



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie |  
Postfach 71 28 | 24171 Kiel

**Minister**

Vorsitzende des Bildungsausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Frau Anke Erdmann, MdL  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Vorsitzender des Wirtschaftsausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Christopher Vogt, MdL  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

26. April 2013

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,  
sehr geehrter Herr Vorsitzender,

der Schleswig-Holsteinische Landtag hat am 15. Juli 2009 beschlossen, sich am „Adult Education Survey (AES)“ mit einer Zusatzstudie Schleswig-Holstein anstelle des bisherigen „Berichtssystems Weiterbildung (BSW)“ zu beteiligen (Drs. 15/2755).

Als Ergebnis dieser repräsentativen Befragung hat das Institut „TNS Infratest Sozialforschung“ den Schlussbericht „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012“ (SH-AES 2012) vorgelegt.

Diesen Bericht übermittle ich zu Ihrer Information.

Im Internet wird der Bericht in Kürze im InfoNetz Weiterbildung unter [www.weiterbildung.schleswig-holstein.de](http://www.weiterbildung.schleswig-holstein.de) veröffentlicht.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Reinhard Meyer

Anlage: Schlussbericht „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012“ (AES-SH 2012)

Hinweis: Der vollständige Umdruck kann im Ausschussbüro - Zi. 138 - eingesehen und über das Internetangebot des Landtages unter [sh-landtag.de](http://sh-landtag.de)->Dokumente->Umdrucke aufgerufen werden.



**TNS Infratest**  
Sozialforschung

**Weiterbildung in  
Schleswig-Holstein 2012**

**(SH-AES 2012)**

**Schlussbericht**



**TNS Infratest**  
Sozialforschung



## **Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012 (SH-AES 2012)**

### **Schlussbericht**

Forschungsprojekt im Auftrag des  
**Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie  
des Landes Schleswig-Holstein**

Durchgeführt und vorgelegt von:  
**TNS Infratest Sozialforschung**

Miriam Gensicke  
mailto: [miriam.gensicke@tns-infratest.com](mailto:miriam.gensicke@tns-infratest.com)  
Tel.: 089 / 5600 - 1585

Frauke Bilger  
mailto: [frauke.bilger@tns-infratest.com](mailto:frauke.bilger@tns-infratest.com)  
Tel.: 089 / 5600 - 1696

unter Mitarbeit von: Luisa Stock

München, Februar 2013  
Gensicke/67.04.127166



## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Vorbemerkung .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Weiterbildung .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2000 bis 2012 .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>Wahrgenommene Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten .....</b>	<b>7</b>
<b>2.3</b>	<b>Weiterbildungssegmente .....</b>	<b>8</b>
2.3.1	Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente .....	9
2.3.2	Weiterbildungssegmente .....	14
2.3.3	Teilnahmequoten .....	16
<b>3</b>	<b>Aktuelle Entwicklung: Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1</b>	<b>Berufsbezogene Merkmale.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2</b>	<b>Finanzielle Situation .....</b>	<b>26</b>
<b>3.3</b>	<b>Bildung .....</b>	<b>27</b>
<b>3.4</b>	<b>Gender.....</b>	<b>31</b>
<b>3.5</b>	<b>Alter .....</b>	<b>32</b>
<b>3.6</b>	<b>Migrationshintergrund .....</b>	<b>34</b>
<b>4</b>	<b>Wahrgenommenes Weiterbildungsangebot: Strukturen.....</b>	<b>36</b>
<b>4.1</b>	<b>Unterrichtsformen und Themen der Weiterbildung.....</b>	<b>36</b>
<b>4.2</b>	<b>Anbietergruppen.....</b>	<b>42</b>
<b>4.3</b>	<b>Zeitlicher Umfang von Weiterbildung.....</b>	<b>45</b>
<b>4.4</b>	<b>Individuelle Kosten und Finanzierung von Weiterbildung.....</b>	<b>50</b>
<b>4.5</b>	<b>Teilnahmemotive, Zufriedenheit und Nutzen von Weiterbildung.....</b>	<b>52</b>
4.5.1	Teilnahmemotive.....	52
4.5.2	Zufriedenheit mit und Nutzen von Weiterbildung .....	55
<b>5</b>	<b>Zugang zu Weiterbildung: Informationen, Transparenz und Beratung .....</b>	<b>61</b>
<b>6</b>	<b>Beteiligung an regulären Bildungsgängen .....</b>	<b>65</b>
<b>7</b>	<b>Teilnahmemotive und -barrieren .....</b>	<b>68</b>
<b>8</b>	<b>Informelles Lernen.....</b>	<b>70</b>
<b>9</b>	<b>Zusammenschau der Ergebnisse: Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012... 73</b>	<b>73</b>
<b>10</b>	<b>Literatur.....</b>	<b>77</b>

## 1. Vorbemerkung

Das Projekt „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ wurde vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein bzw. seinem Vorgänger bei TNS Infratest Sozialforschung zum fünften Mal in Auftrag gegeben. Bei dem Projekt handelt es sich um eine Schleswig-Holstein-spezifische Zusatzerhebung zur Erhebung zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012“ (genauer vgl.: Bilger 2013/Veröffentlichung in Vorbereitung).

Seit 1994 wird im Rahmen von „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“, beauftragt und gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), die Möglichkeit für Länderzusatzstudien angeboten. Das Land Schleswig-Holstein nutzt diese Möglichkeit seit 2000 durchgängig und vergab bis einschließlich 2007 die Studie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ nach dem Konzept des „Berichtssystems Weiterbildung“ (BSW; zuletzt Bilger 2008). Seit dem Jahr 2010 wird das Weiterbildungsverhalten in Deutschland, nach der Erprobung in 2007, ausschließlich mit dem europäischen Instrumentarium des Adult Education Survey (AES) erhoben (genauer vgl. z.B.: Bilger/Rosenblatt 2011; Rosenblatt/Bilger 2008; Gnahs/Kuwan/Seidel 2008). Insofern erfolgte in Schleswig-Holstein der Umstieg der Statistik nach dem BSW-Konzept in die neue Statistik nach dem AES-Konzept im Rahmen der Länderzusatzstudie im Jahr 2010. Gezeigt wurde, dass Trendaussagen, die Erhebungen nach dem BSW- und nach dem AES-Konzept vergleichen, ausschließlich für die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt möglich sind (vgl. auch Bilger 2011). Alle weiteren „Trendbeobachtungen“ nach AES-Konzept können für Schleswig-Holstein seit 2010 vorgenommen werden.

Der hiermit vorgelegte Bericht stellt die Ergebnisse der Länderzusatzstudie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012“ vor; einerseits im Trend – soweit vor dem Hintergrund von Instrumentenmodifikationen<sup>1</sup> möglich – und andererseits im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen der BMBF-Studie „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“.

---

<sup>1</sup> Grundlage des deutschen AES 2012 sind die europäischen Vorgaben. Mit der EU-Verordnung 2008 (Europäische Union 2008) wurde der AES zur Pflichterhebung für alle europäischen Mitgliedsstaaten bestimmt. Rechtliche Grundlage zur Durchführung ist die EU-Verordnung vom September 2010 (Europäische Union 2010), in der die Einzelheiten geregelt werden. Die AES-Erhebungen in Deutschland in den Jahren 2007 und 2010 waren freiwillig, stützten sich aber ebenso auf die europäischen Vorgaben. Seither wurde das Instrumentarium in Einzelfällen leicht angepasst (s. AES-Manual als Bestandteil der EU-Verordnung 2010; European Commission/Eurostat 2011), sowohl in den EU-Vorgaben als auch in der Umsetzung des deutschen Erhebungsinstruments. Die aktuelle Erhebungsrunde ist für alle EU-Mitgliedsstaaten verpflichtend.

## 2 Weiterbildung

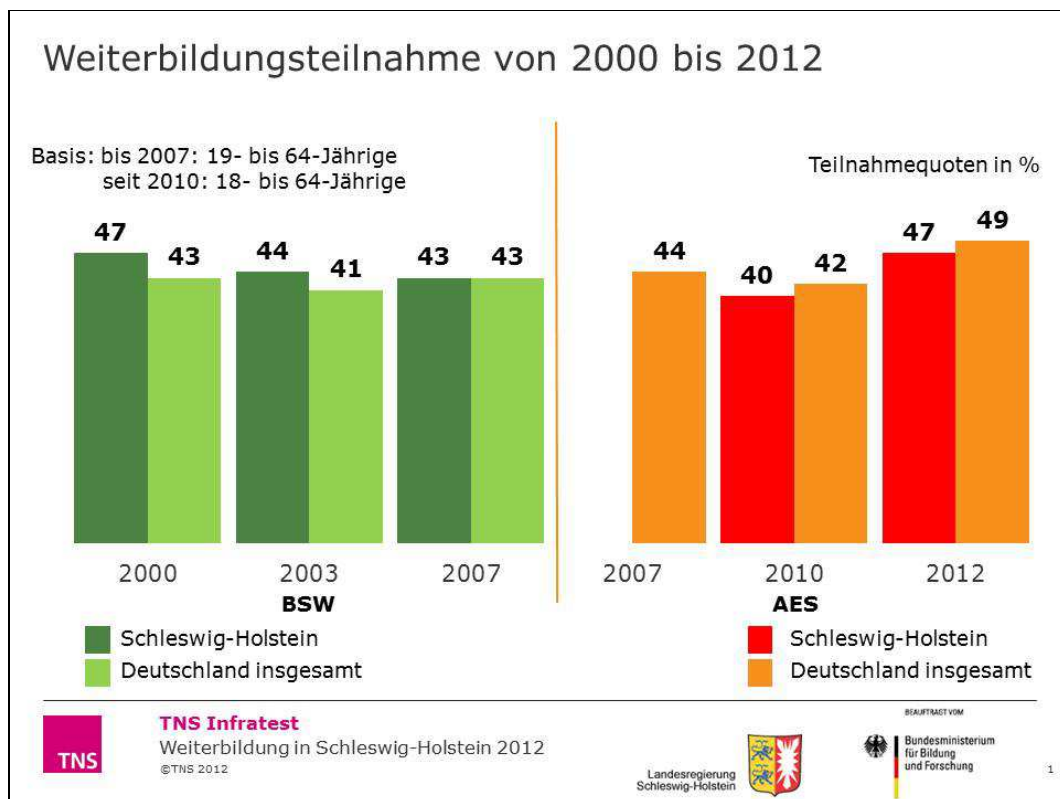
### 2.1 Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2000 bis 2012

Ob sich eine Befragungsperson an Weiterbildung (*non-formal education*) beteiligt, wird im AES mit Hilfe von insgesamt vier Fragen zu folgenden Weiterbildungsarten erfasst (vgl. auch Kapitel 4.1):

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

Die Fragen sind nicht überschneidungsfrei, was, aufgrund ihrer Funktion für die Befragungsperson das Feld abzustecken, das als „Teilnahme an Weiterbildung“ erfasst werden soll, unproblematisch ist. In die Teilnahmequote an Weiterbildung einbezogen werden alle Personen, die wenigstens an einer dieser Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

**Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahme von 2000 bis 2012**





Nach dem Erhebungskonzept des BSW (bis zum Jahr 2007) waren die Fragen zur Teilnahme an Weiterbildung anders formuliert (genauer vgl. Bilger 2011, Kapitel 2). Dennoch deckt sich das Spektrum der im BSW erfassten Weiterbildungsveranstaltungen recht gut mit dem der *non-formal education* des AES, was vor diesem Hintergrund mit „Weiterbildung“ ins Deutsche übertragen wurde. Die Trendreihe für Weiterbildung wird daher in Abbildung 1 für Schleswig-Holstein und Deutschland insgesamt ausgewiesen.

Die Teilnahmequote an Weiterbildung in Schleswig-Holstein beträgt unter den 18- bis 64-Jährigen im Jahr 2012 47 %. Sie liegt damit mit sieben Prozentpunkten deutlich über der zuletzt im Jahr 2010 ermittelten Teilnahmequote (40 %) und etwa so hoch wie im Jahr 2000. Mit anderen Worten: der Abwärtstrend, der in Schleswig-Holstein seit dem Jahr 2000 in der Weiterbildungsbeteiligung gemessen wurde, setzt sich seit 2010 nicht fort.

Auch in Deutschland insgesamt fällt die Teilnahmequote im Jahr 2012 mit 49 % hoch aus. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt liegt die Schleswig-Holsteinische Teilnahmequote zwar signifikant, aber nur leicht niedriger.

## 2.2 Wahrgenommene Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten

Wenn von Weiterbildung gesprochen wird, ist ein heterogenes Feld verschiedenartiger Weiterbildungsaktivitäten gemeint. All diese Aktivitäten gehen in die „Weiterbildungsbeteiligung“ ein (vgl. Abbildung 1). Die Daten ermöglichen genauere Differenzierungen. Methodisch erfolgt dies durch Nachfragenblöcke, in denen Informationen über bis zu vier zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten erfragt werden.<sup>2</sup>

Sofern eine Befragungsperson an mindestens einer der in Kapitel 2.1 vorgestellten Weiterbildungsarten teilgenommen hat, kann sie bis zu drei „Themenbereiche oder -gebiete“ pro genannter Weiterbildungsart offen benennen. Insgesamt kann eine Person in der Befragung also bis zu 12 Weiterbildungsaktivitäten, die sie im Verlauf der zurückliegenden 12 Monate unternahm, angeben. Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse zur Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten der Teilnehmenden<sup>3</sup> für die Jahre 2010 und 2012 sowohl für Schleswig-Holstein als auch für Deutschland insgesamt.

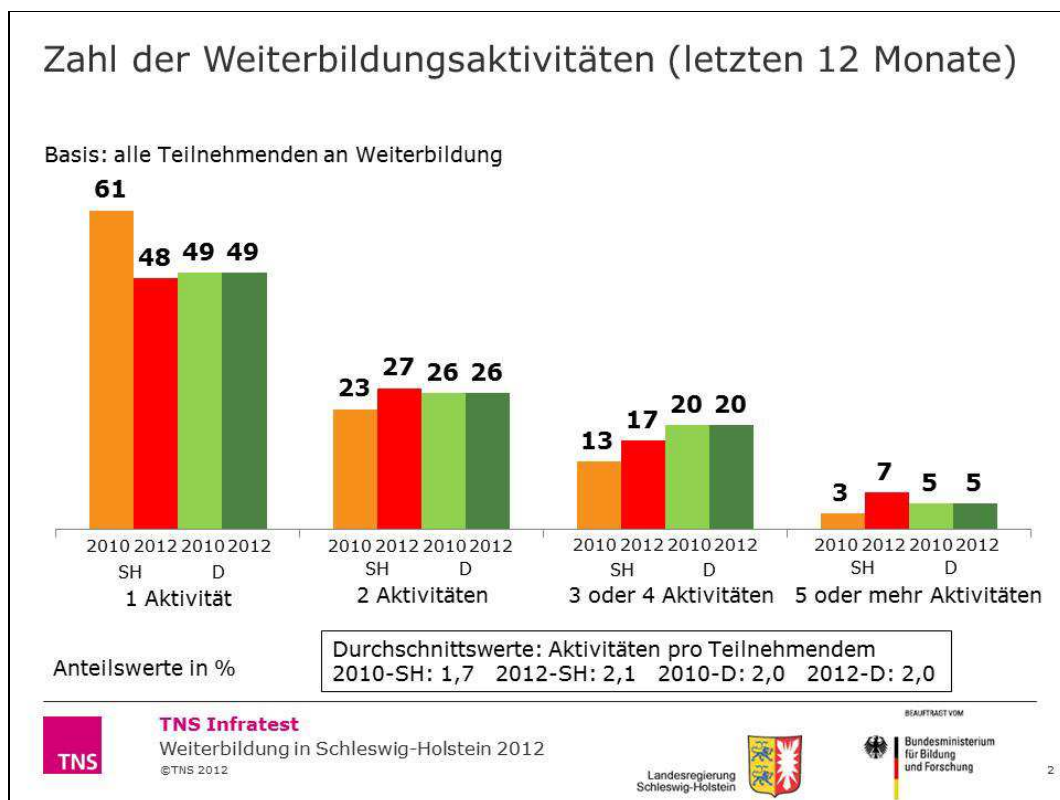
Im Jahr 2012 nannten die 18- bis 64-Jährigen Weiterbildungsteilnehmenden in Schleswig-Holstein knapp zur Hälfte (48 %) eine Weiterbildungsaktivität. 27 % gaben zwei Aktivitäten an, 17 % drei oder vier und 7 % fünf oder mehr Aktivitäten. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich diese Verteilung in Schleswig-Holstein recht deutlich verändert: Relativ gaben deutlich weniger Teilnehmende

<sup>2</sup> Aus forschungswirtschaftlichen Gründen sind in den Länderzusatzstudien ein „langer Nachfragenblock“ und drei „kurze Nachfragenblöcke“ vorgesehen. In der BMBF-Studie sind dagegen zwei lange und zwei kurze Blöcke eingesetzt.

<sup>3</sup> Mit Weiterbildungsaktivitäten werden die Einheiten widerspiegelt, die in Trägerstatistiken mit „Teilnahmefällen“ beschrieben werden. Allerdings ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse aus Trägerstatistiken mit denen einer Individualbefragung wie dem AES kaum möglich, weil das Verständnis bei Trägern von „Teilnahmefällen“ und Individuen von „Weiterbildungsaktivitäten“ nicht immer deckungsgleich sein wird. Ein Beispiel mag dies illustrieren: Wenn ein Träger einen Teilnahmefall in einem Englischkurs ausweist, meint er einen Kurs pro Semester. Der Fortsetzungskurs wäre entsprechend der zweite Teilnahmefall. Er zählt zwei Teilnahmefälle mit einer Dauer von jeweils einem Semester, was üblicherweise knapp ein halbes Jahr sein wird. Ein Befragter mag dies als einen Kurs bewerten, wenngleich zwei Anmeldungen erfolgten. Er zählt dann eine Weiterbildungsaktivität mit einer Dauer von knapp einem Jahr.

nur eine besuchte Veranstaltung (minus 13 Prozentpunkte) an und analog mehr Teilnehmende zwei oder mehr Weiterbildungsaktivitäten. Bereits auf dieser Ebene zeigt sich seit dem Jahr 2010 eine Zunahme der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten unter den Teilnehmenden (Durchschnittswerte unter den Teilnehmenden: 2010: 1,7; 2012: 2,1). Im Jahr 2012 liegt in Schleswig-Holstein etwa die Verteilung vor, die auch in Deutschland insgesamt zu beobachten ist.

**Abbildung 2: Zahl der Weiterbildungsaktivitäten**



Mit anderen Worten: Seit dem Jahr 2010 hat sich in Schleswig-Holstein nicht nur die Teilnahmequote an Weiterbildung, sondern auch die absolute Zahl der Weiterbildungsaktivitäten pro Teilnehmendem deutlich erhöht. Die Zahl der Weiterbildungsaktivitäten ist seit dem Jahr 2010 um den Faktor 1,5 angestiegen. Der relative Zuwachs der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland insgesamt fällt mit dem Faktor 1,3 etwas niedriger aus.

### 2.3 Weiterbildungssegmente

Im Rahmen der AES-Berichterstattung in Deutschland bzw. in den Bundesländern, die eine Länderzusatzstudie vergaben, wird von jeher eine getrennte Betrachtung von insgesamt drei verschiedenen Weiterbildungssegmenten vorgenommen:

- Segment 1: Betriebliche Weiterbildung
- Segment 2: Individuelle berufsbezogene Weiterbildung und
- Segment 3: Nicht-berufsbezogene Weiterbildung.

In der aktuellen Erhebungsrunde wurde von Eurostat die Identifikation betrieblicher Weiterbildung vorgegeben, und zwar definitorisch exakt so, wie sie bereits im nationalen AES 2010 angewendet wurde. Wenngleich die definitorische Vorgabe identisch ist, so sehen die Eurostat-Vorgaben für die aktuelle Erhebungsrunde im Vergleich zur nationalen Erhebungsrunde im Jahr 2010 etwas veränderte Operationalisierungen der in die Definition einbezogenen Merkmale vor (s. u.).

### **Definition der drei Weiterbildungssegmente**

Abgegrenzt wird zunächst die betriebliche Weiterbildung:

- Bei dem ersten Abgrenzungskriterium zur Bestimmung einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität geht es darum, ob die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgt (vgl. Merkmal 1 in Kapitel 2.3.1).
- Das zweite Kriterium bezieht eine darüber hinaus gehende betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsaktivität ein. Konkret werden zusätzlich diejenigen Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden (vgl. Merkmal 3 in Kapitel 2.3.1).

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt:

- Weiterbildungsaktivitäten, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ erfolgen (vgl. Merkmal 1 in Kapitel 2.3.1), werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet.
- Diejenigen, die „mehr aus privaten Gründen“ erfolgen, der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.

Bevor die Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten in Kapitel 2.3.2 und die Teilnahmequoten in der Bevölkerung an den verschiedenen Weiterbildungssegmenten in Kapitel 2.3.3 dargestellt werden, werden zunächst die einzelnen Merkmale, die zur Definition herangezogen werden, vorgestellt.

### **2.3.1 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente**

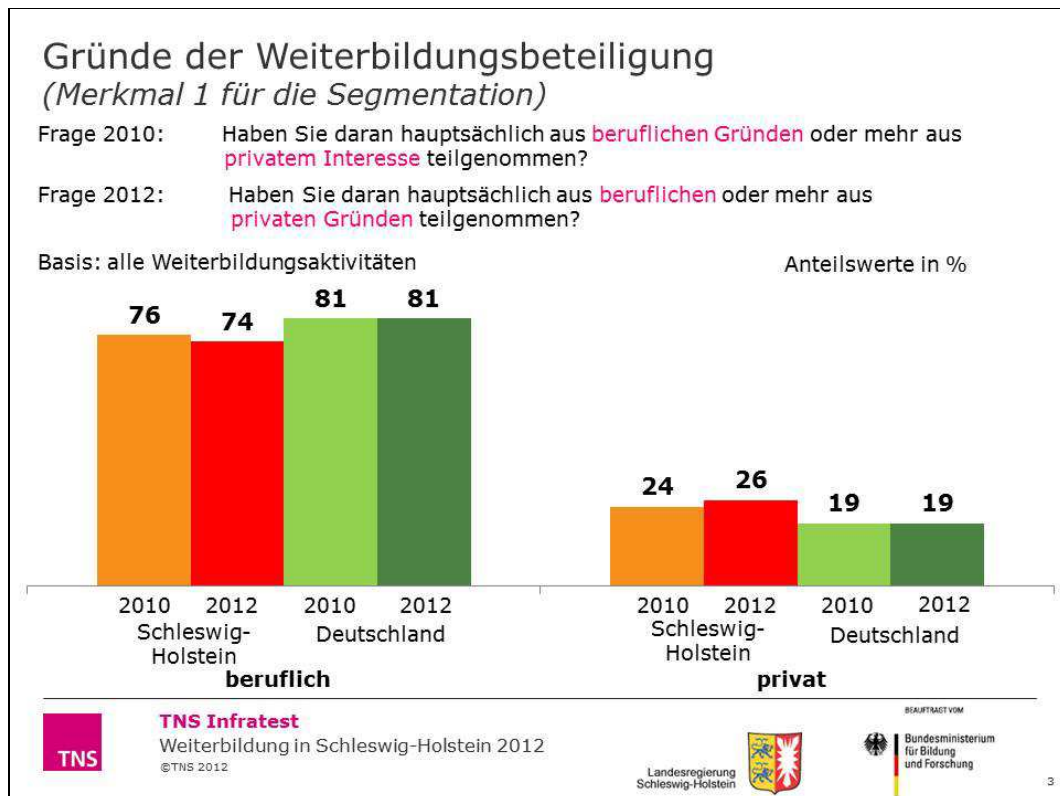
Wenngleich die definitorische Abfolge zunächst die Merkmale zu den durch die Arbeitgeber übernommenen Weiterbildungskosten behandelt und erst danach die Teilnahmemotivation berücksichtigt, werden im Folgenden die Merkmale aus inhaltlichen Gesichtspunkten in einer anderen Reihenfolge dargestellt.

#### ***Merkmal 1: Teilnahmemotivation: Berufliche oder private Gründe?***

Im Jahr 2012 wurden knapp drei Viertel (74 %) der Weiterbildungsaktivitäten aus beruflichen und gut ein Viertel aus privaten Gründen wahrgenommenen. Ein ähnliches Bild zeigte sich bereits im

Jahr 2010.<sup>4</sup> Im Vergleich zu Deutschland insgesamt liegt auch im Jahr 2012 ein leichter Unterschied in dieser Verteilung vor. In Deutschland werden mit rund vier Fünfteln (81 %) aller Weiterbildungsaktivitäten relativ etwas mehr Weiterbildungsaktivitäten aus beruflichen Gründen wahrgenommen.

**Abbildung 3: Gründe der Weiterbildungsbeteiligung**



**Merkmal 2: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit oder einer Bildungsfreistellung**

Die Frage, ob die Weiterbildungsaktivität zumindest teilweise während der Arbeitszeit oder im Rahmen einer Bildungsfreistellung erfolgte, wurde für den AES 2012 aufgrund der Vorgaben im europäischen AES-Manual modifiziert, wie in der Fußnote der Tabelle 1 genauer ausgeführt wird. Per Saldo erfolgt hierdurch keine nennenswerte Veränderung der Ergebnisse, sondern allenfalls eine zusätzliche Differenzierungsmöglichkeit.

In Schleswig-Holstein fand im Jahr 2012 die Beteiligung an Weiterbildung aus einer Erwerbssituation oder einer betrieblichen Ausbildung heraus in 56 % der Fälle wenigstens teilweise während der

<sup>4</sup> Das Instrument wurde im Wortlaut leicht verändert und exakt an die Eurostat-Vorgaben angepasst. Abbildung 3 zeigt die Fragen im exakten Wortlaut für die Jahre 2010 und 2012.

bezahlten Arbeitszeit statt (ganz: 53 %, überwiegend: 2 % oder zum kleineren Teil: 1 %; Tabelle 1). Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten liegt dieser Anteilswert statistisch nicht signifikant verschieden vom Ergebnis des Jahres 2010. Die Anteilswerte in Schleswig-Holstein weichen zudem im Jahr 2012 nicht wesentlich von denen für Deutschland insgesamt ab.

**Tabelle 1: Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit (Merkmal 2) in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Schleswig-Holstein		Deutschland	
	2010	2012 <sup>1)</sup>	2010	2012 <sup>1)</sup>
<i>Ja, ganz</i>	50	53	52	53
<i>Ja, überwiegend</i>	3	2	3	4
<i>Ja, zum kleineren Teil</i>	1	1	2	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	54	56	57	57
trifft nicht zu	46	44	43	42
	100	100	100	100 <sup>2)</sup>

1) Diese Frage richtet sich im AES 2012 an mehr Zielpersonen als im AES 2010 (in den Länderzusatzstudien analog). Im AES 2010 wurde die Frage ausschließlich für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, die von Personen unternommen wurden, die zu Beginn/während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren. Im AES 2012 wird die Frage darüber hinaus auch für Weiterbildungsaktivitäten gestellt, deren Teilnehmende zu Beginn/während der Aktivität in einer betrieblichen Ausbildung waren. Dargestellt sind für das Jahr 2012 die Ergebnisse auf Basis der erweiterten Informationslage, bezogen (analog zu AES 2010) auf alle Weiterbildungsaktivitäten. Wenn man im AES 2012 für den Trendvergleich die (begrenztere) Basis wie in den Jahren zuvor zugrunde legt, liegt der Vergleichswert im Jahr 2012 für Deutschland insgesamt für "Ja, ganz" bei 52% und derjenige für "trifft nicht zu" bei 43%. Für Schleswig-Holstein liegt der Vergleichswert im Jahr 2012 für "Ja, ganz" bei 51% und für "trifft nicht zu" bei 47%.

2) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Darüber hinaus wurde im Jahr 2012 erfragt, ob die Weiterbildungsaktivität während einer „bezahlten Freistellung für Bildungszwecke“ unternommen wurde. Wiederum wurde diese Nachfrage zu Aktivitäten sowohl an Personen in Erwerbstätigkeit als auch an Personen in einer betrieblichen Ausbildung gestellt. Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten erfolgten in Schleswig-Holstein 5 % im Rahmen einer Freistellung. Der deutsche Vergleichswert ist davon nicht nennenswert verschieden. Der Vergleichswert des Jahres 2010 liegt in Schleswig-Holstein mit 3 % darunter.<sup>5</sup>

### **Merkmal 3: Übernahme von Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber**

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

<sup>5</sup> Hierin enthalten sind auch „bezahlte Freistellungen für Bildungszwecke“ auf gesetzlicher Grundlage („Bildungsurlaub“).

Im AES 2010 wurde die Nachfrage nach einer Übernahme direkter Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber nur für diejenigen Weiterbildungsaktivitäten erhoben, für die aus Sicht der Befragungsperson Kosten anfielen und nicht vollständig selbst von ihr getragen wurden. Der AES 2012 hat, den Vorgaben des AES-Manuals (European Commission/Eurostat 2011) geschuldet, demgegenüber ein erweitertes Konzept zur Operationalisierung. Die Nachfrage wurde auch dann erhoben, wenn nach Auskunft der Befragungsperson gar keine Kosten für die Weiterbildungsaktivität anfielen.

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

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

- Gruppe A: Weiterbildungsaktivitäten, für die die Befragungsperson angab, dass zumindest teilweise Kosten anfielen, die aber nicht vollständig von ihr selbst getragen wurden;
- Gruppe B: Weiterbildungsaktivitäten, für die die Befragungsperson angab, dass keine Kosten anfielen, und
- Residualkategorie: Weiterbildungsaktivitäten, für die das Individuum nach eigener Auskunft selbst alle Kosten trug oder keine differenzierten Informationen zu den Kosten vorliegen („keine Angabe“).

Die Informationen zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber liegen im Jahr 2012 sowohl für die Gruppe A als auch für die Gruppe B vor. Oben präsentiert wurde das auf alle Weiterbildungsaktivitäten bezogene Ergebnis. Dieses Vorgehen wurde auch für den AES 2010 gewählt, allerdings lagen da ausschließlich Informationen der Gruppe A zur Übernahme von Weiterbildungskosten vor. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt.

**Tabelle 2: Übernahme direkter Kosten durch den Arbeitgeber in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Schleswig-Holstein		Deutschland		
	2010	2012	2010	2012	
<i>Kosten fielen teilweise an und wurden nicht vollständig vom Individuum selbst getragen und</i>					
<i>(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ...</i>					
zumindest einen Teil der Kosten	20	25	21	25	
keine Kosten	6	7	6	7	
<i>Es fielen keine Kosten nach Angabe des Individuums an</i>					
<i>(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ...</i>					
zumindest einen Teil der Kosten	<b>nicht erfragt</b>	<b>33</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>33</b>	
keine Kosten	47	10	52	14	
Rest/keine Angabe					
<i>(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ...</i>	keine Kosten	26	24	21	21
Gesamt	100	100	100	100	
Arbeitgeberkosten nach Informationsbasis des AES 2010	20	25	21	25	
Arbeitgeberkosten insgesamt	<b>20</b>	<b>58</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	
<i>Differenz in ganzen Prozentpunkten</i>		33		33	

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Für den direkten Trendvergleich sind demnach auch für das Jahr 2012 die Informationen der Gruppe A auf alle Weiterbildungsaktivitäten zu beziehen. Mit Auswertung der Übernahme von Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber werden folgende Ergebnisse ermittelt:

1. Seit dem Jahr 2010 lässt sich eine leichte Zunahme der Finanzierung der Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber feststellen: Im Jahr 2010 wurden in Schleswig-Holstein die Weiterbildungskosten für 20 % der Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber übernommen. Der entsprechende Vergleichswert für das Jahr 2012 liegt um fünf Prozentpunkte höher (25 %). Eine vergleichbare Entwicklung zeigt sich auch für Deutschland insgesamt.
2. Die den europäischen Vorgaben geschuldete Zielgruppenerweiterung im Jahr 2012 hat zu einer *erweiterten Informationslage* geführt. Die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber wurde bislang unterschätzt. Bisher wurde davon ausgegangen, dass die Arbeitgeber für maximal ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten direkte Kosten übernehmen. Nach der aktuellen AES-Erhebung gilt das für fast drei von fünf. Wenngleich die *erweiterte Informationslage* im AES 2012 inhaltlich als Gewinn bewertet werden muss, ist dies folgenreich für die Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zu den drei Weiterbildungssegmenten, wie das nächste Kapitel 2.3.2 zeigt.

### 2.3.2 Weiterbildungssegmente

Der AES unterscheidet die drei Weiterbildungssegmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung, wie zu Beginn des Kapitels 2.3 erläutert. Dort findet sich unter dem Stichwort „Definition“ die Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten zu den drei Segmenten. Zunächst werden mit Hilfe der zuvor beschriebenen Merkmale 2 (Weiterbildung während der Arbeitszeit; Kapitel 2.3.1) und 3 (Weiterbildungskostenübernahme durch den Arbeitgeber; Kapitel 2.3.1) die Weiterbildungsaktivitäten identifiziert, die der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen sind. Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach Merkmal 1 (Kapitel 2.3.1) der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet, wenn sie aus beruflichen Gründen unternommen wurden, und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung, wenn sie aus privaten Gründen erfolgen.

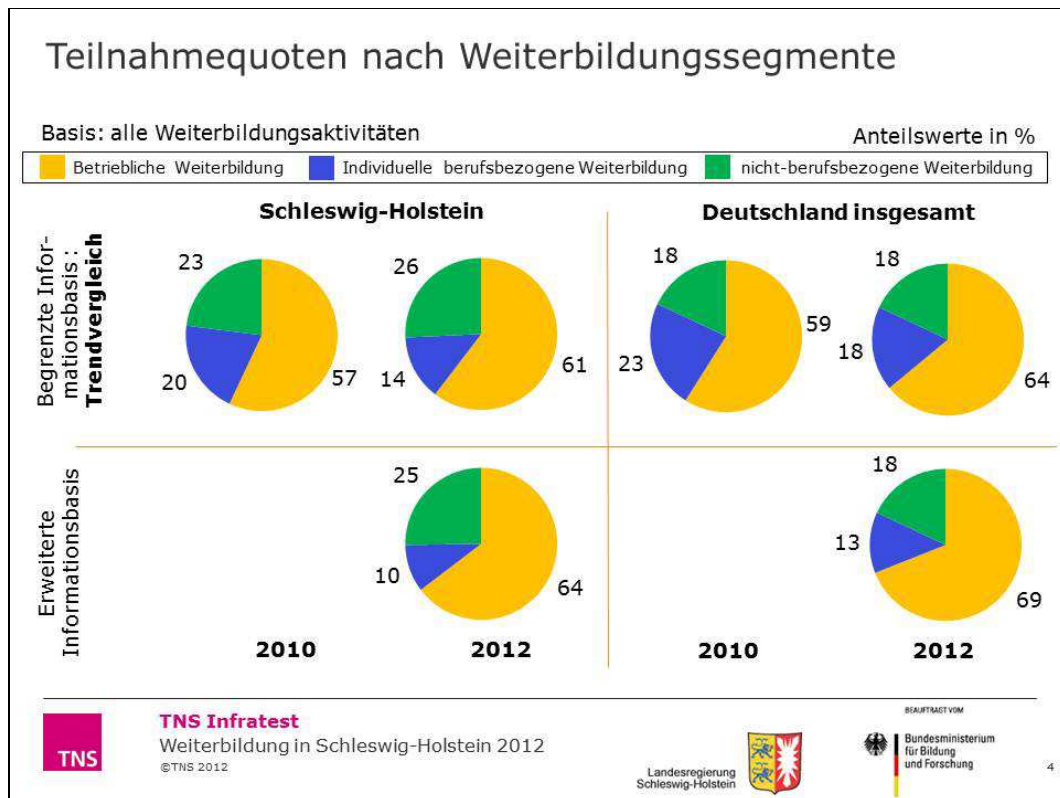
Wie bei der Vorstellung der Merkmale 2 und 3 deutlich wurde, enthält der AES 2012 eine breitere Informationsbasis als der AES 2010. Aufgrund des Informationszuwachses – vor allem von Merkmal 3, der Übernahme von Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber – verändert sich die Möglichkeit der Zuordnung der einzelnen Weiterbildungsaktivitäten zu den drei Weiterbildungssegmenten bei gleichbleibender Definition.

Die erweiterte Informationsbasis zeigt das genauere Bild. Entsprechend werden auf dieser Grundlage die Ergebnisse für das Jahr 2012 berichtet. Mit Blick auf die Trendfortschreibung bedeutet das einen erheblichen, wenngleich quantifizierbaren Bruch. Für den Trendvergleich wurde daher die begrenztere Informationsbasis des AES 2010 rechnerisch auch für den AES 2012 rekonstruiert. Abbildung 4 zeigt die Zuordnung nach Segmenten sowohl auf begrenzter Informationsbasis zum Trendvergleich als auch auf erweiterter Informationsbasis für die Darstellung des genaueren Bildes im Jahr 2012.

Im Jahr 2012 umfasst die betriebliche Weiterbildung in Schleswig-Holstein 64 % der Weiterbildungsaktivitäten (erweiterte Informationsbasis). 10 % entfallen auf das individuelle berufsbezogene und die verbleibenden 25 % auf das nicht-berufsbezogene Weiterbildungssegment. Den größten Bereich der Weiterbildung bildet demnach die betriebliche Weiterbildung, mit Abstand gefolgt von der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung umfasst anteilig den kleinsten Teil der Weiterbildungsaktivitäten.



**Abbildung 4: Teilnahmequoten nach Weiterbildungssegmenten**



Eine ähnliche Rangfolge zeigt sich im Jahr 2012 auch in Deutschland insgesamt. Allerdings liegen die Anteilswerte der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente (betriebliche Weiterbildung 69 %; individuelle berufsbezogene Weiterbildung 13 %) über denen in Schleswig-Holstein. Der Anteilswert nicht-berufsbezogener Weiterbildungsaktivitäten fällt deutlich niedriger aus (D: 18 %; SH: 25 %). Ein ähnliches Ergebnis hatte sich bereits im Jahr 2010 gezeigt.

Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse mit begrenzter Informationsbasis heranzuziehen. Seit dem Jahr 2010 hat das größte Segment der betrieblichen Weiterbildung in Schleswig-Holstein seinen Anteilswert mit vier Prozentpunkten ausgebaut (SH 2010: 57 %; SH 2012: 61 %). Ein ähnliches Ergebnis liegt für den zweigrößten Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung vor (SH 2010: 23 %; SH 2012: 26 %). Diese relativen Ausweitungen gehen zu Lasten des Anteilswertes individueller berufsbezogener Weiterbildung. Das Segment verkleinert sich seit dem Jahr 2010 um sechs Prozentpunkte (SH 2010: 20 %; SH 2012: 14 %).

Im Trendvergleich für Deutschland insgesamt ist dagegen seit dem Jahr 2010 ausschließlich für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein Zuwachs zu beobachten (plus fünf Prozentpunkte), der nahezu ausschließlich zu Lasten des Anteilswertes individueller berufsbezogener Weiterbildung geht (minus fünf Prozentpunkte).

Im Trend haben demnach für die beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente in Schleswig-Holstein und in Deutschland insgesamt ähnliche Entwicklungen stattgefunden. Im Bereich der

nicht-berufsbezogenen Weiterbildung unterscheiden sich die Veränderungen in Schleswig-Holstein von denen in Deutschland insgesamt.

Zur Beurteilung der Trendentwicklung der Weiterbildungssegmente sind nicht nur ihre Anteilswerte, sondern zudem die dahinter stehenden absoluten Zahlen der Aktivitäten zu berücksichtigen. Insgesamt hat die Zahl der in den letzten 12 Monaten unternommenen Weiterbildungsaktivitäten von 2010 auf 2012 um 48 % zugenommen (Faktor: 1,5; vgl. Kapitel 2.2).

Diese Zunahme ist vor allem auf die beiden Weiterbildungssegmente der nicht-berufsbezogenen (Faktor: 1,7) und der betrieblichen (Faktor: 1,6) Weiterbildung zurückzuführen. Die Zahl der individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten hat sich dagegen im Vergleich zum Jahr 2010 in Schleswig-Holstein nicht nennenswert verändert und bleibt damit hinter der durchschnittlichen Erweiterung zurück.

Diese Veränderungen fallen in Deutschland insgesamt in der Tendenz ähnlich, wenngleich weniger deutlich aus. Die Aktivitäten im Bereich der betrieblichen (Faktor: 1,3) und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (Faktor: 1,2) haben zugenommen. Die Zahl der individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten ist dagegen, anders als in Schleswig-Holstein, nicht etwa gleich hoch geblieben, sondern hat etwas abgenommen.

### **2.3.3 Teilnahmequoten**

Die Beteiligung in der Bevölkerung an Weiterbildung insgesamt wurde in Kapitel 2.1 erläutert. Aufbauend auf die Abgrenzung der drei Weiterbildungssegmente in Kapitel 2.3.2 wird im Folgenden der Frage nachgegangen, wie hoch die Teilnahmequoten an betrieblicher, individueller berufsbezogener und nicht-berufsbezogener Weiterbildung auf Personenebene sind.

Analog zur Bestimmung der Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt (vgl. Kapitel 2.1), wird eine Person dann als teilnehmend je Weiterbildungssegment gezählt (und geht in die Quote ein), wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität in dem entsprechenden Weiterbildungssegment in den letzten 12 Monaten unternommen hat. Weil eine Person, wie in Kapitel 2.2 gezeigt, mehrere Aktivitäten im Verlauf von 12 Monaten durchführen kann, liegt die Summe der Teilnahmequoten der drei Weiterbildungssegmente über der Weiterbildungsquote insgesamt. Aufgrund der erweiterten Informationslage im Jahr 2012 weisen wir für den Trendvergleich zusätzlich die Ergebnisse auf begrenzter Informationsbasis aus (genauer vgl. Kapitel 2.3.2). Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse für Schleswig-Holstein und Deutschland insgesamt.

**Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten in %**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Schleswig-Holstein			Deutschland insgesamt		
	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
	2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>	
Segment 1: betriebliche Weiterbildung	23	30	31	26	33	35
Segment 2: individuelle berufsbezogene Weiterbildung	10	10	8	12	12	9
Segment 3: nicht-berufsbezogene Weiterbildung	12	16	16	11	13	13
keine Weiterbildungsteilnahme	60	53	53	58	51	51
Summe (ggf. Mehrfachnennungen)	105	109	108	108	109	108
In einem oder mehreren dieser Bereiche:						
<b>Teilnahme an Weiterbildung insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>49</b>

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Im Jahr 2012 beteiligen sich in Schleswig-Holstein knapp ein Drittel der 18- bis 64-Jährigen an betrieblicher Weiterbildung (31 %). 16 % beteiligen sich an nicht-berufsbezogener und 8 % an individueller berufsbezogener Weiterbildung. Die Rangfolge dieser Teilnahmequoten geht mit derjenigen der Anteilswerte der Weiterbildungssegmente an allen Weiterbildungsaktivitäten einher.

Eine ähnliche Rangfolge zeigt sich in Deutschland insgesamt. Dabei fällt im Jahr 2012 die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung höher aus (D: 35 %; SH: 31 %) und die an nicht-berufsbezogener Weiterbildung etwas niedriger (D: 13 %; SH: 16 %). Die Teilnahmequoten an individueller berufsbezogener Weiterbildung unterscheiden sich dagegen in beiden Vergleichsregionen kaum (D: 9 %; SH: 8 %).

Zeigen sich auf Grundlage der begrenzten Informationslage für den Trendvergleich Veränderungen? Für Schleswig-Holstein liegen zwei Erfolgsmeldungen vor:

1. Seit 2010 hat sich in Schleswig-Holstein die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung deutlich erhöht (plus sieben Prozentpunkte; SH 2010: 23 %; SH 2012: 30 %).
2. Ein Beteiligungszuwachs liegt ebenso im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung vor (plus vier Prozentpunkte; SH 2010: 12 %; SH 2012: 16 %).

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung sind dagegen seit dem Jahr 2010 in Schleswig-Holstein keine Veränderungen zu erkennen (SH 2010: 10 %; SH 2012: 10 %).

In Deutschland insgesamt sind ähnliche Veränderungen im Trend zu erkennen: Ein deutlicher Anstieg in der Beteiligung liegt seit dem Jahr 2010 im Bereich der betrieblichen Weiterbildung vor (plus sieben Prozentpunkte) und ein leichter im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (plus zwei Prozentpunkte). Auch hier blieb die Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung konstant.

Im Wesentlichen ist damit der Anstieg der Beteiligungsquote an Weiterbildung insgesamt sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Deutschland auf die gestiegene Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen, aber auch die nicht-berufsbezogene Weiterbildung hat dazu beigetragen.

### 3 Aktuelle Entwicklung: Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen

Die Beteiligung an Weiterbildung kann in verschiedenen Teilgruppen der Bevölkerung unterschiedlich hoch ausfallen. Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich bei getrennter Betrachtung nach Bildungshintergrund (Kapitel 3.3), Erwerbsstatus und berufsbezogenen Merkmalen (Kapitel 3.1), Migrationshintergrund (Kapitel 3.6), Geschlecht (Kapitel 3.4) und Alter (Kapitel 3.5). Dies zeigten durchgängig alle Erhebungen zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“. Welche Ergebnisse liegen im Jahr 2012 für Schleswig-Holstein vor?

Im Folgenden werden für die Jahre 2010 und 2012 für Schleswig-Holstein und Deutschland im Vergleich die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und getrennt nach Weiterbildungssegmenten in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen betrachtet. Wir berichten für das Jahr 2012 durchgängig die Ergebnisse auf erweiterter Informationsbasis und weisen für den Trendvergleich die Ergebnisse auf begrenzter Informationsbasis zusätzlich aus.

#### 3.1 Berufsbezogene Merkmale

Die Beteiligung an Weiterbildung, deren größter Bereich die betriebliche Weiterbildung umfasst (vgl. Kapitel 2.3.2), ist vor allem von beruflichen Zugangsmöglichkeiten und innerhalb der Beschäftigung von unterschiedlichen Positionen und sonstigen berufsbezogenen Bedingungen geprägt.

##### Erwerbsstatus

Erwerbstätige beteiligen sich in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 am häufigsten an Weiterbildung (53 %), gefolgt von Personen, die sich in einer Phase der (Aus-)Bildung befinden (48 %). Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige beteiligen sich seltener an Weiterbildung (32 % bzw. 28 %). Eine vergleichbare Rangfolge zeigt sich auch in der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland insgesamt.

**Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus in %**

	Schleswig-Holstein		Deutschland	
	2010	2012	2010	2012
Basis: 18- bis 64-Jährige				
Erwerbstätige	48	53	49	56
Arbeitslose	30	32	28	29
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	36	48	44	51
Sonstige Nichterwerbstätige	21	28	20	24

Der Trendvergleich in Schleswig-Holstein zeigt dabei einen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in allen Personengruppen. Am deutlichsten, und stärker als in Deutschland insgesamt, war dieser bei Personen, die sich in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung befinden. Dementsprechend fallen die Unterschiede in der Teilnahme an Weiterbildung zwischen Schleswig-Holstein und Deutschland insgesamt im Jahr 2012 weniger deutlich aus als noch im Jahr 2010 (Differenzen in Prozentpunkten 2012: 3; 2010: 8). Die geringste Veränderung liegt sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Deutschland insgesamt in der Gruppe der Arbeitslosen vor.

Welche Teilnahmequoten zeigen sich bei getrennter Betrachtung nach Erwerbsstatus bei den drei Weiterbildungssegmenten? Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse.

**Tabelle 5: Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten nach Erwerbsstatus in %**

	Schleswig-Holstein			Deutschland		
	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012
Basis: 18- bis 64-Jährige						
<b>betriebliche Weiterbildung</b>						
Erwerbstätige	32	41	42	36	45	46
Arbeitslose	6	4	6	4	6	6
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	10	13	16	9	10	16
Sonstige Nichterwerbstätige	3	4	5	3	6	7
<b>individuelle berufsbezogene Weiterbildung</b>						
Erwerbstätige	10	10	8	13	11	8
Arbeitslose	19	16	15	18	18	17
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	11	14	9	19	22	16
Sonstige Nichterwerbstätige	4	4	2	5	5	4
<b>nicht-berufsbezogene Weiterbildung</b>						
Erwerbstätige	11	13	12	9	10	10
Arbeitslose	4	14	14	7	8	8
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	18	34	34	24	28	28
Sonstige Nichterwerbstätige	15	22	22	13	16	16

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Aufgrund der Zugangsmöglichkeit beteiligen sich Erwerbstätige sowohl in Schleswig-Holstein (42 %) als auch in Deutschland insgesamt (46 %) jeweils am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt liegt unter den Erwerbstätigen die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung in Schleswig-Holstein vier Prozentpunkte niedriger (42 % vs. 46 %). Mit deutlichem Abstand nehmen Personen in einer (Aus-)Bildungsphase am zweithäufigsten an betrieblicher Weiterbildung teil. Hier zeigen sich keine Unterschiede in der Beteiligungsquote zwischen Schleswig-Holstein und Deutschland insgesamt. Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige

beteiligen sich kaum an betrieblicher Weiterbildung. Überraschend ist vielmehr, dass in den beiden zuletzt genannten Gruppen überhaupt Teilnahmequoten größer „null“ ermittelt werden.

Dargestellt ist hier der Berufsstatus zum Interviewzeitpunkt. Dass der Berufsstatus sich im Verlauf der zurückliegenden 12 Monate ändern kann, ist evident. Wie weiter unten auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten gezeigt wird (vgl. Kapitel 4.4), werden 95 % der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten von Personen wahrgenommen, die zu Beginn oder während der Teilnahme erwerbstätig waren und weitere 4 % von Personen in betrieblicher Ausbildung.

Der Trendvergleich zeigt sowohl für Schleswig-Holstein als auch für Deutschland insgesamt einen deutlichen Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsquoten unter Erwerbstätigen (jeweils neun Prozentpunkte).

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung beteiligen sich im Jahr 2012 Arbeitslose (15 %) am häufigsten. Darauf folgen mit Abstand Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase (9 %) und Erwerbstätige (8 %). Die sonstigen Nicht-Erwerbstätigen nehmen mit 2 % kaum an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil. In Deutschland insgesamt zeigt sich die gleiche Rangfolge, allerdings liegt hier zwischen den Teilnahmequoten der Arbeitslosen und der Personen in einer (Aus-)Bildung nahezu kein Unterschied vor. Unter Personen in einer Bildungsphase liegt die Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung in Deutschland insgesamt relativ fast doppelt so hoch wie in Schleswig-Holstein.

Der Trendvergleich auf der begrenzteren Informationsbasis zeigt nur in den beiden Gruppen der Arbeitslosen (minus 3 Prozentpunkte) und der Personen in einer (Aus-)Bildung (plus 3 Prozentpunkte) Veränderungen der Teilnahmequoten gegenüber dem Jahr 2010 (jeweils minus drei Prozentpunkte). Eine entsprechende Veränderung unter Personen in einer (Aus-)Bildungsphase ist auch in Deutschland insgesamt zu erkennen; nicht aber unter den Arbeitslosen.

Die Beteiligung an nicht-berufsbezogener Weiterbildung fällt in Schleswig-Holstein – ähnlich wie in Deutschland insgesamt – unter Personen in einer (Aus-)Bildungsmaßnahme am höchsten aus (SH: 34 %; D: 28 %), gefolgt von sonstigen nicht-erwerbstätigen Personen (SH: 28 %; D: 16 %).

Der Trendvergleich zeigt für alle vier Personengruppen einen Anstieg der Teilnahmequoten nicht-berufsbezogener Weiterbildung. Unter Erwerbstätigen fällt er am geringsten aus. Im Vergleich zu Deutschland insgesamt ist in Schleswig-Holstein seit dem Jahr 2010 ein stärkerer Anstieg der Teilnahmequoten nicht-berufsbezogener Weiterbildung in allen vier Vergleichsgruppen festzustellen, sodass sich der bereits im Jahr 2010 bestehende Abstand zwischen den Quoten in beiden Vergleichsregionen im Jahr 2012 noch verstärkt hat.

## **Arbeitszeit**

Im Jahr 2012 liegt die Weiterbildungsquote in Schleswig-Holstein unter Vollzeit-Erwerbstätigen bei 57 % und unter Teilzeitbeschäftigten bei 46 % (Tabelle 6). In Deutschland insgesamt fallen die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Voll- und Teilzeitkräften nicht ganz so deutlich aus (57 % vs. 52 %), zeigen jedoch dasselbe Muster. Diese Unterschiede sind vor allem auf die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung – und in geringerem Maße auch an individueller berufsbezogener Weiterbildung – zurückzuführen.

Ein gegenläufiges Muster zeigt sich im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Daran beteiligen sich Vollzeit-Erwerbstätige seltener als Teilzeit-Erwerbstätige und dies sowohl in Schleswig-Holstein (11 % vs. 16 %) als auch in Deutschland insgesamt (8 % vs. 15 %).

Der Trendvergleich zeigt, dass die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Voll- und Teilzeit-Erwerbstätigen seit dem Jahr 2010 vor allem in Schleswig-Holstein zugenommen haben. Dies ist v. a. auf den starken Anstieg an der Teilnahmequote unter den Vollzeit-Erwerbstätigen in Schleswig-Holstein zurückzuführen (plus 9 Prozentpunkte). Die Teilnahmequote unter den Teilzeit-Erwerbstätigen liegt dagegen unverändert bei 46 %. Der hohe Anstieg der Teilnahmequoten unter Vollzeit-Erwerbstätigen ist dabei in beiden Vergleichsregionen vor allem auf den hohen Zuwachs der Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen (SH: plus 10 Prozentpunkte; D: plus 9 Prozentpunkte).

**Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung von Vollzeit- und Teilzeit-Erwerbstätigen in %**

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012
Basis: Erwerbstätige											
<b>Schleswig-Holstein</b>											
Vollzeit-Erwerbstätige	48	57	35	45	46	9	11	9	9	11	11
Teilzeit-Erwerbstätige	46	46	25	32	34	13	9	6	14	18	16
<b>Deutschland</b>											
Vollzeit-Erwerbstätige	50	57	39	48	49	12	10	8	7	9	8
Teilzeit-Erwerbstätige	46	52	30	36	39	14	14	10	14	15	15

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

## Stellung im Beruf

Auch im Jahr 2012 beteiligen sich Beamte mit 72 % am häufigsten und Arbeiter mit 40 % am seltensten an Weiterbildung (Tabelle 7). Angestellte (56 %) und Selbstständige (49 %) liegen dazwischen. Dieses Muster findet sich in vergleichbarer Art auch in Deutschland insgesamt und hatte sich in ähnlicher Weise bereits 2010 sowie 2007 nach dem BSW-Konzept ermitteln lassen.

Die stärkste Zunahme an Weiterbildungsbeteiligung ist im schleswig-holsteinischen Trendvergleich unter den Selbstständigen (plus 10 Prozentpunkte) und den Arbeitern (plus 7 Prozentpunkte) zu erkennen. Bei den Selbstständigen ist diese Zunahme in erster Linie auf ihre Beteiligung an individueller berufsbezogener Weiterbildung zurückzuführen, bei den Arbeitern vor allem auf ihre Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung.

Wenngleich sich in Schleswig-Holstein im Trendvergleich in allen vier Gruppen nach beruflicher Stellung seit dem Jahr 2010 deutliche Beteiligungszuwächse an Weiterbildung insgesamt zeigen, liegt ausschließlich die Teilnahmequote der Arbeiter in Schleswig-Holstein etwa so hoch wie in Deutschland.



**Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung nach Stellung im Beruf in %**

Basis: Erwerbstätige	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
			2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>	
<b>Schleswig-Holstein</b>											
Arbeiter	33	40	18	34	35	9	5	4	10	5	5
Angestellte	52	56	38	46	47	8	7	6	11	14	14
Beamte	67	72	54	59	67	16	15	5	7	20	13
Selbstständige	39	49	12	14	14	21	28	28	13	15	15
<b>Deutschland</b>											
Arbeiter	29	38	22	31	32	6	5	3	5	6	6
Angestellte	55	61	43	51	53	12	10	7	11	12	12
Beamte	73	81	64	73	76	21	18	11	9	13	13
Selbstständige	46	52	20	29	29	23	24	23	10	9	9

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

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

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Die spezifischen Nachfragen unter Arbeitern und Angestellten zur genaueren beruflichen Stellung ermöglichen eine Analyse nach beruflicher Positionierung. Auch im Jahr 2012 ist eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung mit steigender Position im Beruf unter Arbeitern und Angestellten zu erkennen. Dies gilt sowohl für die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt als auch für die beiden Segmente der betrieblichen und nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (Tabelle 8). Seit dem Jahr 2010 liegt in allen drei Gruppen (Un-/Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte) ein Anstieg der Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt in Schleswig-Holstein vor.

Dabei ist mit steigender beruflicher Positionierung ein höherer Anstieg der Quoten zu erkennen. Unter den Führungskräften liegt er bei immerhin 21 Prozentpunkten. Auch getrennt nach Weiterbildungssegmenten zeigt sich unter den Führungskräften eine Zunahme in den Teilnahmequoten, wobei diese besonders deutlich bei der betrieblichen Weiterbildung (plus 22 Prozentpunkte) und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (plus 16 Prozentpunkte) ausfällt. Die Führungskräfte in Schleswig-Holstein zeigen im Jahr 2012 im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung im Vergleich zu Deutschland insgesamt eine überdurchschnittliche Teilnahmequote (SH: 24 %; D: 13 %). Eine – statistisch nicht validierbare – Erklärung dafür könnte eine stärkere Sensibilisierung der Schleswig-Holsteinischen Führungskräfte für das Thema „Work-Life-Balance“ sein. Während die Teilnahmequoten unter Führungskräften in Schleswig-Holstein an Weiterbildung insgesamt sowie an betrieblicher und nicht-berufsbezogener Weiterbildung im Jahr 2010 unter dem Bundesdurchschnitt lag, haben sie bezüglich dieser Teilnahmequoten nicht nur aufgeholt, sondern weisen im Jahr 2012 Spitzenwerte auf.

Auch unter den Un- und Angelernten hat die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung in Schleswig-Holstein seit dem Jahr 2010 deutlich zugenommen (plus 13 Prozentpunkte), aber die Beteiligung an individueller berufsbezogener Weiterbildung abgenommen. Dies führt per Saldo zu einem lediglich moderaten Zuwachs der Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt.

**Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position in %**

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte)	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
			2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>	
<b>Schleswig-Holstein</b>											
Un-/Angelernte	36	39	18	31	32	9	3	3	12	10	10
Fachkräfte	52	58	40	48	49	8	9	7	10	11	11
Führungsebene	62	83	51	73	76	5	8	5	8	24	24
<b>Deutschland</b>											
Un-/Angelernte	33	37	22	28	30	8	8	4	7	8	10
Fachkräfte	54	62	43	53	54	11	10	7	9	11	11
Führungsebene	70	77	59	69	70	13	10	8	15	13	13

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

## Betriebsgröße

Für abhängig Beschäftigte ist neben der beruflichen Stellung die Größe des Betriebs bzw. des Unternehmens (bei mehreren Standorten), in dem sie arbeiten – wiederum im Sinne von Zugangsmöglichkeiten –, entscheidend für die Beteiligung an Weiterbildung. Auch im Jahr 2012 steigt in Deutschland durchgängig und in Schleswig-Holstein nahezu durchgängig die Teilnahme an Weiterbildung mit zunehmender Betriebsgröße (Tabelle 9). In Schleswig-Holstein gibt es zwei Ausnahmen. Diese liegen in der Betriebsgrößenklasse mit 11 bis 19 Beschäftigten, die deutlich höhere Beteiligungsquoten als die Größenklassen darunter und auch darüber aufweisen.<sup>6</sup> Im Gegensatz dazu beteiligen sich Beschäftigte in Betrieben mit 250 bis unter 1.000 Mitarbeitern seltener an Weiterbildung als diejenigen in kleineren Betrieben (eine Ausnahme stellt nur die Betriebsgröße unter 10 Mitarbeitern dar).

<sup>6</sup> Fallzahlbedingt ist bei diesem Ergebnis ein vergleichsweise hoher Zufallsfehler zu berücksichtigen.

**Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach Größenklassen in %**

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Schleswig-Holstein			Deutschland		
	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
	2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>	
<b>Weiterbildung insgesamt</b>						
1 bis 10 Beschäftigte	64		33	42	46	
11 bis 19 Beschäftigte	(49) <sup>1)</sup>		(66) <sup>1)</sup>	43	49	
20 bis 49 Beschäftigte	52		54	53	56	
50 bis 249 Beschäftigte	59		57	54	62	
250 bis 999 Beschäftigte	(70) <sup>1)</sup>		51	56	63	
1.000 und mehr Beschäftigte	(67) <sup>1)</sup>		65	56	67	
<b>betriebliche Weiterbildung</b>						
1 bis 10 Beschäftigte	54	29	29	28	34	36
11 bis 19 Beschäftigte	(32) <sup>1)</sup>	54	54	31	41	42
20 bis 49 Beschäftigte	38	40	44	40	46	48
50 bis 249 Beschäftigte	47	45	47	43	54	56
250 bis 999 Beschäftigte	(58) <sup>1)</sup>	41	42	50	55	57
1.000 und mehr Beschäftigte	(62) <sup>1)</sup>	57	59	47	62	63

<sup>1)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden diese Beteiligungquoten in Klammern ausgewiesen.

<sup>2)</sup> Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Der Trendvergleich zeigt in Schleswig-Holstein dabei in zwei Größenklassen – entgegen dem allgemein ansteigenden Trend – einen Rückgang seit dem Jahr 2010 sowohl bei der Weiterbildung insgesamt als auch bei der betrieblichen Weiterbildung. Dies betrifft Beschäftigte aus Kleinstbetrieben (unter 10 Mitarbeitern) und aus Großbetrieben mit 250 bis 999 Beschäftigten.

## Branche

Für bundesweite Vergleichsinformationen nach Branchen verweisen wir auf den ausstehenden Abschlussbericht des BMBF-Forschungsprojekts „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012“ (AES 2012), der voraussichtlich im vierten Quartal 2013 veröffentlicht und von Frauke Bilger, Dieter Gnahs, Harm Kuper herausgegeben wird. Die Brancheninformationen wurden in Schleswig-Holstein aus forschungsökonomischen Gründen mit sieben geschlossenen Antwortvorgaben erhoben.<sup>7</sup> Tabelle 10 zeigt die Ergebnisse.

<sup>7</sup> Im Rahmen des deutschen AES 2012 wurden sie dagegen offen erfragt und im Nachgang nach der „Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft“ (NACE; Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) vercodet.

**Tabelle 10: Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen in Schleswig-Holstein in %**

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012
Basis: Erwerbstätige	2010	2012	2010	2012 <sup>2)</sup>	2012
öffentlicher Dienst	50	60	36	49	52
gemeinnütziger Verband	58	71	36	59	59
Wirtschaftsbetrieb	39	50	21	36	38
<i>davon:</i>					
Produzierendes Gewerbe <sup>1)</sup>	34	48	19	38	39
Handel	32	50	18	40	43
weiterer Dienstleistungsbereich	43	51	24	34	35
anderer Bereich	44	53	22	35	35

1) Hierin sind die Antwortvorgaben "verarbeitendes Gewerbe" und "Baugewerbe" zusammengefasst.

2) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt liegt in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 bei Beschäftigten in gemeinnützigen Verbänden (71 %) mit Abstand am höchsten. Darauf folgen diejenigen im öffentlichen Dienst (60 %). Die im Vergleich niedrigste Teilnahmequote liegt bei Erwerbstätigen aus Wirtschaftsbetrieben vor (50 %). Unter diesen liegt die Teilnahmequote an Weiterbildung „in einem anderen Bereich“ (53 %) am höchsten und im Produzierenden Gewerbe am niedrigsten (48 %).

Diese Ergebnisse sind vor allem auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. Im betrieblichen Weiterbildungssegment lassen sich unter Erwerbstätigen aus Wirtschaftsbetrieben zudem deutlichere Unterschiede erkennen. Hier liegen die Teilnahmequoten in den „anderen Bereichen“ sowie den „weiteren Dienstleistungsbereichen“ mit jeweils 35 % am niedrigsten. Die höchste Quote bei der betrieblichen Weiterbildung weist der Handel mit 43 % auf.

Der Trendvergleich zeigt, dass die Beteiligung sowohl an Weiterbildung insgesamt als auch an betrieblicher in allen Branchen zugenommen hat. Unter Wirtschaftsbetrieben verzeichnen vor allem die Branchen Handel und Verarbeitendes Gewerbe einen besonders starken Anstieg in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Beschäftigte dieser beiden Branchen zeigten noch im Jahr 2010 in Schleswig-Holstein unterdurchschnittliche Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung.

### 3.2 Finanzielle Situation

Wiederum aus forschungsökonomischen Gründen wurde das differenzierte Instrument zur Erfassung des Bruttoeinkommens einer Befragungsperson in Schleswig-Holstein nicht eingesetzt. Um dennoch einkommensbezogene Informationen zur Verfügung stellen zu können, wurden die Befragungspersonen gebeten, einzuschätzen, wie gut sie von dem verfügbaren Haushaltseinkommen

leben können. Ein Fünftel der Befragten (21 %, nicht tabelliert) gab an, von dem Geld sehr gut leben zu können. 56 % antworteten „eher gut“, 18 % „eher schlecht“ und der geringste Anteil mit 3 % gab „sehr schlecht“ an. Ob diese subjektive Bewertung mit der Beteiligung an Weiterbildung zusammenhängt, zeigt Tabelle 11.

**Tabelle 11: Teilnahme an Weiterbildung nach subjektiver Bewertung des zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommens in %**

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>2)</sup>	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>2)</sup>	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>2)</sup>	2012
Basis: 18-64-Jährige											
<i>Wie gut können Sie von Ihrem verfügbaren Haushaltseinkommen leben?</i>											
Sehr gut	44	58	24	40	41	9	11	8	15	23	23
Eher gut	41	49	26	30	32	9	10	8	11	16	16
Eher schlecht	36	36	13	25	26	11	5	5	13	11	11
Sehr schlecht	(31) <sup>1)</sup>	(28) <sup>1)</sup>	(16) <sup>1)</sup>	(10) <sup>1)</sup>	(10) <sup>1)</sup>	(15) <sup>1)</sup>	(12) <sup>1)</sup>	(12) <sup>1)</sup>	(2) <sup>1)</sup>	(9) <sup>1)</sup>	(9) <sup>1)</sup>

1) Die dahinterstehende ungewichtet Fallzahl in Schleswig-Holstein liegt unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers, wird diese Beteiligung in Klammern ausgewiesen.

2) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt nimmt in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 mit zunehmend positiver Bewertung des Auskommens mit dem verfügbaren Haushaltseinkommen zu. Personen, die sehr gut zurechtkommen, beteiligen sich zu 58 % an Weiterbildung. Dagegen liegt die Beteiligungsquote von Personen, die sehr schlecht zurechtkommen, bei lediglich 28 %.<sup>8</sup> Dieses Muster lässt sich im Wesentlichen bei getrennter Betrachtung der drei Weiterbildungssegmente erkennen.

Seit dem Jahr 2010 hat die Teilnahmequote unter Personen, die wenigstens „gut“ mit ihrem Einkommen zurechtkommen, zugenommen. Dagegen ist sie in den beiden anderen Gruppe unverändert geblieben (vgl. letzte Fußnote). Der Anstieg unter denjenigen, die wenigstens „gut“ zurechtkommen, ist vor allem auf die Anstiege der Teilnahmequoten in den beiden Segmenten der betrieblichen und nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen.

### 3.3 Bildung

Der Bildungshintergrund einer Person ist ein vergleichsweise robuster Prädiktor für die Beteiligung an Weiterbildung (vgl. z. B. Berichte zu „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ bisher; zuletzt Bilger

<sup>8</sup> Fallzahlbedingt unterscheiden sich die Teilnahmequoten der Gruppe, die „sehr schlecht“ mit dem Haushaltseinkommen zurechtkommt, weder im Bereich der Weiterbildung insgesamt noch getrennt für die drei Weiterbildungssektoren zwischen den Jahren 2010 und 2012 in statistisch signifikanter Weise.

2011). Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ist vorrangig das schulische und in den beiden berufsbezogenen Weiterbildungsbereichen das berufliche Bildungsniveau ausschlaggebend. Diese Zusammenhänge zeigen sich auch im Jahr 2012 jeweils nach schulischem und beruflichem Abschluss.

### Schulischer Abschluss

Auch im Jahr 2012 liegt mit zunehmendem schulischem Bildungsniveau eine zunehmende Beteiligung sowohl an Weiterbildung insgesamt als auch bei getrennter Betrachtung nach Weiterbildungssegmenten sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Deutschland insgesamt vor (Tabelle 12).

**Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss in %**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
			2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>	
<b>Schleswig-Holstein</b>											
niedrig	29	35	14	22	23	9	7	5	8	10	10
mittel	42	49	26	35	35	9	8	7	10	14	14
hoch	52	62	30	36	39	12	16	12	16	26	24
<b>Deutschland</b>											
niedrig	27	32	15	22	23	7	7	5	6	8	10
mittel	45	51	29	38	40	13	11	8	10	11	11
hoch	57	64	35	42	44	17	18	14	16	18	13

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

2) Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem schulischem Abschluss wurden aus dem sehr differenzierten AES-Fragenprogramm zusammengefasst. Die jeweils höchsten Schulabschlüsse wurden auf Personenebene wie folgt zusammengefasst:

niedrig = Hauptschulabschluss oder darunter

mittel = mittlerer Abschluss

hoch = Fachabitur oder darüber.

Aufgrund der geringen Basis werden die drei Gruppen, die (a) über gar keinen Schulabschluss verfügen, (b) den Schulabschluss nicht nannten und (c) noch keinen Schulabschluss erworben haben, weil sie derzeit in schulischer Bildung sind, hier nicht aufgeführt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Im Trendvergleich sind in allen drei Gruppen nach schulischer Bildung relativ betrachtet ähnliche Beteiligungszuwächse um rund ein Fünftel sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Deutschland insgesamt zu erkennen. Für Personen mit niedriger Schulbildung ist hierbei im Bereich der betrieblichen Weiterbildung der stärkste relative Zuwachs zu bemerken (Faktor: 1,5; hohe Schulbildung: Faktor: 1,2). In den beiden anderen Weiterbildungssegmenten verzeichnet dagegen die Gruppe der Personen mit hohem schulischem Bildungsniveau in Schleswig-Holstein die höchsten Anstiege in den Teilnahmequoten, sowohl relativ als auch in Prozentpunkten. In Deutschland insgesamt sind bei getrennter Betrachtung nach schulischem Bildungsniveau ausschließlich im Segment der betrieblichen Weiterbildung nennenswerte Veränderungen seit dem Jahr 2010 zu ermitteln.

Der Vergleich zu Deutschland insgesamt zeigt für Schleswig-Holstein bei den Teilnahmequoten sowohl an Weiterbildung insgesamt als auch an den anderen beiden berufsbezogenen Segmenten eine geringere Kluft zwischen den Hoch- und Niedriggebildeten. Während der Abstand in Schleswig-Holstein zwischen diesen beiden Bildungsschichten 27 Prozentpunkte beträgt, liegt dieser im Bundesgebiet mit 32 Prozentpunkten etwas höher.

### Beruflicher Bildungsabschluss

Auch getrennt nach beruflichem Abschluss zeigt sich in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung mit höherem beruflichem Bildungsabschluss (Tabelle 13). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich zu 35 % an Weiterbildung, während es unter Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss mit 68 % relativ fast doppelt so viele sind. Dieses Muster zeigt sich im Großen und Ganzen auch in den drei Weiterbildungssektoren, wobei die Unterschiede im Bereich der betrieblichen Weiterbildung am deutlichsten sind. Etwas gegenläufig ist die Beteiligung derjenigen ohne Berufsabschluss bei der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Hier liegen die Beteiligungsquoten über denjenigen mit Lehre, im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung sogar über denjenigen mit Meister/Fachhochschulabschluss.

In Schleswig-Holstein sind die gleichen Muster hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildungssegmenten) zu erkennen wie in Deutschland insgesamt.

**Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss in %**

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012	Trendvergleich 2010	2012 <sup>1)</sup>	2012
Basis: 18-64-Jährige											
<b>Schleswig-Holstein</b>											
kein Berufsabschluss	29	35	9	12	15	8	13	8	13	18	18
Lehre/Berufsfachschule	39	46	25	33	33	9	6	5	9	14	14
Meister/Fachschule	48	55	31	42	42	14	12	11	13	13	13
(Fach-)Hochschule	59	68	36	41	45	15	20	14	17	27	24
<b>Deutschland</b>											
kein Berufsabschluss	33	37	12	15	18	13	12	9	13	15	15
Lehre/Berufsfachschule	38	44	25	32	33	9	9	7	8	10	10
Meister/Fachschule	60	65	44	51	53	13	12	9	14	15	15
(Fach-)Hochschule	63	68	43	49	51	21	20	15	15	17	17

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Der Trendvergleich zeigt wiederum einen Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung unter allen vier Gruppen nach beruflichem Bildungsniveau. Die Gruppen mit „Lehre/Berufsfachschulabschluss“ und mit „Meister/Fachschulabschluss“ verzeichnen im Trendvergleich den größten Zuwachs an betrieblicher Weiterbildung (plus 8 Prozentpunkte bzw. plus 11 Prozentpunkte). Bei denjenigen ohne

Berufsabschluss und bei denjenigen mit (Fach-)Hochschulabschluss ist dagegen jeweils ein Anstieg der Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung um 5 Prozentpunkte zu erkennen.

### ISCED-Level

Für den europäischen Vergleich wurde die Teilnahme an regulären Bildungsgängen im AES besonders detailliert erfragt, und dies sowohl mit Blick auf die letzten 12 Monate (genauer vgl. Kapitel 5) als auch auf die gesamte Lebensspanne. Vor dem Hintergrund dieser detaillierten Abfrage soll das Bildungsniveau einer Person bestimmt werden und zwar nicht nur für Bildungsgänge, die mit Abschluss beendet wurden, sondern auch für die derzeit besuchten und die ohne Abschluss beendeten. In die folgenden Betrachtungen gehen ausschließlich die Bildungsaktivitäten ein, die im DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen; BMBF 2011) zuordenbar sind und mit einem Abschluss erfolgten.

Unter Berücksichtigung *aller* erreichten schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse wird pro Person eine Bildungsstufe ermittelt. Unterschieden werden folgende sieben ISCED-Levels (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010, S. 69f.):

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

Für die Analysen des AES 2012 werden fallzahlbedingt bestimmte Kategorien zusammengefasst: a) Level „0“ und „1“ und b) Level „5“ und „6“. Die Verteilung der erwerbsfähigen Bevölkerung nach den ISCED-Levels in der zusammengefassten Form wird in der ersten Spalte der Tabelle 14 vorgestellt. Die verbleibenden Spalten zeigen die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und an den drei Weiterbildungssegmenten.



**Tabelle 14: Weiterbildungsbeteiligung nach ISCED-Level im Jahr 2012 in %**

Basis: 18-64-Jährige	Bevölkerung insgesamt		Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Schleswig-Holstein	Deutschland	Schleswig-Holstein	Deutschland	Schleswig-Holstein	Deutschland	Schleswig-Holstein	Deutschland	Schleswig-Holstein	Deutschland
keinen Abschluss bis einschließlich ISCED 1	3	2	17	23	2	10	8	8	7	6
ISCED 2	11	10	31	32	17	20	9	6	10	10
ISCED 3	53	49	44	42	30	29	5	7	15	11
ISCED 4	9	8	61	60	38	45	10	10	22	14
ISCED 5 oder ISCED 6	23	29	62	67	44	52	13	13	19	16
keine Angabe	0	0	15	32	-	-	-	-	15	30
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>								

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

TNS Infratest Sozialforschung 2013

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

Geringqualifizierte (das sind grob ISCED-Levels 0 bis 2 lt. Statistischem Bundesamt 2010, S. 540) sind demnach hinsichtlich ihrer Beteiligung an Weiterbildung gegenüber den Personen mit mittlerem (ISCED-Levels 3 bis 4) und hohem Qualifikationsniveau (ISCED-Levels 5 bis 6) benachteiligt. Dieses Muster zeigt sich sowohl in Schleswig-Holstein als auch auf Bundesebene. Die Betrachtung nach ISCED-Levels relativiert dabei die Ergebnisse bei der Betrachtung nach höchstem Schul- sowie beruflichem Abschluss.

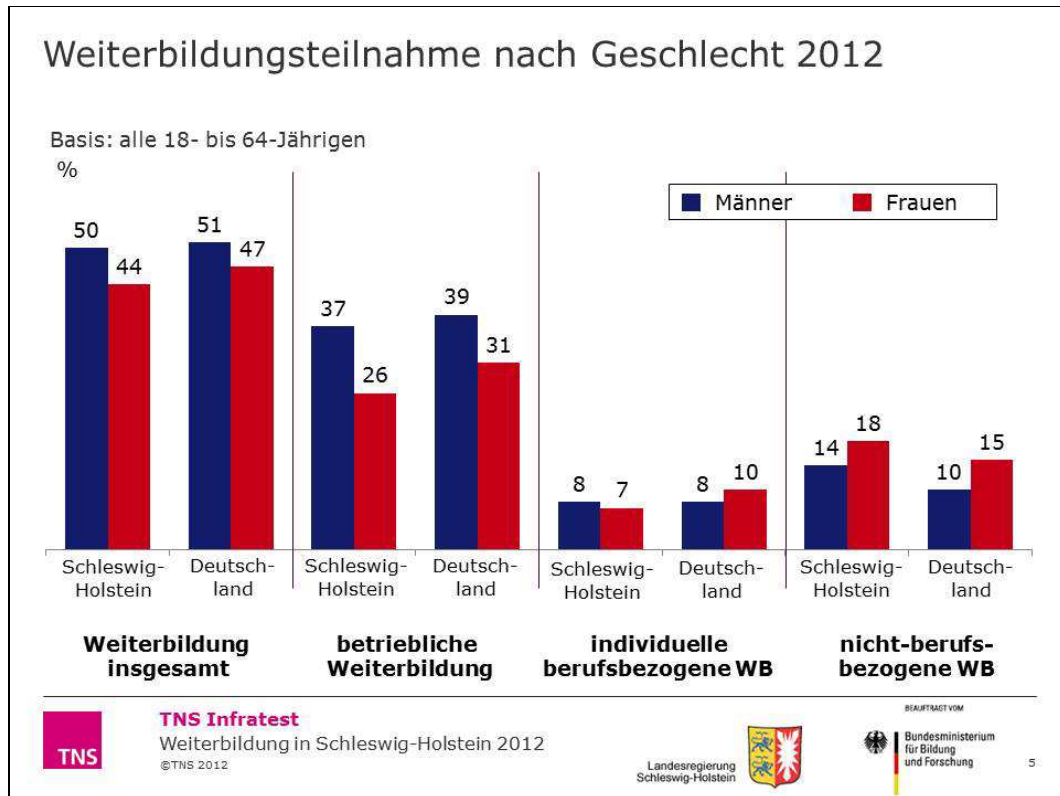
### 3.4 Gender

Die Beteiligung an Weiterbildung liegt in Schleswig-Holstein 2012 unter den Männern mit 50 % um 6 Prozentpunkte über der Beteiligungsquote der Frauen mit 44 % (Abbildung 5). In Deutschland insgesamt ist der Beteiligungsunterschied geringer (4 Prozentpunkte).

Die Teilnahmequoten nach den Weiterbildungssegmenten und Geschlecht zeigen, dass sich Männer häufiger an betrieblicher Weiterbildung beteiligen als Frauen (37 % vs. 26 %). Ein ähnliches Bild zeigt sich in Deutschland insgesamt (Differenz: 8 Prozentpunkte).

Frauen beteiligen sich dagegen häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung als Männer, dies gilt sowohl für Schleswig-Holstein als auch für Deutschland insgesamt. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegen keine nennenswerten genderspezifischen Beteiligungsunterschiede vor.

Abbildung 5 Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht 2012

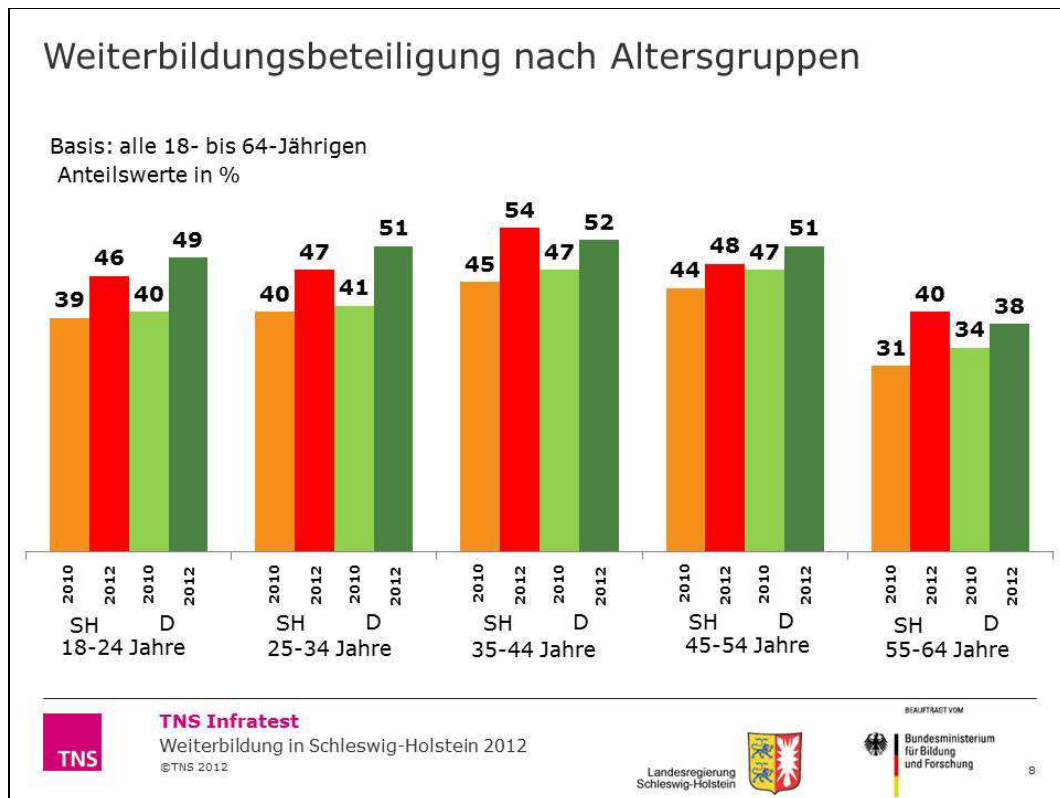


### 3.5 Alter

Nicht zuletzt mit Blick auf den befürchteten Fachkräftemangel, die gesundheitliche Verfassung und die möglichst lange gesellschaftliche Teilhabe wird zunehmend gefordert, auch die sog. ältere Gruppe in der erwerbsfähigen Bevölkerung stärker an (Weiter-)Bildung zu beteiligen. Wie sehen die Altersstruktur bei der Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2012 sowie die Entwicklung seit 2010 aus?

Die Beteiligung an Weiterbildung nach Altersgruppen zeigt (Abbildung 6): In Schleswig-Holstein nimmt die Teilnahmequote an Weiterbildung mit zunehmendem Alter bis zur Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen (54 %) zu. Danach sinkt sie mit zunehmendem Alter. Die niedrigste Teilnahmequote findet sich in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (40 %). Dieses Ergebnis zeigte sich – wenn gleich durchgängig auf niedrigem Niveau – bereits im Jahr 2010, auch in Deutschland insgesamt.

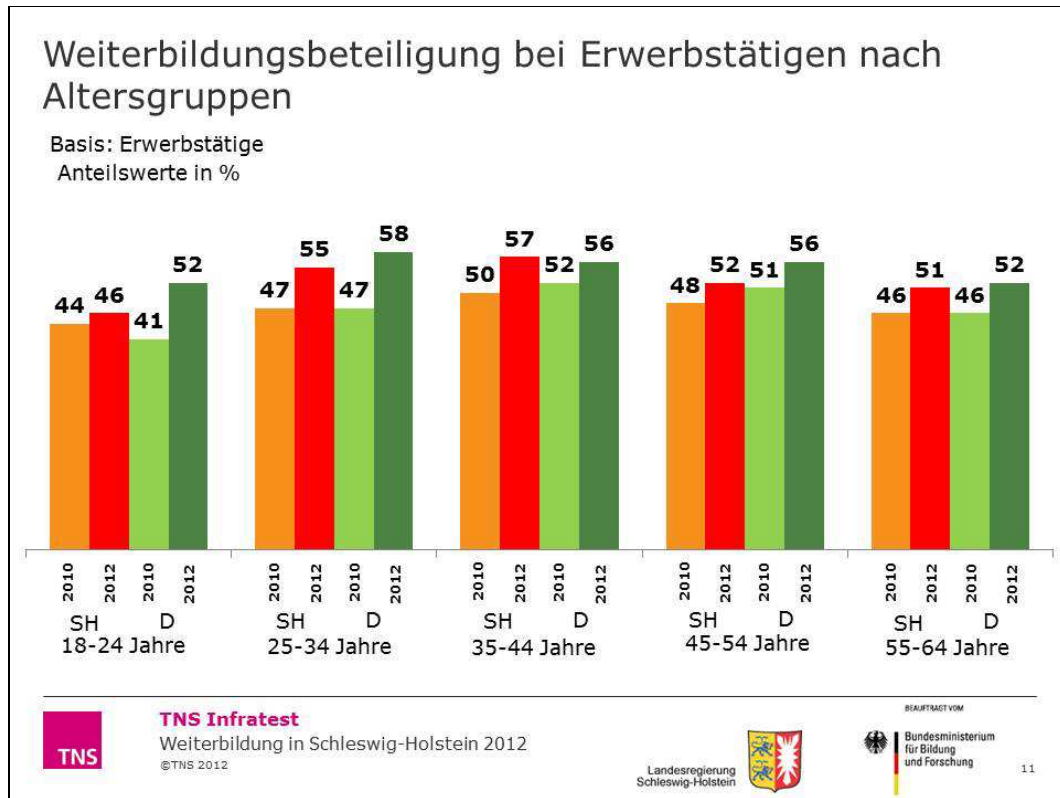
**Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen**



Sowohl die jüngeren als auch die älteren Gruppen haben zum größten Weiterbildungssegment der betrieblichen Weiterbildung (aus-)bildungsbedingt entweder noch keinen Zugang oder rentenbedingt keinen Zugang mehr. Für einen besseren Vergleich der Teilnahmequoten werden in Abbildung 6 daher die Teilnahmequoten nach Altersgruppen ausschließlich für die Gruppe der Erwerbstätigen dargestellt. Betrachtet man ausschließlich Erwerbstätige, ist ab der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen in Schleswig-Holstein nur noch ein vergleichsweise geringer Rückgang mit zunehmendem Alter festzustellen.

Während sich im Trendvergleich der Anstieg in der Beteiligung an Weiterbildung in Schleswig-Holstein vor allem auf die mittleren Altersgruppen konzentriert, vollzieht er sich in Deutschland insgesamt in den jüngeren Altersgruppen etwas deutlicher.

**Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung bei Erwerbstätigen nach Altersgruppen**



### 3.6 Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund nehmen seltener an Weiterbildung teil als Personen ohne Migrationshintergrund – möglicherweise aufgrund sprachlicher Barrieren (Bilger 2011a). Dies ist ein bekanntes Ergebnis. Mit Blick auf die (weitere) Integration der Gruppe, ist auch ein Ausgleich in der Bildungsbeteiligung ein angestrebtes politisches Ziel. Welche Ergebnisse liegen für das Jahr 2012 vor?

Im Jahr 2012 beteiligen sich Deutsche ohne Migrationshintergrund – wie auch in den Ergebnissen der Jahre zuvor – am häufigsten an Weiterbildung (49 %; Tabelle 15). Die Teilnahmequote der Ausländer liegt in Schleswig-Holstein bei 40 %. Die Kluft zwischen den Teilnahmequoten von Deutschen ohne Migrationshintergrund und Ausländern ist in Schleswig-Holstein mit 9 Prozentpunkten deutlich kleiner als in Deutschland insgesamt (18 Prozentpunkte).

Analog zu den Ergebnissen aus Deutschland insgesamt lässt sich auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung unter Deutschen ohne Migrationshintergrund eine deutlich höher Teilnahmequote erkennen (32 %) als unter den beiden Gruppen mit Migrationshintergrund. Über die Unterschiede der Teilnahme lassen sich in den beiden verbleibenden Weiterbildungssegmenten fallzahlbedingt kaum statistisch aussagekräftige Unterschiede ermitteln.

**Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund in %**

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
Basis: 18-64-Jährige	2010	2012	2010	2012 <sup>1)</sup>	2012	2010	2012 <sup>1)</sup>	2012	2010	2012 <sup>1)</sup>	2012
<b>Schleswig-Holstein</b>											
Deutsche ohne Migrationshintergrund	41	49	24	32	34	9	10	7	12	17	17
Deutsche mit Migrationshintergrund	- <sup>3)</sup>	(23) <sup>2)</sup>	- <sup>3)</sup>	(15) <sup>2)</sup>	(15) <sup>2)</sup>	- <sup>3)</sup>	(5) <sup>2)</sup>	(5) <sup>2)</sup>	- <sup>3)</sup>	(10) <sup>2)</sup>	(10) <sup>2)</sup>
Ausländer	(28) <sup>2)</sup>	(40) <sup>2)</sup>	(7) <sup>2)</sup>	(12) <sup>2)</sup>	(12) <sup>2)</sup>	(19) <sup>2)</sup>	(14) <sup>2)</sup>	(14) <sup>2)</sup>	(8) <sup>2)</sup>	(15) <sup>2)</sup>	(15) <sup>2)</sup>
<b>Deutschland</b>											
Deutsche ohne Migrationshintergrund	45	52	28	36	38	13	12	9	12	13	13
Deutsche mit Migrationshintergrund	33	33	17	21	22	10	9	7	7	7	7
Ausländer	29	34	11	16	17	12	9	7	11	12	12

- 1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.  
2) Die dahinterstehende Fallzahl in Schleswig-Holstein liegt unter 80 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallfehlers wird diese Beteiligungsquote in Klammern ausgewiesen.  
3) Die dahinterstehende Fallzahl in Schleswig-Holstein liegt unter 40 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallfehlers wird diese Beteiligungsquote nicht ausgewiesen.

## 4 Wahrgenommenes Weiterbildungsangebot: Strukturen

Die Strukturbeschreibung von Weiterbildung erfolgt anders als in Kapitel 3 nicht auf Personenebene, sondern auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten. Wie weiter oben erwähnt, können diese Strukturinformationen fast ausschließlich auf Grundlage einer Weiterbildungsaktivität pro Person ausgewiesen werden. In einzelnen Fällen kann die Beschreibung auf Grundlage von Informationen über bis zu vier pro Person benannten Weiterbildungsaktivitäten erfolgen. Nicht für alle Strukturinformationen über Weiterbildungsaktivitäten liegen die bundesweiten Ergebnisse vor (Bilger 2013/Veröffentlichung in Vorbereitung). Sofern also die bundesweiten Ergebnisse nicht in die Betrachtungen in diesem Kapitel einbezogen werden, verweisen wir für einen Vergleich auf den für das letzte Quartal 2013 vorgesehenen AES-Schlussbericht.

### 4.1 Unterrichtsformen und Themen der Weiterbildung

Bei den Weiterbildungsaktivitäten, die von den Befragten in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 genannt wurden, handelt es sich überwiegend um Kurse oder Lehrgänge, die länger als einen Tag dauerten (40 %; Tabelle 16). Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops von höchstens einem Tag Dauer sind am zweithäufigsten (29 %). Auf Schulungen am Arbeitsplatz, wie z. B. Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, durch Kollegen, durch Trainer oder auch entsprechende Medien-Lernprogramme, entfallen 19 % der Aktivitäten. Die geringste Rolle mit 13 % spielt Privatunterricht in der Freizeit, wie z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfeunterricht und Ähnliches (vgl. auch Kapitel 2.1).

**Tabelle 16: Art der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein in %**

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten	2010	2012
<i>Art der Weiterbildungsaktivität</i>		
Kurse länger als 1 Tag	29	40
Kurzveranstaltungen	30	29
Schulungen am Arbeitsplatz	22	19
Privatunterricht	18	13
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

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

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Der Trendvergleich zu 2010 zeigt eine deutliche Verschiebung zugunsten von Kursen oder Lehrgängen, die länger als einen Tag dauerten (plus 11 Prozentpunkte). Schulungen am Arbeitsplatz und Privatunterricht wurden dagegen im Jahr 2012 seltener benannt.

Die Heterogenität der Bildungsaktivitäten im Bereich der Weiterbildung wird umgangssprachlich (teilweise) durch unterschiedliche Begriffe zum Ausdruck gebracht. Tabelle 17 zeigt, wie sich die Weiterbildungsaktivitäten aus Sicht der Befragten darauf verteilen.

Am häufigsten werden die Bezeichnungen „Kurs“, „Schulung“ oder „Seminar“ gewählt, deutlich seltener „Einweisung“, „Unterricht“, „Training“ oder „Vortrag“. Am seltensten wurde eine „Veranstaltung“ besucht. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Rangreihe etwas verschoben. Am häufigsten wurde in 2012 von dem Besuch eines „Kurses“ berichtet, 2010 lag diese Weiterbildungsform an dritter Stelle.

**Tabelle 17: Bezeichnungen der Weiterbildungsaktivitäten aus Sicht der Befragten in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen) <sup>1)</sup>	Schleswig-Holstein		Deutschland	
	2010	2012	2010	2012
Ein Kurs	22	26	22	23
Eine Schulung	27	23	24	23
Ein Seminar	25	19	23	21
Eine Einweisung	4	9	8	9
Ein Unterricht	8	8	5	6
Ein Training	7	7	8	7
Ein Vortrag	4	6	6	6
Eine Veranstaltung	3	2	4	3
Keine Angabe	0	0	1	1
Gesamt	100	100	100 <sup>2)</sup>	100 <sup>2)</sup>

1) Die Statements wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

2) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Für die drei Weiterbildungssegmente werden jeweils etwas unterschiedliche Bezeichnungen für die Weiterbildungsaktivitäten verwendet. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung werden die Aktivitäten am häufigsten „Schulungen“ oder „Seminare“ genannt, im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung werden am häufigsten die Bezeichnungen „Kurs“ und „Seminar“ verwendet und im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung „Kurs“ und „Unterricht“.

Damit ist zwar die Rangreihe der häufigsten Nennungen im Vergleich zu 2010 dieselbe, bei der betrieblichen Weiterbildung gab es jedoch einen Rückgang beim Besuch von „Schulungen“ und „Seminaren“, während häufiger von Weiterbildungsaktivitäten in Form von „Kursen“ oder „Einweisungen“ berichtet wird.

**Tabelle 18: Bezeichnungen der Weiterbildungsaktivitäten aus Sicht der Befragten in %**

Basis: Weiterbildungs- aktivitäten (4 Nachfragen)	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
			Trendvergleich			Trendvergleich			Trendvergleich		
	2010	2012	2010	2012 <sup>2)</sup>	2012	2010	2012 <sup>2)</sup>	2012	2010	2012 <sup>2)</sup>	2012
Kurs	22	26	12	19	19	34	35	39	36	38	39
Schulung	27	23	36	31	31	22	17	15	7	7	7
Seminar	25	19	30	21	22	29	29	26	7	10	10
Einweisung	4	9	7	13	13	1	3	1	1	2	2
Unterricht	8	8	3	3	3	2	6	8	29	18	19
Training	7	7	5	6	7	3	2	3	13	11	9
Vortrag	4	6	4	4	4	4	4	5	2	11	11
Veranstaltung	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2
Keine Angabe	0	0	0	-	0	1	0	-	1	0	0
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

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

2) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

## Unterrichtsform

Welche Unterrichtsformen als Hauptform in den Weiterbildungsaktivitäten angewendet wurde, zeigt Tabelle 19. Wenngleich die Bezeichnung „Unterricht“ nur für 8 % der Weiterbildungsaktivitäten genutzt wird (s. o.), werden die Weiterbildungsaktivitäten zu 60 % als Unterricht im Klassen- oder Seminarraum durchgeführt. Mit deutlichem Abstand folgen darauf Schulungen oder Anleitungen am Arbeitsplatz (21 %) sowie betreute Gruppenarbeit (12 %). Computergestützte Lernprogramme, E-Learning mit Begleitung durch Tutoren sowie Fernunterricht mit Lehrbriefen sind Lernformen, in denen Weiterbildungsaktivitäten selten durchgeführt werden. Ihre Anteilswerte an Weiterbildungsaktivitäten liegen zusammen bei insgesamt 3 %.

Obwohl Unterricht im Klassen- oder Seminarraum für alle drei Weiterbildungssegmente die Hauptform der Lernaktivitäten ist, wird sie im Bereich der betrieblichen Weiterbildung vergleichsweise selten (55 %) eingesetzt. Die zweitgrößte Rolle spielen hier Schulungen und Anleitungen am Arbeitsplatz, die etwa ein Drittel (32 %) der Aktivitäten ausmachen.

E-Learning sowie computergestützte Selbstlernprogramme kommen so gut wie gar nicht zur Anwendung, lediglich im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung werden sie zumindest in geringem Maße eingesetzt (zusammen 7 %).

Der Trendvergleich zeigt darüber hinaus für die Unterrichtsformen der betrieblichen Weiterbildung einen gewissen Rückgang beim Unterricht im Klassen- oder Seminarraum sowie bei der betreuten Gruppenarbeit. Währenddessen sind Schulungen und Anleitungen am Arbeitsplatz in ihrer Bedeutung etwas gestiegen.



**Tabelle 19: Unterrichtsform der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungs- aktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
			2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>	
Unterricht im Klassen- oder Seminarraum	60	60	60	56	55	69	62	71	53	68	68
Schulung und Anleitung am Arbeitsplatz	15	21	22	31	32	15	12	4	1	3	3
Gruppenarbeit mit Betreuung durch einen Lehrer, Tutor oder Dozenten	16	12	16	10	11	11	15	12	22	14	14
Computergestützte Lernprogramme zum Selbstlernen	0	2	-	1	1	1	4	5	1	2	2
E-Learning mit Begleitung durch Tutoren	1	1	1	0	0	1	2	2	-	2	2
Fernunterricht mit Lehrbriefen	1	0	-	0	0	-	0	0	4	0	0
nichts davon	5	5	1	1	1	2	5	6	18	12	12
Keine Angabe	1	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

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

2) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

## Themen der Weiterbildungsaktivitäten

Im Rahmen einer Breitenbefragung können dazu, was Menschen bei Weiterbildungsaktivitäten tatsächlich lernen, nur begrenzt Informationen erhoben werden. Ein gewisser Überblick ist jedoch möglich. Zu jeder berichteten Weiterbildungsaktivität gaben die Befragten ein Stichwort an, das das Thema oder Gebiet dieser Lernaktivität bezeichnet. Diese Stichworte wurden nachträglich nach der internationalen Klassifikation „ISCED Fields“ (*International Standard Classification of Education*; Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006) vercodet. Damit kann die Themenstruktur der Lerninhalte im Bereich der Weiterbildung beschrieben werden. Tabelle 20 zeigt die Ergebnisse.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Die verwendete ISCED-Fields-Klassifikation 5-25 wurde von TNS Infratest Sozialforschung im Rahmen des AES 2007 entwickelt. Sie stützt sich auf die 3-stellig definierten Kategorien der internationalen Klassifikation, verwendet jedoch Begriffe und Zusammenfassungen, die dem Feld der Weiterbildung angemessener sind (vgl. näher Rosenbladt/Bilger 2008, S. 85–92).

**Tabelle 20: Themen der Weiterbildungsaktivitäten in %**

		Schleswig-Holstein		Deutschland	
Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten		2010	2012	2010	2012
Code <sup>1)</sup>	Themenfeld				
<b>1</b>	<b>Sprachen, Kultur, Politik</b>	<b>13</b>	<b>14<sup>2)</sup></b>	<b>12</b>	<b>13<sup>2)</sup></b>
	davon:				
1-01	Grundbildungsgänge, Alphabetisierung	0	1	1	1
1-04	Kunst, Musik, Medien	4	5	3	4
1-05	Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie	8	6	6	7
1-06	Politik und Gesellschaft, Informationswesen	1	3	2	2
<b>2</b>	<b>Pädagogik und Sozialkompetenz</b>	<b>10<sup>2)</sup></b>	<b>8<sup>2)</sup></b>	<b>11</b>	<b>8</b>
	davon:				
2-02	Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Sozialkompetenz	4	2	4	3
2-03	Unterrichten, Ausbilden	4	4	4	3
2-20	Jugend- und Sozialarbeit	3	3	3	2
<b>3</b>	<b>Gesundheit und Sport</b>	<b>20<sup>2)</sup></b>	<b>24<sup>2)</sup></b>	<b>16</b>	<b>19<sup>2)</sup></b>
	davon:				
3-18	Medizinische Themen, Pharmazie	5	6	6	5
3-19	Gesundheit, Pflege, med. Dienstleistungen	10	12	7	10
3-22	Sport	4	8	3	3
<b>4</b>	<b>Wirtschaft, Arbeit, Recht</b>	<b>26<sup>2)</sup></b>	<b>30</b>	<b>31<sup>2)</sup></b>	<b>33<sup>2)</sup></b>
	davon:				
4-07	Handel, Marketing, Rechnungswesen	8	5	9	7
4-08	Management, Verwaltung	4	5	4	5
4-09	Arbeit u. Organisation, Arbeitswelt	5	8	8	9
4-10	Rechtsthemen	4	3	4	3
4-21	Persönliche Dienstleistungen	4	2	2	2
4-24	Arbeitsschutz, Umweltschutz	3	7	5	6
<b>5</b>	<b>Natur, Technik, Computer</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>25<sup>2)</sup></b>
	davon:				
5-11	Naturwissenschaftliche Themen	0	0	1	1
5-12	Mathematik, Statistik	0	0	0	1
5-13	Informatik	1	1	1	2
5-14	Umgang mit Computer, Softwarethemen	11	8	10	8
5-15	Ingenieurwesen, Technik	3	4	5	5
5-16	Verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen	1	2	2	3
5-17	Landwirtschaft, Tierheilkunde	1	1	1	1
5-23	Verkehr, Transport	8	5	4	5
5-25	Sicherheitsdienstleistungen	2	1	2	1
<b>99</b>	<b>nicht oder nur einstellig klassifizierbar</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1) nach Klassifikation ISCED Fields 5-25

2) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von den Gesamtwerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Weiterbildung erfolgt in Schleswig-Holstein in erster Linie im Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit und Recht“ (30 %), gefolgt von den Themen „Gesundheit und Sport“ (24 %) sowie „Natur, Technik und Computer“ (22 %). Die klassischen Themenfelder der allgemeinen Erwachsenenbildung, nämlich „Sprachen, Kultur und Politik“ (14 %) sowie „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (8 %) haben

zusammen einen Anteilswert von knapp einem Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten. Ähnliche Ergebnisse liegen in der bundesweiten Betrachtung vor.

Vergleicht man die Themenbereiche der Weiterbildungsaktivitäten im Trend, wurde offenbar das realisierte Weiterbildungsangebot bei den beiden Themenfeldern „Wirtschaft, Recht und Arbeit“ sowie „Gesundheit und Sport“ leicht ausgeweitet. Das Themenfeld „Natur, Technik und Computer“ hat dagegen relativ etwas an Bedeutung verloren. Noch im Jahr 2010 vereinte dieser Themenbereich relativ die meisten Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein (27 %). Diese Veränderung ist u. a. auf einen Rückgang beim Unterthemenfeld „Umgang mit Computer, Softwarethemen“ zurückzuführen.

**Tabelle 21: Themen der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein in % - nach Weiterbildungssegmenten**

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten	betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
	2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>	
<i>Themenfeld</i>									
Sprachen, Kultur, Politik	6	6	5	6	17	22	39	32	33
Pädagogik und Sozialkompetenz	9	6	8	21	21	13	3	5	5
Gesundheit und Sport	15	21	21	30	25	29	27	30	28
Wirtschaft, Arbeit, Recht	35	45	44	20	17	16	9	8	8
Natur, Technik, Computer	33	21	21	20	19	18	19	24	25
nicht oder nur einstellig klassifizierbar	2	1	1	3	1	1	2	1	1

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Die drei Weiterbildungssegmente zeigen für die Themenbereiche jeweils unterschiedliche Schwerpunkte. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind die Themen mit Abstand am häufigsten im Feld „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ angesiedelt (44 %). Jeweils rund ein Fünftel der betrieblichen Weiterbildungen findet in den beiden Themenfeldern „Natur, Technik, Computer“ sowie „Gesundheit und Sport“ statt. Die drei wichtigsten Einzelthemen<sup>10</sup> sind dabei „Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistung“ (13 %), „Arbeit und Organisation, Arbeitswelt“ (13 %) sowie „Arbeitsschutz, Umweltschutz“ (11 %).

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung entfällt gut ein Viertel der Aktivitäten auf den Themenbereich „Gesundheit und Sport“ (29 %). Knapp ein Viertel der Aktivitäten ist im Themenbereich „Sprachen, Kultur, Politik“ (22 %) angesiedelt. Auch in diesem Weiterbildungssegment

<sup>10</sup> Die Einzelthemen pro Weiterbildungssegment sind hier nicht tabellarisch dargestellt. Sie sind in Tabelle NFE-Tab. 8004 im Tabellenband dokumentiert (Stock/Bilger 2013/in Druck).

ment spielt das Einzelthema „Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistung“ eine große Rolle (18 %), gefolgt von „Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie“ (12 %; nicht tabelliert).

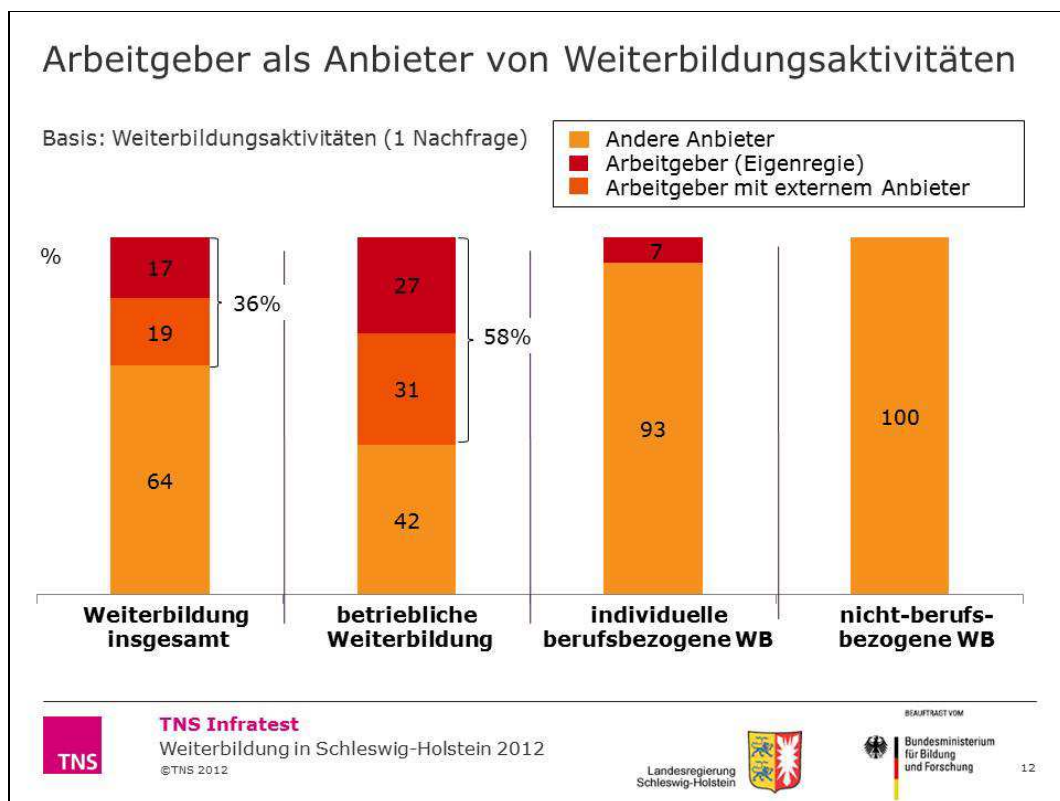
Im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ist das Themenfeld „Sprachen, Kultur, Politik“ das wichtigste (33 %), gefolgt von „Gesundheit und Sport“ (28 %) und „Natur, Technik, Computer“ (25 %). Die häufigsten Themen sind in diesem Segment „Sport“ (18 %), „Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie“ (16 %), „Kunst, Musik, Medien“ (13 %) und „Verkehr, Transport“ (11 %).

## 4.2 Anbietergruppen

Die Informationen zu Trägern und Anbietern der Weiterbildung liegen lediglich für *eine* Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein vor. Da aus dem bundesweiten AES noch keine Träger- und Anbieterinformationen vorliegen, berichten wir an dieser Stelle ausschließlich die schleswig-holsteinischen Ergebnisse.

Mit einem Anteil von gut einem Drittel sind die Arbeitgeber im Jahr 2012 – wie bereits im Jahr 2010 – der „größte Anbieter“ in der Weiterbildungslandschaft (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Arbeitgeber als Anbieter von Weiterbildungsaktivitäten**



Dies gilt erwartungsgemäß für das Segment der betrieblichen Weiterbildung in besonders starkem Ausmaß. In diesem Bereich werden mehr als die Hälfte aller Weiterbildungsaktivitäten (58 %) über die Arbeitgeber angeboten. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt der entsprechende Vergleichswert lediglich bei 7 %. Nicht-berufsbezogene Weiterbildung wird vollständig von anderen Anbietern übernommen.

**Tabelle 22: Arbeitgeber als Anbieter von Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
			2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>	
Arbeitgeber mit externem Anbieter	22	17	35	27	27	15	8	7
Arbeitgeber in (Eigenregie) anderer Anbieter	18	19	28	30	31	16	13	-
	60	64	37	43	43	69	79	93
<b>Basis:</b> <b>Arbeitgeber als Anbieter</b> <i>Weiterbildung durchgeführt von...</i>								
Arbeitgeber selbst	46	52	45	52	54	52	61	-
einem externen Anbieter	54 <sup>1)</sup>	47	55 <sup>1)</sup>	48 <sup>1)</sup>	46 <sup>1)</sup>	48	39	100
<i>Davon:<sup>3)</sup></i>								
Privater Bildungsanbieter/Trainer	16	23	19	24	23	-	13	0
Ein anderes Unternehmen	14	7	14	5	5	16	25	96
Bildungseinrichtung der Arbeitgeber/Kammern	9	8	10	9	8	3	0	0
Anderes berufliches Bildungswerk	7	5	5	5	5	23	1	4
Sonstiges	2	3	2	3	3	4	-	-
Weiß nicht	5	1	6	1	1	2	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

2) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

3) Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Für den Trendvergleich sind wiederum die Ergebnisse auf begrenzter Informationsbasis heranzuziehen. Die Arbeitgeber – sei es in Eigenregie oder mit externem Anbieter – bieten in den beiden berufsbezogenen Segmenten der betrieblichen Weiterbildung (minus 6 Prozentpunkte) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (minus 10 Prozentpunkte) im Jahr 2012 relativ etwas weniger Weiterbildungsaktivitäten an als noch im Jahr 2010. Aufgrund des Anstiegs bei der betrieb-

lichen Weiterbildung an sich ist diese relative Veränderung bei den Aktivitäten, die von Arbeitgeberseite angeboten werden, in absoluten Zahlen betrachtet, kaum zu erkennen.

Mehr als die Hälfte der über die Arbeitgeber realisierten Weiterbildungsaktivitäten wurden im Jahr 2012 in Schleswig-Holstein von dem Arbeitgeber selbst durchgeführt (52 %, Tabelle 22); die verbleibenden 47 % wurden von extern beauftragten Anbietern durchgeführt. Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten sind das 17 %. Dabei kommt die Beauftragung von externen Anbietern im Bereich der betrieblichen Weiterbildung stärker zum Tragen als im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Für die Aktivitäten, für die externe Anbieter von den Arbeitgebern beauftragt wurden, waren dies im Jahr 2012 mit Abstand am häufigsten „private Bildungsanbieter/Trainer“ (23 %). „Bildungseinrichtungen der Arbeitgeber oder Kammern“, „andere Unternehmen“ sowie „andere berufliche Bildungswerke“ spielen dagegen eine eher nachgelagerte Rolle (Anteilswerte höchstens 8 %).

Der Vergleich mit der Anbieterstruktur im Jahr 2010 zeigt eine Zunahme an Aktivitäten, die vom Arbeitgeber selbst durchgeführt werden. Die Weiterbildungsaktivitäten, für die externe Anbieter beauftragt wurden, werden häufiger von privaten Anbietern oder Trainern und seltener von anderen Unternehmen durchgeführt.

Wie sieht die Anbieterlandschaft insgesamt aus? Tabelle 23 zeigt die Ergebnisse für das Jahr 2012. Hier wurden die externen Anbieter im Auftrag der Arbeitgeber nicht der Kategorie „Arbeitgeber“ zugerechnet, sondern den entsprechenden Anbietergruppen.

**Tabelle 23: Anbieter der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	insgesamt	Weiterbildung		
		betriebliche	individuell berufs- bezogene	nicht-berufs- bezogene
<i>Anbieter der Weiterbildungsaktivität</i>				
Weiterbildungseinrichtungen	35	32	31	44
Arbeitgeber	19	31	-	-
Einzelperson	15	7	15	35
eine andere Firma	14	18	23	1
andere öffentliche Einrichtungen	4	2	12	3
Gemeinützige Verbände, Wohlfahrt	4	3	3	4
Sonstige Verbände/Vereine	2	2	-	2
Hochschule	2	1	7	1
Gewerkschaften, Genossenschaften	1	1	-	0
Sonstige	4	2	4	6
Weiß nicht/Keine Angabe	2	1	4	3
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Den größten Marktanteil der realisierten Weiterbildungsaktivitäten haben „Weiterbildungseinrichtungen“. Sie haben im Jahr 2012 gut ein Drittel der realisierten Weiterbildungsaktivitäten insgesamt durchgeführt; im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung sind es sogar 44 %. Darauf folgen die Arbeitgeber mit Eigenangebot (19 %), Einzelpersonen, z. B. Lehrer oder Trainer, (15 %) und andere Firmen (14 %).

Die Marktanteile der verschiedenen Anbieter getrennt nach den drei Weiterbildungssegmenten variieren. Die Verteilung der Anbieter auf die realisierten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wurde bereits weiter oben beschrieben. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegen die Weiterbildungseinrichtungen auf Rang 1 (31 %), gefolgt von anderen Firmen (23 %) und Einzelpersonen, wie z. B. Lehrern oder Trainern (15 %). Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung spielen nach den Weiterbildungseinrichtungen (44 %) vor allem Einzelpersonen eine bedeutende Rolle (35 %). Die Anbieterstrukturen zeigen im Vergleich zum Jahr 2010 ähnliche Ergebnisse.

### **4.3 Zeitlicher Umfang von Weiterbildung**

Der zeitliche Umfang von Weiterbildungsaktivitäten variiert stark. Dies einerseits in Bezug auf den Zeitraum über den sie sich erstrecken und andererseits in Bezug auf die tatsächlich investierte Zeit. Im AES wird daher in einem mehrstufigen Verfahren dieser Zeitaspekt erfasst und analysiert. Mit der in Weiterbildungsaktivitäten investierten Zeit ist ein zusätzlicher Indikator zur Beschreibung des Feldes der Weiterbildung gegeben: aufgewendete Zeit für Weiterbildungsaktivitäten, aufgewendete Zeit pro Weiterbildungsteilnehmendem, aufgewendete Zeit pro Kopf in der Bevölkerung und schließlich das für Weiterbildung insgesamt aufgewendete zeitliche Volumen. All diese Ergebnisse werden im Rahmen des BMBF-Projekts AES vorgestellt, nicht zuletzt, um Strukturvergleiche mit anderen, wie z. B. Trägerstatistiken, ansatzweise zu ermöglichen.<sup>11</sup> Für die Länderzusatzstudien liegen etwas weniger Informationen vor.

#### **Dauer von Weiterbildungsaktivitäten**

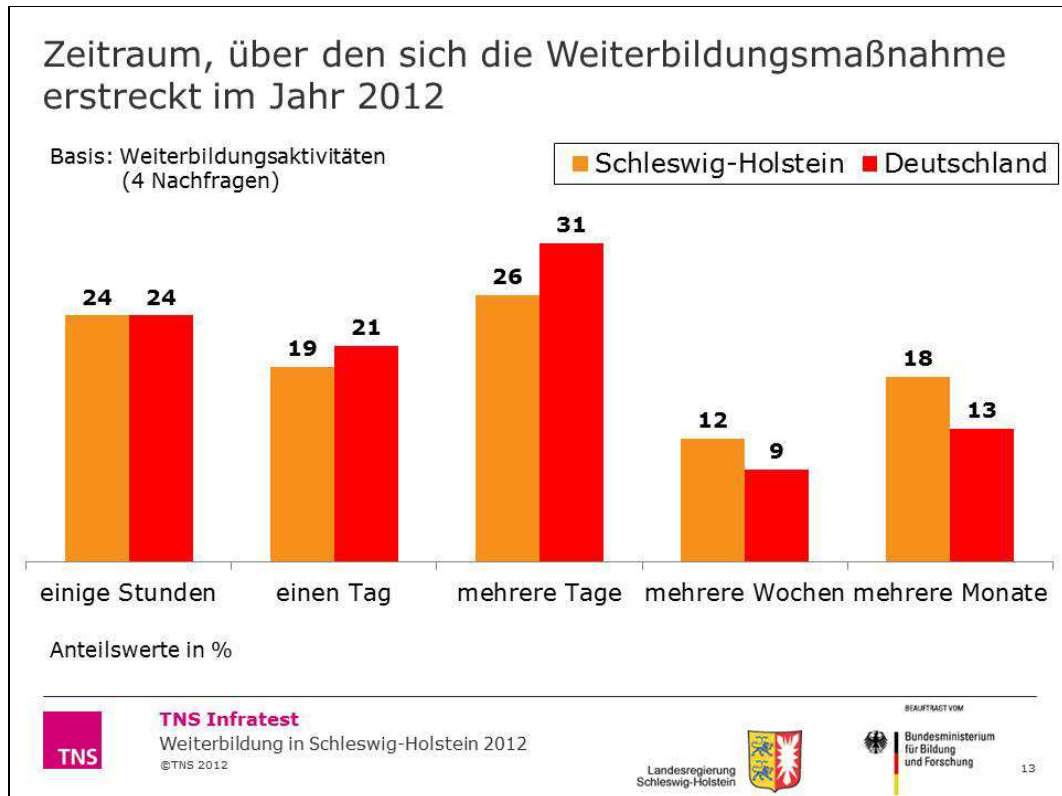
Ein erheblicher Teil der Weiterbildungsaktivitäten ist von mittlerer oder längerer Dauer. Abbildung 9 zeigt die Ergebnisse.

Ein großer Teil der berichteten Weiterbildungsaktivitäten bezieht sich auf relativ kurze Veranstaltungen mit einer Dauer von einigen Stunden bis zu maximal einem Tag. Das sind in Schleswig-Holstein 43 % und in Deutschland insgesamt 45 %. Dagegen dauerten in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 12 % der Aktivitäten mehrere Wochen und 18 % sogar mehrere Monate an.

---

<sup>11</sup> Dass dies nur grob möglich ist, wurde etwas ausführlicher in Fußnote 3 in Kapitel 2.2 erläutert.

Abbildung 9: Zeitraum, über den sich die Weiterbildungsmaßnahme erstreckt



Bei der getrennten Betrachtung nach Weiterbildungssegmenten werden hinsichtlich der Dauer deutliche Unterschiede ersichtlich (Tabelle 24).

Zwei Drittel der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erstrecken sich über einen vergleichsweise kurzen Zeitraum von bis zu mehreren Tagen (insgesamt 66 %). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zeigen sich dagegen heterogenere Ergebnisse, denn die Aktivitäten verteilen sich relativ gleichmäßig über die Dauerkategorien. Im nicht-berufsbezogenen Weiterbildungssegment sind dagegen lang andauernde Aktivitäten überdurchschnittlich häufig. Knapp die Hälfte der Aktivitäten (49 %) erstreckte sich in diesem Bereich über einen Zeitraum von wenigstens mehreren Wochen.



**Tabelle 24: Dauer der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungs- aktivitäten 4 (Nachfragen)	betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
	2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>		2010	2012 <sup>1)</sup>	
<i>Dauer</i>									
einige Stunden	30	28	26	19	14	19	11	18	20
einen Tag	29	25	21	22	16	14	5	7	10
mehrere Tage	29	31	29	19	29	33	13	14	21
mehrere Wochen	7	8	10	18	19	15	27	19	18
mehrere Monate	5	8	13	22	21	18	44	41	31
keine Angabe	0	0	0	-	1	0	0	1	1
Gesamt	100	100	100 <sup>2)</sup>	100	100	100 <sup>2)</sup>	100	100	100 <sup>2)</sup>

1) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

2) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Der Trendvergleich zeigt dabei eine gewisse Annäherung zwischen den drei Segmenten. In der betrieblichen Weiterbildung haben die Aktivitäten von sehr kurzer Dauer bis maximal einem Tag etwas abgenommen (minus 6 Prozentpunkte), wohingegen die länger andauernden Maßnahmen von mehreren Wochen oder Monaten um 4 Prozentpunkte zugenommen haben. Auch bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung sind die kürzeren Aktivitäten seltener geworden und diejenigen von einer Dauer über mehrere Tage haben deutlich an Bedeutung gewonnen. Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung sind insbesondere die mehrwöchigen Aktivitäten anteilig zurückgegangen, während kurze Weiterbildungen nun häufiger vorkommen. Ob diese relativen Veränderungen sich auch in einer Veränderung der absoluten Zahlen niederschlagen, muss an dieser Stelle offen bleiben. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten in den beiden Bereichen der betrieblichen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung mit einer Veränderung der zeitlichen Strukturen einhergeht. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung handelt es sich dagegen eher um eine Veränderung im Bestand.

### Investierte Zeit in Stunden

Über welchen Zeitraum sich eine Weiterbildungsaktivität erstreckt, sagt noch nichts darüber aus, wie viel Zeit die Teilnehmenden tatsächlich in Weiterbildung investieren. Der bessere Indikator für diese Betrachtungsweise ist die aufgewendete Zeit in Stunden. Tabelle 25 zeigt die Ergebnisse.

**Tabelle 25: Für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
			2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>	
<i>Aufgewendete Zeit</i>											
1 - 4 Stunden	14	13	16	16	16	17	8	8	6	9	9
5 - 10 Stunden	31	24	43	30	30	21	19	20	13	14	14
11 - 20 Stunden	12	20	14	18	19	6	30	30	12	19	19
21 - 40 Stunden	15	23	15	23	22	14	16	17	17	29	29
41 - 100 Stunden	14	13	4	9	10	14	14	10	34	20	20
101 - 500 Stunden	8	7	5	4	4	12	12	15	11	9	9
501 Stunden und mehr	4	0	1	0	0	13	1	1	3	1	1
Keine Angabe	3	-	2	-	-	3	-	-	5	-	-
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>
<i>Durchschnittswerte (mean) in Std.</i>											
pro Aktivität	74	41	35	27	28	171	66	75	80	53	53

<sup>1)</sup> Die Abweichung von 100% bei Addition der Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

<sup>2)</sup> Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Gut ein Drittel aller Weiterbildungsaktivitäten (37 %) umfasst 10 und weniger Stunden. Demgegenüber werden für 7 % aller Aktivitäten mehr als 100 Stunden für den Unterricht aufgewendet. Die aufgewendete Zeit in Stunden variiert stark. Dies hatte sich bereits im Jahr 2010 gezeigt. Allerdings streuten im Jahr 2010 die Aktivitäten nach Stunden stärker: Während für 45 % bis zu 10 Stunden aufgewendet wurden (2012: 37 %), wurden für 12 % der Aktivitäten mehr als 100 Stunden investiert (2012: 7 %).

Wie viel Zeit wird für die einzelnen Weiterbildungssegmente aufgewendet? Zeigen sich hier Veränderungen?

Entsprechend den Ergebnissen nach Dauer wird in betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten vergleichsweise wenig Zeit in das Unterrichtsgeschehen investiert. Für knapp die Hälfte der Aktivitäten werden weniger als 10 Stunden aufgewendet (46 %; durchschnittlich: 28 Stunden pro Aktivität; nicht tabelliert). Darauf folgen die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (durchschnittlich: 53 Stunden pro Aktivität; nicht tabelliert) und die individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten, in denen im Durchschnitt am meisten Zeit im Unterricht verbracht wird (Durchschnitt: 75 Stunden pro Aktivität; nicht tabelliert).

Obwohl die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten im Durchschnitt den längsten Zeitraum umfassen (s. o.), wird für individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten im Durchschnitt mehr Unterrichtszeit aufgewendet. Die Indikatoren Dauer und aufgewendete Zeit in Stunden sollten demnach inhaltlich gemeinsam betrachtet werden.

Auch bei der Betrachtung der aufgewendeten Zeit für die Weiterbildungen zeigt sich im Trendvergleich eine Annäherung zwischen den drei Segmenten. In der betrieblichen Weiterbildung hat der Anteil an Aktivitäten mit bis zu 10 Stunden abgenommen (minus 13 Prozentpunkte), während er für Aktivitäten, für die zwischen 11 und 100 Stunden aufgewendet werden, zugenommen hat (plus

17 Prozentpunkte). Diese Verschiebung resultiert dennoch in einer leichten Reduktion der durchschnittlich pro betrieblicher Weiterbildungsaktivität aufgewendeten Zeit in Stunden (Durchschnittswerte 2010: 35 Stunden; 2012: 27 Stunden), weil ein leichter Rückgang bei den besonders zeitintensiven betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten seit dem Jahr 2010 zu verzeichnen ist.

Auch bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung haben hinsichtlich des Zeitaufwandes sowohl die sehr kurzen als auch die sehr langen Aktivitäten abgenommen, während diejenigen mit mittlerem Stundenaufwand zugenommen haben. Die deutlichste Veränderung lässt sich bei Aktivitäten ermitteln, für die mehr als 500 Stunden aufgewendet werden. Im Jahr 2010 lag ihr Anteilswert mit 13 % deutlich über dem Wert von 1 %, der für das Jahr 2012 berechnet wurde. Möglicherweise handelt es sich dabei – zumindest teilweise – um zeitintensivere Maßnahmen für Arbeitslose (vgl. z. B. Bilger/Gnahs 2011), die aufgrund der guten Arbeitsmarktsituation und der geringeren Arbeitslosenquote in Schleswig-Holstein in 2012 zurückgegangen sind.<sup>12</sup>

Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung haben Aktivitäten mit bis zu 40 Stunden Zeitaufwand durchgehend zugenommen (plus 23 Prozentpunkte) und dies am stärksten bei einer Zahl von 21 bis 40 Stunden (plus 12 Prozentpunkte). Alle zeitintensiveren Aktivitäten sind dagegen im Vergleich zum Jahr 2010 in ihren prozentualen Anteilswerten rückläufig (minus 18 Prozentpunkte). Seit dem Jahr 2010 hat, wie in Kapitel 2.3.2 beschrieben, allerdings die absolute Zahl nicht-berufsbezogener Weiterbildungsaktivitäten deutlich zugenommen. Offenbar rangieren die hinzugekommenen Aktivitäten eher im Feld mit mittlerem Zeitaufwand.

In der Zusammenschau bedeutet das:

- Über alle drei Segmente hinweg ist ein Rückgang der sehr lang andauernden sowie sehr zeitintensiven Weiterbildungen zu beobachten.
- Dauer und Zeitaufwand der Aktivitäten in den drei Segmenten haben sich angenähert.
- Das vergleichsweise große Segment der betrieblichen Weiterbildung ist vor allem durch verhältnismäßig kurze Unterrichtssequenzen mit vergleichsweise geringer Unterrichtszeit gekennzeichnet. In der Tendenz werden allerdings seit dem Jahr 2010 zwei Veränderungen wahrgenommen, die per saldo zu einer Verringerung der durchschnittlich aufgewendeten Zeit in Stunden im Jahr 2012 geführt haben. Einerseits werden weniger sehr kurze Aktivitäten und andererseits weniger sehr zeitintensive Aktivitäten wahrgenommen.
- Der Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist hinsichtlich der Unterrichtsdauer sehr heterogen und weist im Durchschnitt die zeitintensivsten Aktivitäten auf. Auch hier sind die sehr kurzen Aktivitäten rückläufig. Die sehr zeitintensiven Aktivitäten mit mehr als 500 Unterrichtsstunden werden in Schleswig-Holstein nahezu nicht mehr wahrgenommen. Diese Veränderung führt – möglicherweise intendiert (s. o.) – zu einer sehr deutlichen Reduktion des Durchschnittswertes von für individuelle Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden (durchschnittlicher Rückgang um rund zwei Drittel).
- Das Feld der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten variiert hinsichtlich der aufgewendeten Zeit in Stunden im Jahr 2012 in Schleswig-Holstein stärker als noch im Jahr 2010. Lang andauernde sowie zeitintensive Aktivitäten sind eher rückläufig, während die kurzen Aktivitäten – sowohl hinsichtlich ihrer Dauer als auch der aufgewendeten Stundenzahl – deutlich zugenommen haben.

---

<sup>12</sup> Siehe z. B.: [http://www.schleswig-holstein.de/MWAVT/DE/Arbeitsmarkt/downloads/ZusammenfassungDezember2012\\_\\_blob=publicationFile.pdf](http://www.schleswig-holstein.de/MWAVT/DE/Arbeitsmarkt/downloads/ZusammenfassungDezember2012__blob=publicationFile.pdf)

#### 4.4 Individuelle Kosten und Finanzierung von Weiterbildung

Die Frage nach der Finanzierung einer Weiterbildungsaktivität über z. B. die Arbeitgeber hängt wesentlich vom Erwerbsstatus des Teilnehmenden während einer Weiterbildungsaktivität ab.

Weiterbildungsaktivitäten werden im Jahr 2012 in Schleswig-Holstein zu 83 % von Erwerbstätigen besucht (Tabelle 26). 12 % der Weiterbildungsaktivitäten werden von Nicht-Erwerbstätigen wahrgenommen, 3 % von Arbeitslosen und 3 % von Personen in einer Ausbildung oder sonstigen Bildungsmaßnahme.

Zwischen den Sektoren sind wiederum Unterschiede in der Zusammensetzung der Teilnehmenden zu erkennen. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung werden die Aktivitäten erwartungsgemäß überdurchschnittlich häufig von Erwerbstätigen besucht. Der individuelle berufsbezogene Weiterbildungssektor ist gekennzeichnet durch eine überdurchschnittlich hohe Besuchsrate von Arbeitslosen und der nicht-berufsbezogene Weiterbildungssektor durch eine überdurchschnittlich hohe Teilnehmerquote Nicht-Erwerbstätiger.

**Tabelle 26: Erwerbsstatus zu Beginn/während der Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
			Trendvergleich			Trendvergleich			Trendvergleich		
	2010	2012	2010	2012 <sup>2)</sup>	2012	2010	2012 <sup>2)</sup>	2012	2010	2012 <sup>2)</sup>	2012
<i>Erwerbsstatus während Maßnahme</i>											
Erwerbstätig	77	83	99	98	95	53	69	73	52	55	54
Arbeitslos	6	3	-	0	0	29	12	16	2	3	3
Nicht erwerbstätig	10	12	-	0	1	10	10	10	33	40	40
In einer betrieblichen Ausbildung	5	3	1	2	4	7	9	-	10	1	1
Keine Angabe	1	0	-	-	-	1	0	0	3	0	0
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

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

2) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Der Vergleich mit dem Jahr 2010 zeigt vor allem eine Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen besucht wurden, die zu Beginn oder während der Teilnahme „erwerbstätig“ oder „nicht-erwerbstätig“ waren. Hingegen haben die Anteilswerte von Weiterbildungsaktivitäten, die von Arbeitslosen oder Personen in einer betrieblichen Ausbildung besucht wurden, leicht abgenommen.

Ob für eine Weiterbildungsaktivität Kosten für Teilnahme- oder Studiengebühren, Prüfungsgebühren oder Bücher und Lernmaterial vom Individuum selbst getragen oder von anderen Stellen finanziert wurden, können Befragungspersonen häufig nicht abschließend beantworten. Dass z. B. eine arbeitsinterne Weiterbildungsmaßnahme mit einer Finanzierung durch den Arbeitgeber verbunden ist, verlieren Befragungspersonen häufig aus dem Blick. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis, dass aus Sicht der befragten Weiterbildungsteilnehmenden für 56 % der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten keine Kosten anfielen, nicht überraschend (Tabelle 27; vgl. auch „Merkmal 3 in Kapitel 2.3). Für diese Fälle ist anzunehmen, dass zwar für die Teilnehmenden selbst keine Kosten entstanden, aber Kosten vom Betrieb oder Arbeitgeber übernommen wurden. Für 24 % der Weiterbildungsaktivitäten insgesamt übernahmen die Befragten dagegen die anfallenden Kosten vollständig und in weiteren 2 % teilweise selbst. Bei knapp einem Drittel der Weiterbildungsaktivitäten fielen aus Sicht der Befragten zwar Kosten an (30 %), sie mussten sie aber nicht selbst übernehmen.

Dass Kosten von den Individuen für Weiterbildungsaktivitäten übernommen werden, kommt im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten am häufigsten vor (insgesamt 73 %) und im Bereich der betrieblichen Weiterbildung am seltensten (insgesamt 4 %). Im individuellen berufsbezogenen Weiterbildungssegment übernehmen die Teilnehmenden in Schleswig-Holstein bei etwas mehr als der Hälfte (54 %) der Weiterbildungsaktivitäten die Kosten voll oder anteilig selbst.<sup>13</sup>

**Tabelle 27: Kostenübernahme durch die Teilnehmer je Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	insgesamt	Weiterbildung		
		betriebliche	individuelle berufs- bezogene	nicht-berufs- bezogene
<i>Anfallende Kosten</i>				
Kosten voll selbst getragen	24	2	51	70
Kosten teilweise selbst getragen	2	2	3	3
Kosten selbst getragen, fraglich ob ganz oder teilweise	0	0	-	0
Kosten nicht selbst getragen	30	38	24	12
Es sind keine Kosten angefallen	42	56	22	15
Keine Angabe	1	1	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Für die insgesamt 30 % der Weiterbildungsaktivitäten, für die Kosten anfielen, die aber nicht von den Befragungspersonen voll- oder teilweise übernommen wurden, wurde erfragt, welche anderen Stellen oder Personen die Kosten für Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein übernommen

<sup>13</sup> Aufgrund einer zusätzlichen Kategorie in dieser Fragestellung sowie der geänderten Abgrenzung von betrieblicher Weiterbildung ist der Trendvergleich zu 2010 an dieser Stelle nicht sinnvoll.

haben. Tabelle 28 zeigt, dass – wie bereits im Jahr 2010 – mit Abstand am häufigsten die Kosten für Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber übernommen wurden (77 %). Die Bedeutung des Arbeitsamtes als Finanzier ist seit dem Jahr 2010 um 5 Prozentpunkte gesunken und liegt im Jahr 2012 mit einem Anteilswert von 3 % lediglich auf dem vierten Rang nach sonstigen Stellen oder Personen (7 %) und anderen öffentlichen Stellen (5 %). Hintergrund dafür dürfte die gute konjunkturelle Lage Schleswig-Holsteins in 2012 sein (vgl. Kapitel 4.3). Insofern korrespondiert dieses Ergebnis auch mit der Reduktion sehr zeitintensiver individueller berufsbezogener Weiterbildungsaktivitäten. Von einer differenzierten Betrachtung nach Weiterbildungssegmenten wird fallzahlbedingt abgesehen.

**Tabelle 28: Kostenübernahme durch andere Stellen oder Personen je Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten, für die Kosten nicht voll selbst getragen wurden	Weiterbildung insgesamt	
	2010	2012
<i>Andere Stellen/Personen</i>		
Arbeitgeber	77	77
Arbeitsamt (Arbeitsagentur oder ARGE)	8	3
Eine andere öffentliche Stelle	4	5
Eltern, Partner oder andere Familienmitglieder	1	2
Sonstige	8	7
Weiß nicht	-	3
Keine Angabe	2	4
Summe (Mehrfachnennungen)	100	101

TNS Infratest Sozialforschung 2013

## 4.5 Teilnahmemotive, Zufriedenheit und Nutzen von Weiterbildung

### 4.5.1 Teilnahmemotive

Die Frage nach dem Anlass der Teilnahme an einer Weiterbildungsaktivität ist inhaltlich nur für Weiterbildungsaktivitäten, die aus der Situation der Erwerbstätigkeit heraus durchgeführt werden, sinnvoll. Gegenübergestellt werden die Aspekte, ob eine Weiterbildungsbeteiligung aufgrund einer betrieblichen Anordnung, auf Vorschlag des Vorgesetzten erfolgte oder ob die Weiterbildungsteilnahme von der Befragungsperson selbst ausging. Im Gegensatz zur AES-Erhebung 2010 wurden im Jahr 2012 Auszubildende der Gruppe der Erwerbstätigen zugerechnet und in der Filterung entsprechend geführt. Demnach ergibt sich im Jahr 2012 für diese Fragestellung eine andere, erweiterte Grundgesamtheit, weshalb auf eine Trenddarstellung verzichtet wird.

44 % der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein erfolgten selbst initiiert. Fast ebenso oft wurden die Aktivitäten auf betriebliche Anordnung hin besucht (42 %). Weitere 14 % der Weiterbildungsaktivitäten wurden aufgrund eines Vorschlags des Vorgesetzten besucht.

**Tabelle 29: Anlass der Teilnahme je Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen und Auszubildenden (4 Nachfragen)	insgesamt	Weiterbildung		
		betriebliche	individuelle berufs- bezogene	nicht-berufs- bezogene
<i>Anlass der Teilnahme</i>				
auf betriebliche Anordnung teilgenommen	42	56	6	-
auf Vorschlag von Vorgesetzten oder ging die Teilnahme von Ihnen selbst aus	14 44	19 25	- 94	0 100
Keine Angabe	0	0	1	-
Gesamt	100	100	100 <sup>1)</sup>	100

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

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Anstöße von Arbeitgeberseite – sei es in Form eines Vorschlages oder einer Anordnung – kommen im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung erwartungsgemäß gar nicht zum Tragen. Aber auch in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung spielen sie eine sehr untergeordnete Rolle (6 %). Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung werden dagegen mehr als die Hälfte aller Aktivitäten aufgrund einer betrieblichen Anordnung (56 %) und fast ein weiteres Fünftel (19 %) aufgrund des Vorschlags eines Vorgesetzten besucht. D. h., im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind die Besucher von Weiterbildungsaktivitäten überwiegend extrinsisch motiviert.

Arbeitgeber richten demnach nicht nur einen großen Teil der Weiterbildungsaktivitäten aus oder lassen diese im Auftrag durchführen (vgl. Kapitel 3.4.3), sondern sie tragen zudem dafür Sorge, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Weiterbildungsaktivitäten tatsächlich wahrnehmen. Es ist evident, dass solche Impulse im Bereich von Weiterbildungsaktivitäten, die außerhalb des beruflichen Kontextes stattfinden, kaum gegeben werden können.

Weitere Gründe für die Beteiligung an den Weiterbildungsaktivitäten zeigt Tabelle 30. Hierbei sollten die Befragungspersonen je Weiterbildungsaktivität alle zutreffenden Gründe angeben. Im Durchschnitt wurden knapp drei Gründe pro Weiterbildungsaktivität genannt.

Im Vordergrund für eine Weiterbildungsbeteiligung stehen mehr oder weniger stark berufsbezogene Gründe:

- um berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können (53 %),
- um meine beruflichen Chancen zu verbessern (29 %),
- zur Teilnahme verpflichtet (25 %),
- um den Arbeitsplatz zu sichern (24 %),

- um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben (16 %) sowie
- um die Aussicht auf einen Arbeitsplatz zu verbessern (13 %).

Daneben gibt es zwei zentrale Teilnahmegründe, die sowohl berufsbezogen wie auch privater Natur sein können, da sie beides in ihrer Formulierung zulassen:

- Kenntnisse/Fähigkeiten erwerben, die ich im Alltag nutzen kann (45 %) sowie
- Wissen/Fähigkeiten erweitern zu einem Thema, das mich interessiert (44 %).

Diese beiden Gründe werden sowohl bei Aktivitäten der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente als auch bei dem nicht-berufsbezogenen Segment sehr häufig von den Teilnehmenden ins Feld geführt.

Zwischen den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmenten sind gewisse Unterschiede in der Teilnahmemotivation zu erkennen. Bei Aktivitäten, die nicht während der Arbeitszeit stattfanden bzw. nicht durch den Arbeitgeber finanziert wurden (individuelle berufsbezogene Weiterbildung), spielt häufiger die Verbesserung der beruflichen Aussichten und die Erweiterung von Wissen/Fähigkeiten eine Rolle. So werden folgende Motive deutlich häufiger als bei der betrieblichen Weiterbildung genannt:

- Wissen/Fähigkeiten erweitern zu einem Thema, das mich interessiert (48 % vs. 39 %),
- um meine beruflichen Chancen zu verbessern (47 % vs. 31 %),
- um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben (24 % vs. 17 %) sowie
- um die Aussicht auf einen Arbeitsplatz zu verbessern (28 % vs. 12 %).

Bei der betrieblichen Weiterbildung spielt dagegen die bessere Ausübung der beruflichen Tätigkeiten die zentrale Rolle (72 %). Im Vergleich zur individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist hier auch die Verpflichtung auf die Weiterbildungsaktivität oder die Sicherung des Arbeitsplatzes von Bedeutung.

Die Unterschiede in der Motivation spiegeln damit z. T. auch Unterschiede in der Erwerbssituation an sich wider. Während an betrieblicher Weiterbildung nahezu ausschließlich Personen teilnehmen, die zu Beginn oder während der Teilnahme erwerbstätig waren, sind es bei der individuellen berufsbezogenen auch Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Zudem erfordert eine selbstfinanzierte bzw. außerhalb der Arbeitszeit stattfindende Aktivität eine höhere intrinsische Motivation, die sich dann auch in den angegebenen Gründen ausdrückt.

Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung treten andere Gründe in den Vordergrund. Vorrangigster Grund ist, das eigene Wissen/die eigenen Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema zu erweitern (56 %). Fast ebenso wichtig ist es, Kenntnisse/Fähigkeiten für den Alltag zu erwerben (52 %). Mit etwas Abstand folgt an dritter Stelle das eher soziale Motiv, „um Leute kennenzulernen und Spaß zu haben“ (35 %).

Aufgrund der Modifikation der Antwortstatements wird kein Trendvergleich vorgenommen. Die Struktur der Teilnahmegründe ist jedoch ähnlich wie im Jahr 2010. Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung hat v. a. ein Motiv deutlich an Bedeutung gewonnen: eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausüben zu können. Dies ist im Jahr 2012 bei knapp einem Fünftel der Aktivitäten in diesem Segment ein Teilnahmegrund (2010: 5 %; nicht tabelliert).



**Tabelle 30: Teilnahmegründe je Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein 2012 in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	insgesamt	Weiterbildung		
		betriebliche	individuelle berufs- bezogene	nicht-berufs- bezogene
<i>Ich habe teilgenommen,...<sup>2)</sup></i>				
um meine beruflichen Tätigkeiten besser ausüben zu können	53	72	57	10
um meine Kenntnisse/Fähigkeiten zu erwerben, die ich im Alltag nutzen kann	45	44	36	52
um mein Wissen/meine Fähigkeiten zu einem Thema zu erweitern, das mich interessiert	44	39	48	56
um meine beruflichen Chancen zu verbessern	29	31	47	17
weil ich zur Teilnahme verpflichtet war	25	36	15	3
um meinen Arbeitsplatz zu sichern	24	35	21	3
um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben	16	17	24	11
um Leute kennen zu lernen und Spaß zu haben	16	7	15	35
um meine Aussichten auf einen Arbeitsplatz zu verbessern	13	12	28	9
um eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können	8	3	11	18
um mich selbständig zu machen	3	3	4	3
andere Gründe	1	0	-	3
Nichts davon	0	-	-	1
Keine Angabe	-	-	-	-
Gesamt	278 <sup>1)</sup>	299	306	220 <sup>1)</sup>

1) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von den Gesamtwerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

2) Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

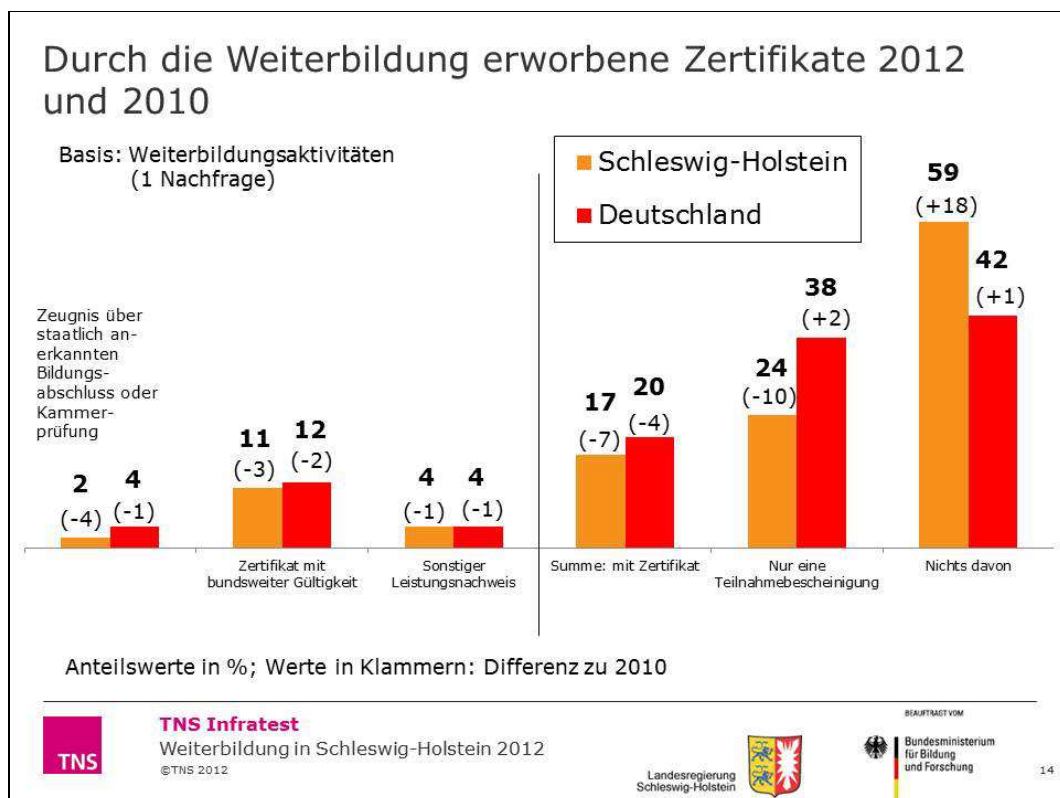
#### 4.5.2 Zufriedenheit mit und Nutzen von Weiterbildung

Wie werden die Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein hinsichtlich ihres Nutzens bewertet? Wie zufrieden sind die Teilnehmenden und welchen Nutzen haben sie von der Beteiligung an Weiterbildung?

Die Frage „Sind Sie insgesamt gesehen zufrieden damit, was Sie während Ihrer Weiterbildung gelernt haben?“ wurde für 95 % der Weiterbildungsaktivitäten mit „ja“ beantwortet (nicht tabelliert). Zwischen den Weiterbildungssektoren gibt es hierbei lediglich leichte Unterschiede. Am zufriedensten sind die Teilnehmenden aus Schleswig-Holstein mit Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (99 % gaben „ja“ an). Darauf folgen betriebliche Weiterbildungsaktivitäten mit einer Zufriedenheitsquote von 95 %. Leicht unterdurchschnittlich schneiden die Weiterbildungsaktivitäten im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ab (93 %).

Eine Querschnitterhebung wie der AES kann nur begrenzte Beiträge über das sehr komplexe Feld von Weiterbildungserträgen liefern. Insgesamt liegen aber drei Indikatoren vor: Der erste Aspekt betrifft die Frage, welche Art von Zertifikaten mit den berichteten Weiterbildungsaktivitäten erworben werden, der zweite Aspekt betrifft die subjektive Nutzenbewertung der Weiterbildung durch die Teilnehmenden und der dritte Aspekt berichtet, in welcher Hinsicht konkret ein Nutzen aus der Teilnahme an der Weiterbildungsaktivität kurz- oder mittelfristig entstehen kann.

**Abbildung 10: Durch Weiterbildung erworbene Zertifikate 2012 und 2010 in Schleswig-Holstein**



Die große Mehrzahl der berichteten Weiterbildungsaktivitäten endet im Jahr 2012 in Schleswig-Holstein ohne formelle Leistungsnachweise oder Zertifikate, d. h. mit einer Teilnahmebescheinigung oder gar keiner Bescheinigung (Abbildung 10). Weniger als ein Fünftel der Aktivitäten (17 %) führt zu einem zertifizierten Abschluss, sei es einem Zeugnis über einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss, einer Kammerprüfung, einem Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit oder einem

sonstigen Leistungsnachweis. Die Anteilswerte der Weiterbildungsaktivitäten, in denen eines dieser Zertifikate erworben wird, unterscheiden sich zwischen Schleswig-Holstein und Deutschland insgesamt nicht in nennenswerter Weise. Jedoch liegt der Anteil der Aktivitäten, für die eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt wurde, in Schleswig-Holstein mit 24 % deutlich unter dem bundesweiten Anteilswert (38 %).

Im Jahr 2010 unterschieden sich die Anteilswerte zwischen Deutschland insgesamt und Schleswig-Holstein dagegen kaum. Damals lag der Anteil an Aktivitäten mit Zertifikatsabschluss (25 %) sowie der mit Teilnahmebescheinigung (34 %) in Schleswig-Holstein etwa auf bundesweisem Niveau (24 % bzw. 36 % - Werte in Klammern in Abbildung 10 geben die Differenz in Prozentpunkten zu 2010 an). Seit dem Jahr 2010 sind demnach in Schleswig-Holstein beide Anteilswerte relativ gesunken. Für die Aktivitäten mit Zertifikat ist dies auch im Bundesdurchschnitt der Fall, jedoch weniger deutlich (minus 4 Prozentpunkte). Dagegen haben Aktivitäten, für die eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt wird, in Deutschland insgesamt leicht zugenommen (plus 2 Prozentpunkte). Demzufolge liegt der Anteilswert an Aktivitäten, für die es weder ein Zertifikat noch eine Teilnahmebescheinigung gibt, in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 – anders als im Jahr 2010 – deutlich über dem entsprechenden deutschen Anteilswert. Eine mögliche Ursache hierfür könnte sein, dass in Schleswig-Holstein der Anteil an nicht-berufsbezogener Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu Deutschland insgesamt höher liegt (vgl. Abbildung 4; Kapitel 2.3.2).

Die subjektive Nutzenbewertung der Teilnehmenden zeichnet in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 ein positives Bild. Gefragt wurde nach der Einschätzung, in welchem Umfang man die Kenntnisse und Fähigkeiten, die man in einer Weiterbildungsaktivität erworben hat bzw. erwirbt, nutzen könne. Die Antworten sind überwiegend positiv: Für 88 % der Weiterbildungsaktivitäten geben die Befragten aus Schleswig-Holstein „sehr viel“ oder „recht viel“ an (Tabelle 31). Der bundesweite Vergleichswert liegt mit 87 % nahezu gleich hoch (genauer vgl. Bilger 2013/Veröffentlichung in Vorbereitung, Tabelle 3). „Eher wenig“ Nutzen sehen 11 % und gar keinen 1 % der Befragten.

**Tabelle 31: Subjektive Nutzenbewertung des Weiterbildungsertrags in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung			individuelle berufsbez. Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012	Trendvergleich		2012
			2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>		2010	2012 <sup>2)</sup>	
<i>Kann erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten wie folgt nutzen:</i>											
Sehr viel	44	44	45	44	44	39	49	49	47	40	40
Recht viel	40	44	45	47	46	38	43	43	33	40	40
Eher wenig	11	11	9	8	8	12	8	7	16	18	18
Gar nicht	4	1	2	1	1	11	1	1	4	2	2
Keine Angabe	0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100

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

2) Für den Trendvergleich sind die Ergebnisse auf der begrenzten Informationsbasis (genauer vgl. Kapitel 2.3.2) dargestellt.

Beim Vergleich der drei Segmente wird der Nutzen der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung am besten bewertet (wenigstens „recht viel“: 92 %), dicht gefolgt von dem der betrieblichen Weiterbildung (wenigstens „recht viel“: 90 %). Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung schätzt dagegen immerhin ein Fünftel der Befragten den Nutzen der Aktivität als „eher wenig“ oder „gar nicht“ gegeben an.

Der Trendvergleich zeigt, dass der Nutzen der Aktivitäten, der bereits 2010 sehr hoch eingeschätzt wurde, 2012 insgesamt noch etwas höher bewertet wird. Diese Bewertung ist vor allem auf den Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen.

Den höchsten Nutzenertrag von Weiterbildungsaktivitäten sehen die Teilnehmenden – nach wie vor<sup>14</sup> – vor allem in den weicheren Bewertungen. Die höchste Zustimmung fand der Aspekt „persönlich zufriedener sein durch mehr Wissen und Können“ (63 %; Tabelle 32). Darauf folgen im Ausmaß der Zustimmung die beiden berufsbezogenen Aspekte „in der Arbeit mehr leisten können“ (41 %) und „neue berufliche Aufgaben übernehmen“ (28 %). Einen Nutzen aus „anderer persönlicher Hinsicht“ sieht immerhin ein knappes Viertel der Befragten für sich gegeben (23 %).

**Tabelle 32: Angenommener kurz- oder längerfristiger Ertrag der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2012 in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	insgesamt	Weiterbildung		
		betriebliche	individuelle berufs- bezogene	nicht-berufs- bezogene
<i>In welche Hinsicht kann die Weiterbildung sich kurz- oder längerfristig auszahlen?<sup>2)</sup></i>				
Persönlich zufriedener sein durch mehr Wissen und Können	63	52	71	84
In der Arbeit mehr leisten können	41	56	37	9
Neue berufliche Aufgaben übernehmen	28	37	26	11
In anderer persönlicher Hinsicht	23	13	27	44
Einen Arbeitsplatz oder neuen Job finden	13	9	35	12
Eine höhere Position im Beruf erhalten	11	14	6	8
Ein höheres Gehalt bekommen	10	11	15	5
Nichts davon	3	5	-	0
Keine Angabe	0	-	3	0
Kein Nutzen der Weiterbildung erwartet	1	0	2	1
<b>Gesamt</b>	<b>194<sup>1)</sup></b>	<b>198<sup>1)</sup></b>	<b>221<sup>1)</sup></b>	<b>175<sup>1)</sup></b>

1) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von den Gesamtwerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

2) Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

<sup>14</sup> Ein direkter Trendvergleich wird aufgrund von Formulierungsunterschieden nicht vorgenommen. Inhaltlich werden aber vergleichbare Ergebnisse wie bereits im Jahr 2010 für Schleswig-Holstein ermittelt (vgl. Bilger 2011, S. 58 ff.).

Fassbare Nutzenaspekte werden dagegen deutlich seltener von den Teilnehmenden genannt. Für gut jede zehnte Weiterbildungsaktivität wird der Nutzen darin gesehen, „einen Arbeitsplatz oder neuen Job zu finden“ (13 %). Beinahe ebenso häufig wird von den Aktivitäten erwartet, dass sie mindestens längerfristig zu einer höheren Position im Beruf (11 %) bzw. zu einem höheren Gehalt führen (10 %).

In welchen der in Tabelle 32 berichteten Antwortkategorien sich der Nutzen bereits ausgezahlt hat, zeigt Tabelle 33. Lediglich für gut jede zehnte Weiterbildungsaktivität wird (noch) kein Nutzen von den Befragten berichtet (12 %). Nur in seltenen Ausnahmen wird gar kein Nutzen von der Weiterbildungsaktivität erwartet oder es kann keine Angabe dazu gemacht werden (jeweils 1 %). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung bei immerhin 86 % der Weiterbildungsaktivitäten die Weiterbildungsteilnahme bereits ausgezahlt hat. Wiederum sind die am häufigsten genannten Nutzenaspekte die weicheren Indikatoren: „Persönlich zufriedener durch mehr Wissen und Können“ ist der Nutzen, der aus knapp der Hälfte (49 %) der Weiterbildungsaktivitäten gezogen wurde. Darauf folgen die Aspekte „In der Arbeit mehr leisten können“ (27 %), „Neue Aufgaben übernehmen“ (14 %) sowie ein Nutzen „in anderer persönlicher Hinsicht“ (13 %).

Gut jede zehnte Weiterbildungsaktivität brachte bereits objektivere Nutzererträge laut Auskunft der Befragten: „Einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job finden“ (4 %), „Eine höhere Position im Beruf erhalten“ (4 %) und „Ein höheres Gehalt bekommen“ (3 %).

Zwischen den Weiterbildungssegmenten zeigen sich Unterschiede. Hervorzuheben ist hierbei, dass ein Fünftel der Aktivitäten im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung offenbar dazu geführt haben, dass die Teilnehmenden einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job gefunden haben.

**Tabelle 33: Ertrag der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2012 in %**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	insgesamt	Weiterbildung		
		betriebliche	individuelle berufs- bezogene	nicht-berufs- bezogene
<i>Bei welchen Punkten...hat sich die Weiterbildung für Sie bereits gelohnt? <sup>2)</sup></i>				
Persönlich zufriedener sein durch mehr Wissen und Können	49	37	59	71
In der Arbeit mehr leisten können	27	38	24	2
Neue berufliche Aufgaben übernehmen	14	21	6	2
In anderer persönlicher Hinsicht	13	8	7	26
Einen Arbeitsplatz oder neuen Job finden	4	1	20	2
Eine höhere Position im Beruf erhalten	4	6	3	2
Ein höheres Gehalt bekommen	3	4	3	-
Nichts davon	12	13	12	11
Keine Angabe	1	0	4	-
Kein Nutzen der Weiterbildung erwartet	1	0	2	1
<b>Gesamt</b>	<b>127<sup>1)</sup></b>	<b>130<sup>1)</sup></b>	<b>140</b>	<b>115<sup>1)</sup></b>

1)Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von den Gesamtwerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

2) Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Der Trendvergleich, der – wie erwähnt – nur eingeschränkt vorgenommen werden kann, zeigt für das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung eine positive Wendung. Während im Jahr 2010 noch für 42 % (nicht tabelliert) der Aktivitäten kein Nutzen erwartet wurde, ist dieser Anteil auf 12 % gesunken. Der Nutzen der wahrgenommenen Aktivitäten im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung wird im Jahr 2012 in Schleswig-Holstein also deutlich höher bewertet als dies noch im Jahr 2010 der Fall war.

## 5 Zugang zu Weiterbildung: Informationen, Transparenz und Beratung

Die Teilnahme an Weiterbildung hat etwas damit zu tun, welche Zugangsmöglichkeiten eine Person zu Weiterbildung hat. Hierzu gehören auch Aspekte der Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten.

Auf die Frage, wie gut der Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten ist, haben 60 % der Befragten „Habe einen guten Überblick“ geantwortet (Tabelle 34). Dieser Anteilswert lag 2007 nach dem BSW-Konzept bei 56 % (nicht tabelliert) und 2010 bei 58 %. D. h. die Transparenz von Weiterbildung hat sich aus Sicht der erwerbsfähigen Bevölkerung in Schleswig-Holstein seit dem Jahr 2007 kontinuierlich verbessert. Jedoch bedeutet dies auch, dass in Schleswig-Holstein immer noch knapp zwei Fünftel der Befragten das Gefühl haben, zu wenig über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu wissen.

**Tabelle 34: Transparenz der Weiterbildung in Schleswig-Holstein in %**

Basis: alle 18- bis 64-Jährigen	2010	2012
<i>Würden Sie sagen, Sie haben einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten, die für Sie in Frage kommen, oder haben Sie das Gefühl, dass Sie darüber zu wenig wissen?</i>		
Habe einen guten Überblick	58	60
Weiß zu wenig	41	39
Keine Angabe	1	1
Gesamt	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Gut jeder Vierte hat in Schleswig-Holstein nach eigener Angabe in den letzten 12 Monaten nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht (28 %; nicht tabelliert). Diese Personen wurden danach gefragt, wie sie die Informationen gesucht haben. Tabelle 35 zeigt die Ergebnisse.

Die meisten Informationssuchenden nutzten das Internet (70 %). Weniger häufig wurde in den Programmen von Weiterbildungsanbietern (33 %) gesucht. Ein gutes Viertel informierte sich über den eigenen Arbeitgeber. Jeweils rund ein Fünftel der Befragten suchten die Informationen über andere Bildungseinrichtungen (z. B. Schulen oder Universitäten) oder über Familie und Bekanntenkreis. Eine nachgeordnete Rolle als Informationsquelle spielen Anbieter von Berufsberatung oder die Arbeitsagentur (14 %), Fachzeitschriften und Fachbücher (11 %) sowie allgemeine Medien (8 %).

**Tabelle 35: Informationsquellen zu Weiterbildungsmöglichkeiten in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Personen, die Informationen gesucht haben	2012
<i>Wie die Informationen gesucht wurden <sup>2)</sup></i>	
Im Internet	70
In Programmen von Weiterbildungsanbietern, z.B. der Volkshochschule, oder anderen Bildungseinrichtungen	33
Über Ihren Arbeitgeber	27
In anderen Bildungseinrichtungen (z.B. Schulen, Universitäten)	21
Über Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen	20
Über Anbieter von Berufsberatung oder die Arbeitsagentur	14
In Fachzeitschriften und Fachbüchern	11
In den Medien (z.B. Fernsehen, Radio, Zeitung)	8
Nichts davon	0
Keine Angabe	0
<b>Gesamt (Mehrfachnennungen)</b>	<b>205<sup>1)</sup></b>

1) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von den Gesamtwerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

2) Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Im Vergleich zum Jahr 2010<sup>15</sup> haben damit vor allem Fachzeitschriften oder Fachbücher (minus 13 Prozentpunkte), Anbieter von Berufsberatung oder die Arbeitsagentur (minus 6 Prozentpunkte) sowie allgemeine Medien (minus 7 Prozentpunkte) als Informationsquelle an Bedeutung verloren. Arbeitgeber (plus 6 Prozentpunkte) sowie Familie und Bekanntenkreis (plus 5 Prozentpunkte) haben dagegen etwas an Bedeutung gewonnen.

87 % der Personen, die Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten 12 Monaten suchten, waren erfolgreich – das ist eine Steigerung um 6 Prozentpunkte gegenüber 2010 (nicht tabelliert).

Wenngleich der überwiegende Anteil aller Befragten in Schleswig-Holstein einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten hat oder eher erfolgreich ist, wenn er nach Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten sucht, äußert noch immer rund ein Drittel (31 %) den Wunsch nach mehr Informationen und Beratung über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten (nicht tabelliert). Dieser Anteilswert ist im Trendvergleich seit 2003 bis 2010 stetig gesunken und seither konstant (2003: 37 %; 2007: 35 %; 2010: 31 % vgl. Bilger 2011, S. 58).

Unter allen Befragten hat sich ein knappes Drittel schon einmal über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten beraten lassen (30 %). Darunter haben sich – bezogen auf die Bevölkerung in Schleswig-Holstein – 8 % in den letzten 12 Monaten beraten lassen (nicht tabelliert). Dieser An-

<sup>15</sup> Der Trendvergleich ist nicht tabellarisch dargestellt, weil die Abfrage nicht identisch erfolgte. Soweit möglich, werden Vergleiche auf Einzelitemebene im Text vorgenommen.



teilswert liegt im Jahr 2012 genauso hoch wie bereits im Jahr 2010. Der Anteil derjenigen, die sich insgesamt schon einmal haben beraten lassen, ist dagegen im Vergleich zum Jahr 2010 gestiegen (plus 8 Prozentpunkte).

Diejenigen, die sich haben beraten lassen, gaben Auskunft über die Stelle oder Person, von der sie zuletzt beraten wurden. Tabelle 36 zeigt die Ergebnisse.

**Tabelle 36: Über Weiterbildungsmöglichkeiten beratende Stellen und Personen in Schleswig-Holstein in %**

---

Basis: Personen, die sich in den letzten 12 Monaten zu ihren Weiterbildungsmöglichkeiten beraten ließen

---

<i>Beratende Stelle/Person<sup>2)</sup></i>	
Arbeitsagentur	49
Arbeitgeber, Betrieb	17
Kammer, Berufsverband	12
Universität, Fachhochschule	10
Weiterbildungsträger (z.B. Volkshochschule)	6
Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen	5
Weiterbildungsverbände	2
Sonstige Stellen	0
Keine Angabe	-
<b>Gesamt</b>	<b>100<sup>1)</sup></b>

---

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

2) Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

---

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Knapp die Hälfte der Personen, die sich über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten 12 Monaten beraten ließen, erfuhr diese Beratung über die Arbeitsagentur (49 %). Darauf folgten der Arbeitgeber/Betrieb (17 %), Kammern bzw. Berufsverbände (12 %) sowie (Fach-)Hochschulen (10 %). Weiterbildungsträger und andere Stellen oder Personen spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. Für die Weiterbildungsverbände wurde ein Anteilswert von 2 % berechnet.

39 % derjenigen, die sich in den letzten 12 Monaten in Schleswig-Holstein über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten beraten ließen, waren damit „sehr zufrieden“ und weitere 38 % „eher zufrieden“ (Tabelle 37). D. h., etwas mehr als drei Viertel der beratenden Stellen wurden als wenigstens eher zufriedenstellend von den Befragten mit Beratungserfahrungen bewertet. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Zufriedenheit mit der Beratung damit deutlich gesteigert. Der Anteil derjenigen, die „überhaupt nicht zufrieden“ waren, ist jedoch beinahe unverändert und mit 16 % relativ hoch.

**Tabelle 37: Zufriedenheit mit Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Personen, die sich in den letzten 12 Monaten zu ihren Weiterbildungsmöglichkeiten beraten ließen.	Beratungszufriedenheit	
	2010	2012
Sehr zufrieden	27	39
Eher zufrieden	38	38
Eher nicht zufrieden	14	7
Überhaupt nicht zufrieden	18	16
Keine Angabe	3	-
Gesamt	100	100

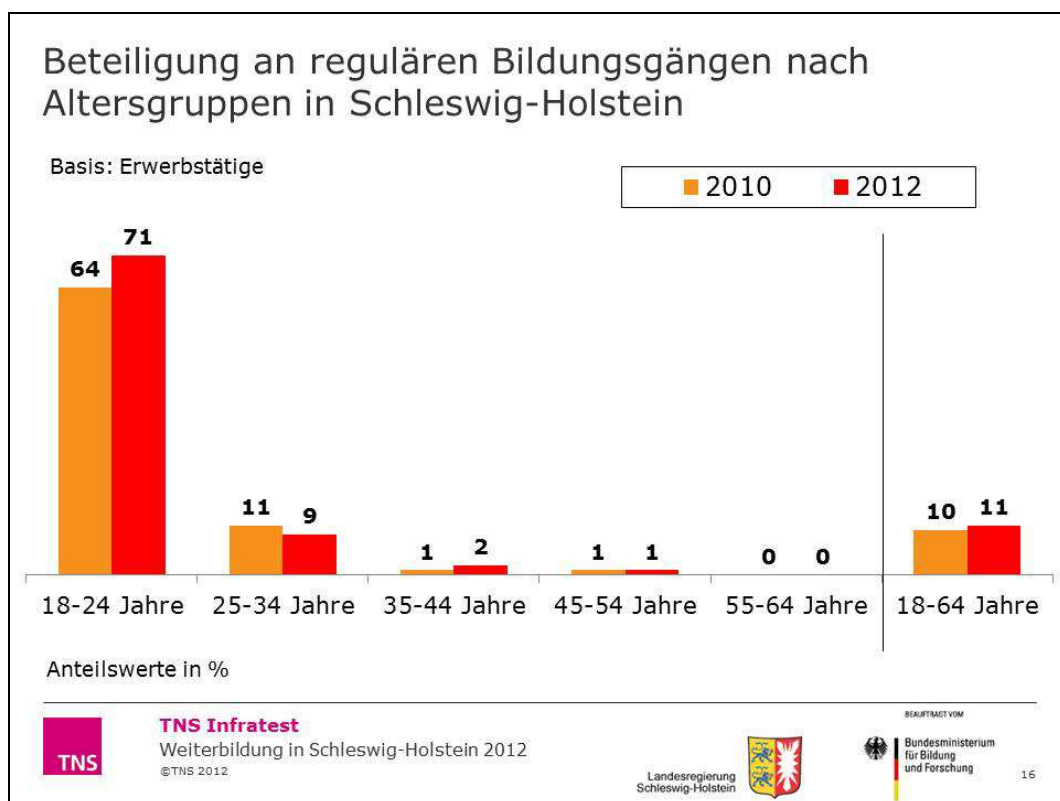
TNS Infratest Sozialforschung 2013

## 6 Beteiligung an regulären Bildungsgängen

Wie bereits erwähnt, erfasst der AES – und analog auch die Länderzusatzstudien – nicht nur das Weiterbildungsverhalten der erwerbsfähigen Bevölkerung, sondern geht darüber hinaus, indem mit ihm zusätzlich die Beteiligung an regulären Bildungsgängen erfragt wird. Wir gehen im Folgenden kurz auf die diesbezüglichen Ergebnisse ein.

Die Beteiligung an regulären Bildungsgängen wird mit einem vergleichsweise komplexen Instrumentarium erfasst. Im Wesentlichen werden zunächst Hintergrundinformationen zur Beteiligung an schulischen und beruflichen Bildungsgängen erhoben, die aufgrund des auf Europa ausgerichteten Fragenprogramms eine Bestimmung der Bildungslevels nach ISCED 1997 (Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006) erlauben müssen. Durch die Fragen konnten die höchsten Bildungsabschlüsse erhoben und zugleich ermittelt werden, ob ein regulärer Bildungsgang im Zeitraum der letzten 12 Monate besucht wurde, unabhängig davon, ob er mit oder ohne Abschluss beendet wurde oder derzeit noch besucht wird.

**Abbildung 11: Beteiligung an regulären Bildungsgängen nach Alter in Schleswig-Holstein**



In der erwerbsfähigen Bevölkerung in Schleswig-Holstein wurde im Jahr 2012 von 9 % ein regulärer Bildungsgang und von weiteren 3 % mehrere besucht (nicht tabelliert). Wenn eine Befragungsperson mindestens einen regulären Bildungsgang in den letzten 12 Monaten besuchte, geht sie in die Teilnahmequote mit ein. In Schleswig-Holstein beteiligen sich im Jahr 2012 11 % der 18- bis

64-Jährigen an regulären Bildungsgängen (Abbildung 11). Diese Teilnahmequote ist, anders als z. B. in Schulstatistiken, keine stichtagsbezogene Statistik, sondern eine, die den Beobachtungszeitraum von insgesamt 12 Monaten in den Blick nimmt.

Wie Abbildung 11 weiterhin zeigt, nimmt die Beteiligung an regulären Bildungsgängen mit zunehmendem Alter ab. Unter den 18- bis 24-Jährigen beteiligen sich im Jahr 2012 knapp drei Viertel in Schleswig-Holstein (71 %) an regulären Bildungsgängen. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen liegt die Beteiligungsquote mit 9 % bereits deutlich niedriger. In den weiteren Altersgruppen betragen die Teilnahmequoten gerundet maximal 2 %.

Im schleswig-holsteinischen Trendvergleich zeigen sich bezüglich der Teilnahme an regulären Bildungsgängen insgesamt keine nennenswerten Veränderungen. In der jüngsten Betrachtungsgruppe erfolgte dagegen ein Anstieg in der Teilnahmequote (plus sieben Prozentpunkte).

Die Beteiligung an regulären Bildungsgängen ...

- steigt mit zunehmendem schulischen Bildungsniveau (niedriger Schulabschluss: 5 %; mittlerer Schulabschluss: 8 %; höherer Schulabschluss: 18 %). Im Vergleich zum Jahr 2010 haben sich dabei die Unterschiede weiter vergrößert.
- ist bei Arbeitslosen (6 %) etwa so hoch wie bei Erwerbstätigen (4 %). Dabei ist im Vergleich zum Jahr 2010 die Beteiligung unter den Erwerbstätigen konstant geblieben (2010: 4 %) und unter den Arbeitslosen deutlich zurückgegangen (2010: 13 %). Möglicherweise ist dies ebenso ein Effekt der geringeren Arbeitslosigkeitsquoten in Schleswig-Holstein (vgl. Kapitel 4.3), in Form einer rückläufigen Zahl von Langzeitarbeitslosen, die zeitintensive Umschulungen durchlaufen. Insofern korrespondieren die Ergebnisse der regulären Bildungsgänge mit denen der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Dass reguläre Bildungsgänge überwiegend in den jüngeren Altersgruppen besucht werden, ist darauf zurückzuführen, dass sie überwiegend (Teil der) Erstausbildung sind. Die Frage, ob zumindest ein Teil der regulären Bildungsgänge nach nationalem Verständnis der sog. vierten Säule des Bildungssystems – im Sinne wiederaufgenommener Bildung – zugerechnet werden sollten, wird im Folgenden auf Ebene der regulären Bildungsgänge untersucht.

Für weitere Informationen über diese regulären Bildungsgänge wurde sowohl im bundesweiten AES 2012 als auch in der Länderzusatzstudie für Schleswig-Holstein 2012 jeweils ein Nachfragenblock eingesetzt. Hierin wurden Zusatzinformationen über den aktuellsten Bildungsgang innerhalb der letzten 12 Monate erhoben.

Die Informationen, die im Rahmen dieses Nachfragenblocks erhoben wurden, sind in Materialband 2 detailliert beschrieben (Stock/Bilger 2013). Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob es sich bei den regulären Bildungsgängen nach deutschem Verständnis um eine Weiterbildung handelt.

Dabei ist zu erkennen, dass die regulären Bildungsgänge in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 überwiegend Teil der Erstausbildung sind (72 %; Tabelle 38). Allerdings wird immerhin rund ein Viertel der Bildungsgänge als Teil einer zweiten Bildungsphase klassifiziert. Dieser Teil der regulären Bildungsgänge müsste nach der Definition des Deutschen Bildungsrats (1970) als Weiterbildung bzw. als Teil der sog. vierten Säule des Bildungssystems klassifiziert werden. Welche Aktivitäten im Einzelnen im Rahmen der zweiten Bildungsphase unternommen werden, zeigt Tabelle 38 ebenso.

**Tabelle 38: Regulärer Bildungsgang als Teil der Erstausbildung oder einer zweiten Bildungsphase in Schleswig-Holstein in %**

Basis: Reguläre Bildungsgänge in den letzten 12 Monaten

	2010	2012
<i>Was würden Sie sagen: Ist/war dieser Bildungsgang Teil Ihrer Erstausbildung oder Teil einer weiterführenden, zweiten Bildungsphase?</i>		
Teil der Erstausbildung	64	72
Teil einer zweiten Bildungsphase	29	26
Davon:		
- zum Nachholen eines bestimmten Schulabschlusses (2. Bildungsweg)	11	5
- zum Nachholen einer (ersten) Berufsausbildung	5	3
- zur Umschulung auf einen neuen Beruf	5	3
- Aufnahme eines Hochschulstudiums nach einer beruflichen Tätigkeit	2	12
- ein Zusatzstudium (auch Master oder Promotion) nach einer beruflichen Tätigkeit	1	1
- eine andere Fort- oder Weiterbildung in meinem Beruf	2	1
- eine sonstige Zweitausbildung	3	1
Keine Angabe	7	3
Gesamt	100	100 <sup>1)</sup>

1) Die Abweichungen des ausgewiesenen Gesamtwertes vom Ergebnis bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Der Teil der regulären Bildungsgänge, der einer zweiten Bildungsphase zuzuordnen ist, müsste nach der Definition des Deutschen Bildungsrats (1970) als Weiterbildung bzw. als Teil der sog. vierten Säule des Bildungssystems klassifiziert werden. Bezogen auf die gesamte Bevölkerung in Schleswig-Holstein besuchen insgesamt etwa 3 % reguläre Bildungsgänge im Rahmen einer zweiten Bildungsphase. Wenn man zugrunde legt, dass davon 40 % zusätzlich angegeben haben, an einer Weiterbildung teilzunehmen, die anderen 60 % dagegen nicht, so deutet das darauf hin, dass die Teilnahmequote an Weiterbildung nach deutschem Verständnis in Schleswig-Holstein geringfügig, d. h. um rund zwei Prozentpunkte, unterschätzt wird.

## 7 Teilnahmemotive und -barrieren

Personen, die sich in den letzten 12 Monaten weder an einem regulären Bildungsgang (vgl. Kapitel 6) noch an einer Weiterbildungsaktivität (vgl. Kapitel 2.1) beteiligten, wurden nach den Gründen ihrer Nicht-Teilnahme gefragt. Sie sollten dabei zunächst alle zutreffenden Gründe aus einer Liste von insgesamt 14 Statements auswählen und im Anschluss angeben, welcher der zutreffenden Gründe der wichtigste für ihre Nicht-Teilnahme war. Die Ergebnisse über die wichtigsten Gründe werden in Tabelle 39 gezeigt.

Jeweils ein knappes Fünftel dieser Personengruppe nannte als wichtigsten Grund, dass keine Weiterbildung benötigt wurde oder dass privat kein Bedarf an Weiterbildung bestand (jeweils 19 %). Diese beiden Gründe werden überwiegend von Personen ab 45 Jahren angegeben. Darauf folgen zeitliche Gründe: familiäre Verpflichtungen (16 %) und berufliche Überlastungen (13 %). Hierbei geben Frauen häufiger den familiären und Männer häufiger den beruflichen Grund an. Diese vier Gründe wurden auch im Jahr 2010 als Hauptgründe einer Nicht-Beteiligung genannt, und dies in vergleichbarer Größenordnung (vgl. Bilger 2011, S. 64).

Immerhin 8 % der Nicht-Teilnehmenden sehen den Hauptgrund in finanziellen Restriktionen („war mit zu teuer“). Insbesondere von Arbeitslosen sowie von Ausländern wird dieses Argument überdurchschnittlich häufig genannt (21 % und 17 %; nicht tabelliert). Weitere 5 % benennen ihre Gesundheit als Grund, wobei auch diese Begründung überdurchschnittlich oft von Arbeitslosen sowie von Ausländern genannt wird (16 % und 10 %; nicht tabelliert).

„In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr“ gaben 4 % aller Nicht-Teilnehmenden in Schleswig-Holstein 2012 als Begründung an. Es ist evident, dass dieser Grund in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen am häufigsten angegeben wurde (15 %; nicht tabelliert). Dieses Argument wird aber vergleichsweise häufig auch von Arbeitslosen genannt (13 %).

3 % der Nicht-Teilnehmenden bräuchten eine Beratung, um zu wissen, welche Weiterbildung für sie in Frage käme. Die verbleibenden Gründe wurden als Hauptgrund zu 2 % oder weniger genannt. Dies ist als ein positives Ergebnis für Schleswig-Holstein zu bewerten: Nur 2 % der Nicht-Teilnehmenden gaben an, wie bereits auch im Jahr 2010, dass der Arbeitgeber die eigenen Weiterbildungsabsichten nicht unterstützt habe. Ebenso spielte eine zu große Entfernung zum Weiterbildungsanbieter als Hindernis für eine Teilnahme praktisch keine Rolle. Dies spricht für eine vergleichsweise gut ausgebaute Bildungsinfrastruktur in Schleswig-Holstein.

**Tabelle 39: Wichtigster Grund, sich weder an regulären Bildungsgängen noch an Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen - Schleswig-Holstein in %**

Basis: Personen, die sich weder an regulären Bildungsgängen noch an Weiterbildungsaktivitäten beteiligten	2012
<i>Gründe für Nichtteilnahme<sup>2)</sup></i>	
Ich benötigte keine Weiterbildung für meinen Beruf.	19
Privat hatte ich keinen Bedarf an Weiterbildung.	19
Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	16
Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	13
Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer.	8
Meine Gesundheit erlaubt mir solche Aktivitäten nicht.	5
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr.	4
Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Weiterbildung für mich in Frage käme.	3
Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte jedoch nicht die Teilnahmevoraussetzungen.	2
Der Arbeitgeber unterstützt meine Weiterbildungsabsichten nicht.	2
Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen.	2
Ich hätte gerne an einer Weiterbildung teilgenommen, aber es gab keine geeignete Bildungs- oder Weiterbildungsangebote.	1
Ich glaube nicht, dass ich es schaffen würde, die Anforderungen in einer Weiterbildung zu erfüllen.	1
Die Entfernung zum Weiterbildungsanbieter war zu groß.	0
Sonstige Gründe	1
Kein Grund genannt	2
Keine Angabe	1
<b>Gesamt</b>	<b>100<sup>1)</sup></b>

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

2) Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

## 8 Informelles Lernen

Über die beiden Lernformen der Weiterbildung und der Beteiligung an regulären Bildungsgängen hinaus werden im Rahmen des AES zusätzlich informelle Lernaktivitäten erfragt. Diese Lernform ist allerdings die „weichste“ im AES, die hinsichtlich ihrer inhaltlichen Aussage und entsprechend bezüglich des dahinterstehenden Instruments vergleichsweise stark diskutiert wird. Insofern ist nicht verwunderlich, dass das Instrument zur Erfassung informellen Lernens einem stetigen Optimierungsprozess und -versuch unterliegt. Auch die Erhebung im Jahr 2012 bringt eine starke Instrumentenmodifikation mit sich, die wiederum einen Vergleich mit den Zahlen aus dem Jahr 2010 nicht erlaubt. Im Jahr 2012 wurde informelles Lernen – anders als im Jahr 2010 – folgendermaßen erfragt: „Einmal abgesehen von der Teilnahme an 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. Bitte denken Sie wieder an die letzten 12 Monate, also die Zeit zwischen ... [Interviewdatum] 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 dies derzeit?“ Insgesamt wurden fünf Antwortvorgaben vorgegeben.

Die Beteiligung an informellen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten liegt im Jahr 2012 in Schleswig-Holstein bei 48 %. Tabelle 40 zeigt, auf welchen Wegen das informelle Lernen dabei erfolgte.

**Tabelle 40: Wege des informellen Lernens in Schleswig-Holstein 2012 in %**

Basis: Alle Befragten	Informelle Lernaktivitäten 2012	
	alle Wege <sup>1)</sup>	wichtigster Weg
Bücher /Fachzeitschriften lesen	33	37
Lernangebote am Computer/im Internet nutzen	25	28
Lernen von Familienmitgliedern, Freunden, Kollegen	20	25
Wissenssendungen	17	10
In anderer Form	1	1
Nichts davon	51	-
Gesamt	148 <sup>2)</sup>	100 <sup>2)</sup>

1) Mehrfachnennungen

2) Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von den Gesamtwerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2013

Ein Drittel der 18- bis 64-jährigen Schleswig-Holsteiner gab im Jahr 2012 an, informell mit Hilfe von Büchern bzw. Fachzeitschriften gelernt zu haben. Ein Viertel lernte am Computer oder im Internet, ein Fünftel von Familie oder Bekannten und ein knappes Fünftel durch Wissenssendungen.



Für den Fall, dass auf mehreren Wegen gelernt wurde, wurde zudem der wichtigste Weg des informellen Lernens ermittelt. Dabei ergibt sich die gleiche Rangreihe wie bei allen genannten Wegen des informellen Lernens (vgl. Tabelle 40).

Die Beteiligungsquote an informellen Lernaktivitäten nach dem AES-Konzept unterscheidet sich in verschiedenen Teilgruppen:

- Die Quoten nehmen mit steigender Schulbildung der Befragten zu (niedriger Schulabschluss: 41 %; mittlerer Schulabschluss: 48 %; höherer Schulabschluss: 58 %).
- Männer lernen auch auf informellem Wege in Schleswig-Holstein etwas häufiger (51 %) als Frauen (46 %).
- Arbeitslose lernen etwas seltener als der Durchschnitt auf informellem Wege (37 %), Personen in Ausbildung dagegen überdurchschnittlich häufig (63 %).

„Strukturinformationen“ über informelle Lernaktivitäten wurden für bis zu zwei genannte Aktivitäten pro Teilnehmendem erhoben. Durchschnittlich nannte eine in den letzten 12 Monaten informell lernende Person 1,2 informelle Lernaktivitäten. Die folgenden Ergebnisdarstellungen nutzen als Basis der Betrachtungen diese informellen Lernaktivitäten.

Informelle Lernaktivitäten werden etwas häufiger aus privaten Gründen (55 %) unternommen als aus beruflichen (42 %; nicht tabelliert). Daher finden auch der überwiegende Teil der Lernaktivitäten in der Freizeit (81 %) und ein kleinerer Teil während der Arbeitszeit statt (10 %). Knapp ein Zehntel der informellen Lernaktivitäten findet sowohl in der Freizeit als auch während der Arbeitszeit statt (9 %; nicht tabelliert).

Darüber hinaus wurde das Themengebiet der informellen Lernaktivität erhoben und die genannten Themenbereiche wurden nach ISCED-Field klassifiziert (genauer vgl. Kapitel 4.1). Knapp zwei Fünftel der informellen Lernaktivitäten beschäftigen sich mit dem Themenbereich „Natur, Technik, Computer“ (39 %; Tabelle 41). Den zweitgrößten Bereich macht das Themenfeld „Sprachen, Kultur, Politik“ aus (23 %), gefolgt von „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (16 %). Gut jede zehnte informelle Lernaktivität beschäftigte sich mit dem Thema „Gesundheit und Sport“. Das Themengebiet „Pädagogik und Sozialkompetenz“ ist am wenigsten stark besetzt (8 %).

**Tabelle 41: Themenbereiche informeller Lernaktivitäten in Schleswig-Holstein 2012 in %**

Basis: Informelle Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten	<b>Informelle Lernaktivitäten 2012</b>
<i>Themenbereiche nach ISCED-Field-Klassifikation (5 Gruppen)</i>	
1. Sprachen, Kultur, Politik	23
2. Pädagogik, Sozialkompetenz	8
3. Gesundheit und Sport	12
4. Wirtschaft, Arbeit, Recht	16
5. Natur, Technik, Computer	39
9. nicht klassifizierbar	2
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>

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

TNS Infratest Sozialforschung 2013

## **9 Zusammenschau der Ergebnisse: Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012**

Die Studie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ erfolgt seit dem Jahr 2000 als Länderzusatzstudie parallel zur Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“. Den europäischen Vorgaben geschuldet, wurde die BMBF-Studie im Jahr 2007 vom Konzept des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) auf das Konzept des Adult Education Survey (AES) umgestellt. Der Umstieg wurde durch eine Parallelerhebung nach beiden Konzepten (erfolgreich) begleitet (BSW-AES 2007). In Schleswig-Holstein wurden die Länderzusatzstudien von 2000 bis 2007 nach dem BSW-Konzept durchgeführt. Der Umstieg auf das AES-Konzept erfolgt im Jahr 2010 (genauer vgl. Kapitel 1). Bei der Trendberichterstattung werden daher nur die Ergebnisse der Jahre 2010 und 2012 verglichen. In diesem Kapitel erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der wichtigsten Ergebnisse.

- Die erwerbsfähige Bevölkerung in Schleswig-Holstein (alle 18- bis 64-Jährigen) beteiligt sich im Jahr 2012 zu 47 % an Weiterbildung. Sie liegt damit deutlich über der zuletzt im Jahr 2010 ermittelten Teilnahmequote (40 %) und etwa so hoch wie im Jahr 2000. Mit anderen Worten: der leichte Abwärtstrend endet im Jahr 2010. Seither liegt ein deutlicher Anstieg vor. Ob dies eine Trendwende ist, wird mit erst mit einer Folgerhebung zu bewerten sein.
- Die hohe Teilnahmequote an Weiterbildung in Schleswig-Holstein für das Jahr 2012 (47 %) liegt dennoch leicht unter dem deutschen Durchschnittswert (49 %; vgl. Kapitel 2.1).
- Seit dem Jahr 2010 hat sich in Schleswig-Holstein nicht nur die Teilnahmequote an Weiterbildung, sondern auch die absolute Zahl der Weiterbildungsaktivitäten pro Teilnehmendem deutlich erhöht. Die Zahl der Weiterbildungsaktivitäten ist seit dem Jahr 2010 um den Faktor 1,5 angestiegen. Der relative Zuwachs der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland insgesamt fällt im Vergleichszeitraum mit dem Faktor 1,3 etwas niedriger aus.
- Mit knapp zwei Dritteln entfällt auf im Jahr 2012 der größte Anteil aller Weiterbildungsaktivitäten auf das betriebliche Weiterbildungssegment. Jede zehnte Weiterbildungsaktivität ist individuell berufsbezogen und ein Viertel aller Aktivitäten entfallen auf nicht-berufsbezogene Weiterbildung. Damit liegt der Anteil an Aktivitäten, die nicht beruflich motiviert sind, in Schleswig-Holstein – wie bereits im Jahr 2010 – deutlich höher als in Deutschland insgesamt. Hier wurde nur knapp ein Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten aus nicht-berufsbezogenen Gründen wahrgenommen.
- Die Teilnahme an Weiterbildung variiert mit dem Erwerbsstatus: Sie reicht von Erwerbstätigen (53 %) über Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung (48 %), Arbeitslose (32 %) bis zu Nichterwerbstätigen (28 %).
- Die Teilnahmequote an Weiterbildung liegt in Schleswig-Holstein bei Teilzeit-Erwerbstätigen (46 %) unter der der Vollzeit-Erwerbstätigen (57 %). In Deutschland insgesamt ist es ebenso, wobei die Unterschiede etwas geringer ausfallen. Seit dem Jahr 2010 haben in Schleswig-Holstein die Vollzeit-Erwerbstätigen vermehrt an Weiterbildung teilgenommen, während sich bei den Teilzeit-Erwerbstätigen keine Veränderung zeigt.

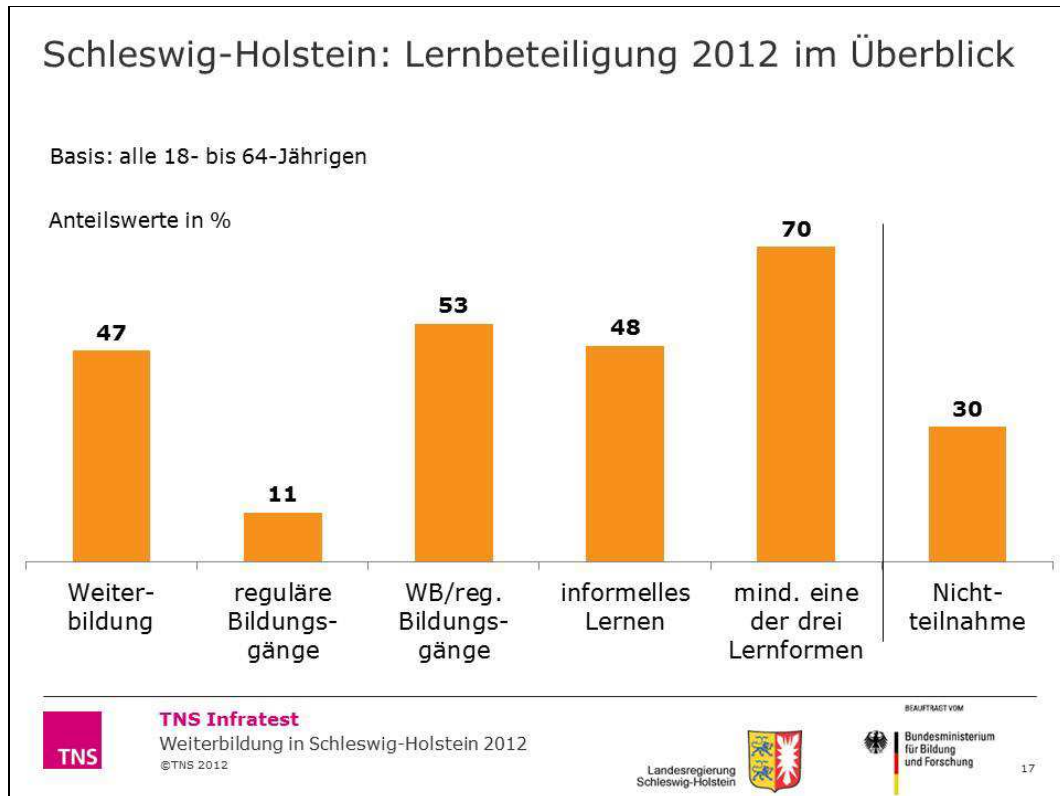
- Je höher die berufliche Positionierung bei abhängig Beschäftigten ist, desto höher ist die Teilnahmequote an Weiterbildung. Dies gilt für Deutschland insgesamt sowie für Schleswig-Holstein. Im Trendvergleich ist dabei für alle drei Beschäftigtengruppen eine verstärkte Weiterbildungsbeteiligung festzustellen. Führungskräfte weisen dabei eine besonders deutliche Zunahme auf – und dies nicht nur bei der betrieblichen, sondern auch bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.
- Mit höherer Bildung steigt die Teilnahme an Weiterbildung. Dieses Muster zeigt sich sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Deutschland insgesamt, und dies sowohl getrennt nach schulischem und beruflichem Bildungsniveau als auch getrennt nach ISCED-Bildungsstufen. Bei der Betrachtung nach ISCED-Levels ist das Ergebnis dabei am klarsten.
- Die Weiterbildungsteilnahme hat in Schleswig-Holstein und in Deutschland seit 2010 in allen Bildungsschichten zugenommen. Dies zeigt sich sowohl bei den schulischen als auch bei den beruflichen Bildungsabschlüssen. Jedoch ist die Zunahme tendenziell etwas stärker je höher der Bildungsabschluss ist. Dabei ist der Abstand zwischen den Teilnahmequoten der Gruppen mit geringerem und höherem Bildungsniveau bei den beiden berufsbezogenen Weiterbildungsegmenten in Schleswig-Holstein geringer als in Deutschland insgesamt.
- Sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Deutschland insgesamt nehmen Frauen etwas seltener an Weiterbildung teil als Männer. Am deutlichsten zeigen sich die Unterschiede bei der betrieblichen Weiterbildung.
- Die geringste Weiterbildungsbeteiligung liegt auch im Jahr 2012 bei älteren Personen (55- bis 64-Jährige) vor, auch wenn seit dem Jahr 2010 ein deutlicher Anstieg in dieser Gruppe zu verzeichnen ist. Unter Erwerbstätigen zeigen sich dagegen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen kaum noch.
- Personen mit Migrationshintergrund nehmen weiterhin seltener an Weiterbildung teil als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Dabei ist die Kluft zwischen Ausländern und Deutschen ohne Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein geringer als in Deutschland insgesamt. Diese Unterschiede dürften überwiegend auf die im deutschlandweiten AES nachgewiesenen Bildungsunterschiede der (Nicht-)Migrantengruppen zurückzuführen sein und sind im Bereich der betrieblichen Weiterbildung am deutlichsten zu erkennen.
- Die Arbeitgeber unterstützen die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter im Jahr 2012 etwas stärker als zuvor, und dies sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Deutschland insgesamt. In Schleswig-Holstein wird dieser Befund zudem dadurch gestützt, dass nur 2 % der Nicht-Teilnehmenden angaben, dass Arbeitgeber die Weiterbildungs*absichten* nicht unterstützten.
- Ebenfalls kaum eine Rolle für die Nichtteilnahme an Weiterbildung spielt die Infrastruktur der Angebote in Schleswig-Holstein. Lediglich ein sehr geringer Teil der Befragten gibt als Hauptgrund für die Nichtteilnahme an, dass das Weiterbildungsangebot in der Nähe nicht geeignet wäre. Dies spricht für eine gut ausgebaute Weiterbildungsinfrastruktur in Schleswig-Holstein.
- Die durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten werden in Schleswig-Holstein positiv bewertet. Lediglich mit jeder zwanzigsten Weiterbildungsaktivität waren die Teilnehmenden nicht zufrieden. Ein hoher Nutzen durch die Weiterbildung entstand den Teilnehmenden vor allem in Form

von persönlicher Zufriedenheit durch mehr Wissen und Können. Aber auch berufsbezogene Nutzenaspekte wurden häufig genannt. Unabhängig davon, welcher Nutzen den Weiterbildungsaktivitäten zugesprochen wurde, er hatte sich nach Angabe der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung bei dem Großteil der Weiterbildungsaktivitäten bereits ausgezahlt. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung fällt die Bewertung im Vergleich zu 2010 deutlich positiver aus. Dies zeigt sich u. a. in manifesten Erträgen. So hat z. B. nach Auskunft der Befragten immerhin jede fünfte Weiterbildungsaktivität in diesem Segment dazu geführt, dass ein Arbeitsplatz oder ein neuer Job gefunden wurde.

- Die große Mehrheit der Befragten (60 %) in Schleswig-Holstein gab an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Gut ein Viertel der Befragten haben in den letzten 12 Monaten nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht und knapp jeder zehnte hat sich in dieser Zeit beraten lassen. Die subjektive Bewertung dieser Beratung ist überwiegend positiv und hat sich zudem gegenüber 2010 verbessert.
- Neben der Weiterbildungsbeteiligung werden im AES zudem für den Zeitraum der letzten 12 Monate Quoten für die Teilnahme an regulären Bildungsgängen erfasst. Die Beteiligung an regulären Bildungsgängen findet dabei fast ausschließlich in den jüngeren Altersgruppen statt und ist überwiegend Teil der Erstausbildung. Jedoch gab rund ein Viertel der Teilnehmenden an regulären Bildungsgängen an, sich in einer zweiten Bildungsphase zu befinden. Bezogen auf die schleswig-holsteinische Bevölkerung haben damit 3 % regulären Bildungsgängen nach AES-Nomenklatur besucht, die nach deutschem Verständnis der vierten Säule des Bildungssystems zuzurechnen wären.
- Knapp jeder Zweite Schleswig-Holsteiner hat informell gelernt. Am häufigsten werden dabei Bücher oder Fachzeitschriften genutzt.

Abbildung 12 zeigt die zentralen Kenngrößen der Lernbeteiligung in Schleswig-Holstein nochmals im Überblick.

**Abbildung 12: Schleswig-Holstein: Lernbeteiligung im Überblick**



Nimmt man alle Formen des Lernens zusammen, haben sich sieben von zehn Personen zwischen 18 und 64 Jahren in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 weitergebildet. Dies ist ein sehr positives Ergebnis.

## 10 Literatur

- Bilger, Frauke (2008): Weiterbildung in Schleswig-Holstein: Länderzusatzstudie zum Forschungsprojekt BSW-AES 2007. Erhebung zum Weiterbildungsverhalten. Abschlussbericht. Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Schleswig-Holstein. München. (<http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/361386/publicationFile/36StudieWeiterbildung.pdf>)
- Bilger, Frauke (2011): Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010 (SH-AES 2010). Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Schleswig-Holstein. München. (URL: [http://www.schleswig-holstein.de/MWAVT/DE/Service/Broschueren/AusWeiterbildung/StudieWeiterbildung2010\\_blob=publicationFile.pdf](http://www.schleswig-holstein.de/MWAVT/DE/Service/Broschueren/AusWeiterbildung/StudieWeiterbildung2010_blob=publicationFile.pdf); letzter Zugriff: 04.02.2013)
- Bilger, Frauke (2011a): Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ein nach wie vor wenig erforschtes Feld. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 4/2011, S. 353 - 360.
- Bilger, Frauke (2013; Veröffentlichung in Vorbereitung): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht. Gefördert und herausgegeben vom BMBF. Bonn.
- Bilger, Frauke/Rosenblatt, Bernhard von (2011): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Beauftragt vom BMBF. Bonn, Berlin. ([http://www.bmbf.de/pub/trendbericht\\_weiterbildungsverhalten\\_in\\_deutschland.pdf](http://www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_in_deutschland.pdf))
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011. Bonn (URL: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/>; letzter Zugriff: 04.02.2012).
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.
- Europäische Union (2008): Verordnung (EG) Nr. 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 über die Erstellung und Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen. ABl. L 145. (URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:145:FULL:DE:PDF>; letzter Zugriff: 04.02.2013)
- Europäische Union (2010): Verordnung (EU) Nr. 823/2010 der Kommission vom 17. September 2010 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Erstellung und die Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen im Hinblick auf Statistiken über die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. ABl. L 246. (URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:246:FULL:DE:PDF>; letzter Zugriff: 04.02.2013)
- European Commission/Eurostat (2011): Draft AES manual. Version 5. 8. July 2011. ([https://circabc.europa.eu/sd/d/954368fc-89ab-4f3c-86a2-d765eb17610d/AES\\_MANUAL\\_20110225.pdf](https://circabc.europa.eu/sd/d/954368fc-89ab-4f3c-86a2-d765eb17610d/AES_MANUAL_20110225.pdf); letzter Zugriff: 04.02.2012)
- Gnahn, Dieter/Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine (Hrsg.) (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2. Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld.
- Gnahn, Dieter/Rosenblatt, Bernhard von (2011): Weiterbildung Älterer. In: Bernhard von Rosenblatt/Frauke Bilger Frauke : Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 80-84.
- Institute for Statistics UNESCO (1997, 2006): International Standard Classification of Education – ISCED 1997. (<http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isced97-en.pdf>; letzter Zugriff: 14.11.2012)
- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey. Durchgeführt im Auftrag des BMBF, Bielefeld.
- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2011): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2010): Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich – Ausgabe 2010, Tabellenband. Wiesbaden. (URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/Bildungsindikatoren1023017107004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/Bildungsindikatoren1023017107004.pdf?__blob=publicationFile); letzter Zugriff: 4.10.2012).



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

Stock, Luisa/Bilger, Frauke (2013/in Druck): Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012 Länderzusatzstudie zum AES 2012. Materialband 2: Tabellarische Auswertungen. Durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein, München.