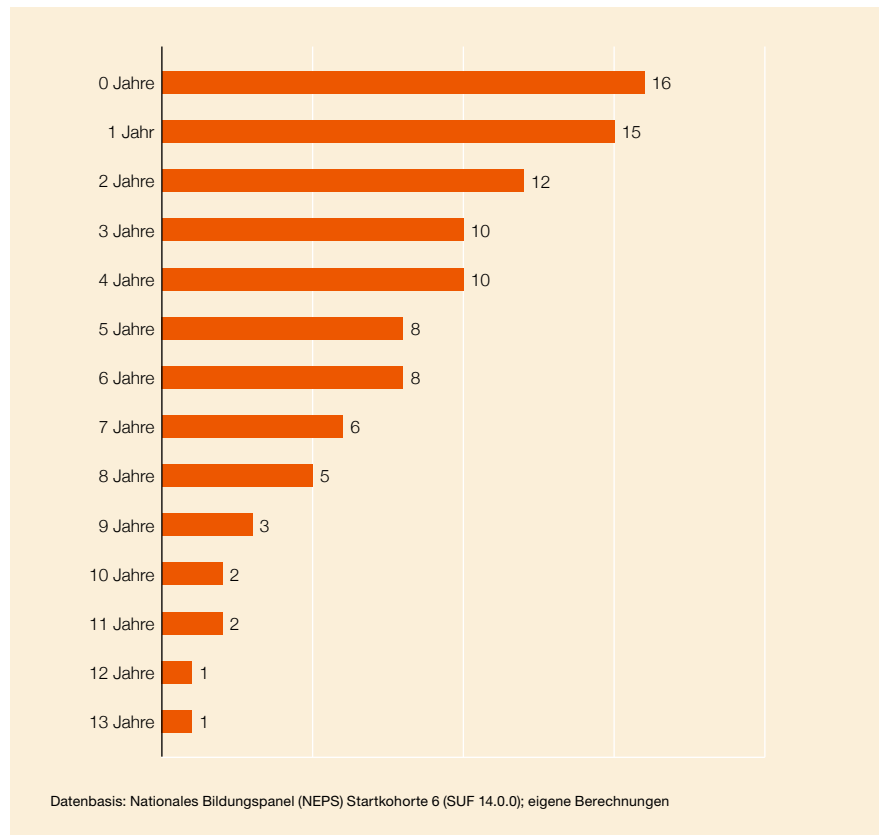
werden könnten. Beschäftigte mit Routine-tätigkeiten sind also einem wachsenden Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt und haben gleichzeitig wenig Möglichkeiten dazuzulernen, um sich beruflich weiterzuentwickeln oder zu verändern.

Die früher häufig gefundenen und diskutierten Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind größtenteils verschwunden. Menschen mit Migrationshintergrund der ersten Generation (selbst nach Deutschland migriert) nahmen 2020 in Deutschland 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 Weiterbildung haben. Bei der zweiten Generation (Eltern nach Deutschland migriert) war die Quote im Jahr 2020 hingegen etwa auf dem gleichen Niveau wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund. Damit bestätigen die aktuellen Zahlen den Trend einer Annäherung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppen, der schon seit längerer Zeit zu beobachten ist.

Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Männern und Frauen waren 2020 nicht zu erkennen. Nachdem Männer 2018 noch ein etwas höheres Weiterbildungsniveau aufwiesen, setzte sich 2020 der schon vorher sichtbare Trend einer Angleichung des Weiterbildungsverhaltens zwischen den Geschlechtern fort. Auch bezüglich der Unterschiede zwischen Ost und West war 2020 im Vergleich zum Jahr 2018 wieder eine Angleichung zu beobachten. Mit 60 % im Westen lag die Weiterbildungsteilnahme 2020 nur noch um 2 Prozentpunkte höher als im Osten (58 %).

Der Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung bei verschiedenen Altersgruppen zeigt in der Tendenz weniger große Unterschiede als zuvor. Am häufigsten nahmen Menschen in der frühen Lebensphase zwischen 25 und 34 Jahren an Weiterbildung teil (65 %). Mit zunehmendem Alter nimmt die Teilnahme ab. Bei Personen im

► **Abb 3** Beteiligung der 1944 bis 1986 Geborenen an nonformaler Weiterbildung im Längsschnitt nach Jahren mit Teilnahme 2009–2021 — in Prozent

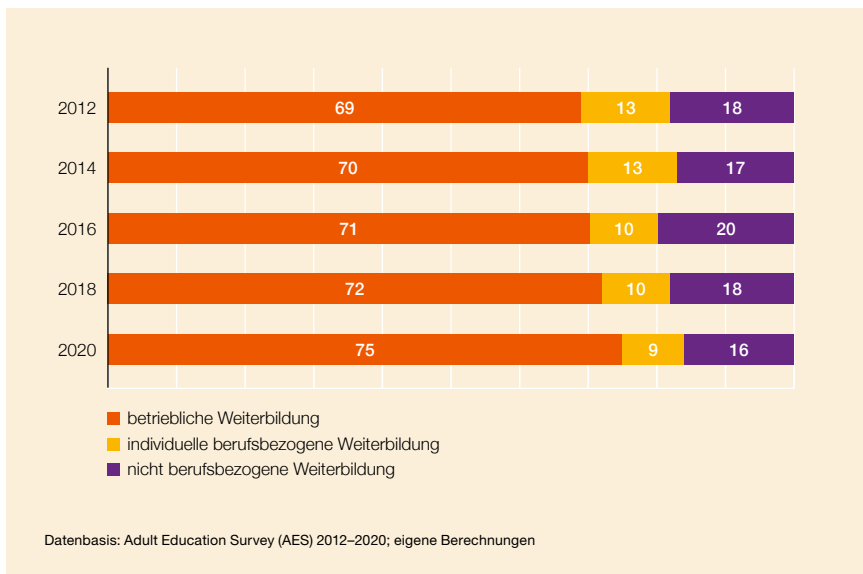


Alter von 55 bis 64 Jahren lag die Weiterbildungsbeteiligung deutlich niedriger (51 %). Ein Grund hierfür ist das Näherücken des Erwerbsendes. In der Folge gibt es für diese Personen seltener die Chance und Notwendigkeit, sich weiterzubilden. Nachdem die Älteren bis 2016 kontinuierlich gegenüber den Jüngeren aufgeholt hatten, stagnierte der Abstand in der Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren danach und wurde 2020 sogar wieder leicht größer.

Die Idee des lebenslangen Lernens legt eine regelmäßige, wiederkehrende Weiterbildungsteilnahme über längere Zeiträume nahe. Die Längsschnittbetrachtung des NEPS zeigt, dass eine solche regelmäßige Weiterbildungsteilnahme deutlich seltener vorkommt, als es die jährlichen Weiterbildungsquoten vermuten lassen. Zwischen 2009 und 2021 nahmen demnach etwa 16 % der Befragten

nie an einem Kurs oder Lehrgang teil. Das heißt, dass ein Sechstel 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. Es wird eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein, im aktuell stattfindenden Wandel der Arbeitswelt diese Personengruppe nicht gänzlich abzuhängen. Etwa 84 % der Erwachsenen nahmen in den 13 Jahren zwischen 2009 und 2021 mindestens in einem Jahr an Weiterbildung teil. Allerdings bildeten sich die meisten (55 %) maximal in einem bis fünf von 13 Jahren weiter. Deutlich weniger (29 %) nahmen in mehr als fünf Jahren oder häufiger und somit zumindest etwa jedes zweite Jahr an einer Weiterbildung teil. Eine kontinuierliche Teilnahme in jedem Jahr wies nur knapp 1 % auf. ► **Abb 3**

► **Abb 4** Weiterbildungskurse der 18- bis 64-Jährigen nach Grund der Weiterbildungsteilnahme – in Prozent



3.2.2 Gründe für die Weiterbildungsteilnahme

Im Adult Education Survey (AES) werden drei Gründe für die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung unterschieden: Bei betrieblicher Weiterbildung stehen betriebliche Gründe im Vordergrund. Sie findet in der Regel während der bezahlten Arbeitszeit statt, oder der Arbeitgeber beteiligt 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 nonformale Weiterbildung in erster Linie im betrieblichen Kontext statt. Drei Viertel (75 %) aller nonformalen Weiterbildungsaktivitäten erfolgten 2020 während der Arbeitszeit und/oder der Betrieb übernahm einen Teil der Kosten für die Weiterbildung. Nur 25 % der Weiterbildungskurse gingen auf Eigeninitiativen jenseits des Betriebs zurück. Hierbei war etwa jede zehnte Weiterbildung (9 %) individuell berufsbezogen, rund jede sechste Weiterbildung (16 %) hatte eher private Gründe.

Bei diesen Anteilen zeigt sich über die vergangenen Jahre hinweg eine leichte Zunahme der betrieblich bedingten Weiterbildung. Es gibt 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 4**

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. Mehr als die Hälfte der besuchten Kurse (53 %) dienten 2020 nach Angabe der Befragten dazu, ihre beruflichen Fähigkeiten besser ausüben zu können. Der Wunsch, die beruflichen Chancen zu erhöhen, wurde von einem knappen Viertel als Motiv genannt (24 %), verbesserte Aussichten auf eine neue Stelle hingegen deutlich seltener (11 %). Bei einem knappen Drittel der besuchten Kurse (31 %) 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: 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 Personen das Interesse an neuem Wissen im Beruf und im Alltag im Vordergrund stand (40 %). Für viele ist dies offenbar ein wichtiger Nutzen jenseits von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. ► **Abb 5**

3.2.3 Anbieter von Weiterbildung

Betriebe sind in Deutschland mit Abstand der größte Anbieter von Weiterbildung. Im Jahr 2020 boten sie laut der Daten des Adult Education Survey (AES) 41 % 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 Weiterbildungsmöglichkeiten bereit. Nach Daten des Continuing Vocational Training Survey (CVTS) boten im Jahr 2020 fast zwei Drittel (63 %) der Betriebe Lehrveranstaltungen an. Wenn andere betriebliche Lernformen wie Weiterbildung am Arbeitsplatz oder Lern- und Qualitätszirkel dazugerechnet werden, sind sogar mehr als drei Viertel (77 %) der Betriebe als Anbieter aktiv. Allerdings ist dies bei kleineren Betrieben deutlich seltener der Fall als bei Großbetrieben.

Neben den Betrieben, die selbst Weiterbildung für ihre Beschäftigten anbieten, sind kommerzielle Akteure die größten Anbieter von Weiterbildungskursen, während staatliche und nicht kommerzielle Institutionen wie Volkshochschulen nur einen kleinen Anteil haben. Nach Daten des AES waren 2020 vor allem andere Betriebe, zum Beispiel die Hersteller einer verwendeten Maschine oder Software (16 % der Kurse), selbstständige Lehrkräfte (10 %) und kommerzielle Bildungsinstitute (7 %) für einen Großteil der Kurse, die nicht von den Betrieben selbst angeboten wurden, verantwortlich. Andere Anbieter wie Berufsverbände (5 % der Kurse), (Fern-)Hochschulen (4 %) und Volkshochschulen (2 %) spielten eine deutlich geringere Rolle. Diese Zahlen spiegeln die starke

Ausrichtung der meisten Kurse auf betriebliche und berufliche Anforderungen wider. Bei den nicht berufsbezogenen Kursen sind die Volkshochschulen beispielsweise deutlich stärker vertreten.

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 Längsschnittanalysen mit den Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zeigen, dass etwa ein Sechstel 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.

Die Coronapandemie hatte großen Einfluss auf die Beteiligung insbesondere an nonformalem Lernen. Vielfach wurden Kurse wegen der Kontaktbeschränkungen abgesagt, was sich in den geringeren Teilnahmequoten widerspiegelt. Gleichzeitig wurden die Weiterbildungsangebote stark digitalisiert. Dabei zeigen die Daten des Adult Education Survey (AES) aus dem Jahr 2020, dass viele nonformale Kurse mithilfe von digitalen Medien wie Webinaren und Lernplattformen durchgeführt wurden. Auch informelles berufliches Lernen fand während der Pandemie häufiger digital statt, wie die Daten des NEPS belegen. Ob sich diese Digitalisierung der Weiterbildung auch in der Zeit nach der Pandemie hält und welche Folgen dies für die Teilnahme in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen hat, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

► **Abb 5** Weiterbildungskurse der 18- bis 64-Jährigen nach Motiven für die Teilnahme 2020 — in Prozent

