

Weiterbildung
in Schleswig-Holstein 2010
(SH-AES 2010)

Schlussbericht

Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010

(SH-AES 2010)

Schlussbericht

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

Durchgeführt und vorgelegt von:
TNS Infratest Sozialforschung

Projektleitung:
Frauke Bilger

München, März 2011
67.04.114254

Inhalt	Seite
1. Vorbemerkung	3
2. Die Befragungskonzepte von BSW und AES	3
3. Weiterbildung	3
3.1 Weiterbildungsbeteiligung	3
3.2 Sektoren der Weiterbildung	3
3.2.1 Weiterbildungsaktivitäten	3
3.2.2 Indikatoren und Definition der Weiterbildungssektoren	3
3.3 Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen	3
3.3.1 Berufsbezogene Indikatoren	3
3.3.2 Finanzielles Auskommen	3
3.3.3 Bildung	3
3.3.4 Gender	3
3.3.5 Alter	3
3.3.6 Migrationshintergrund	3
3.4 Strukturen der Weiterbildung	3
3.4.1 Art und Form der Weiterbildung	3
3.4.2 Themen der Weiterbildungsaktivitäten	3
3.4.3 Weiterbildungsanbieter	3
3.4.4 Dauer und in Weiterbildung investierte Zeit	3
3.4.5 Kosten und Finanzierung von Weiterbildung	3
3.4.6 Teilnahmemotive	3
3.4.7 Zufriedenheit mit sowie Nutzen und Erträge von Weiterbildung	3
4. Informations- und Beratungsbedarf zur Weiterbildung	3
5. Beteiligung an regulären Bildungsgängen	3
6. Gründe der Nicht-Teilnahme an regulärer Bildung und Weiterbildung	3
7. Informelle Lernaktivitäten	3
8. Zusammenschau der Lernaktivitäten im Erwachsenenalter in Schleswig-Holstein	3
9. Literatur	3

1. Vorbemerkung

Das Projekt „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010“ wurde vom Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr bei TNS Infratest Sozialforschung in Auftrag gegeben. Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Schleswig-Holstein-spezifische Zusatzerhebung zum bundesweiten Forschungsprojekt „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“ (genauer vgl.: Bilger/Rosenblatt 2011).

Seit 1994 wird im Rahmen des bundesweiten Forschungsprojekts „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“, beauftragt und gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung¹, die Möglichkeit für Länderzusatzstudien angeboten. Das Land Schleswig-Holstein nutzt diese Möglichkeit seit 2000 durchgehend und vergab bis einschließlich 2007 die Studie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ parallel zum bundesweiten „Berichtssystem Weiterbildung“ (BSW).²

Seit 2010 wird das Weiterbildungsverhalten in Deutschland, nach der Erprobung in 2007, ausschließlich nach dem europäischen Instrumentarium des Adult Education Survey durchgeführt (genauer vgl.: Rosenblatt/Bilger 2008; Gnahn/Kuwan/Seidel 2008). Eine erste freiwillige Pilotrunde des AES fand im Zeitraum von 2006 bis 2008 statt. Hieran beteiligten sich neben Deutschland 28 Länder. Erst mit der Rahmenverordnung des Europäischen Rates über bildungsstatistische Erhebungen (Europäische Union 2008) wurde der AES für alle Mitgliedstaaten verpflichtend. Die Einzelheiten sind in der aktuellen Regulierung der Europäischen Kommission vom 18. 09. 2010 geregelt (European Commission 2010). Hierin wird, neben den Instrumentarien und der Methodik, die Feldzeit der ersten verpflichtenden AES-Erhebung pro Land für den Zeitraum zwischen Mitte 2011 und Mitte 2012 festgelegt. Das verpflichtende Erhebungsintervall ist mit einem Fünf-Jahres-Turnus festgelegt.

Von deutscher Seite wurde diese Europäisierung der Weiterbildungsstatistik begrüßt, hatten doch die Zahlen des nationalen Berichtskonzepts BSW den Nachteil, dass internationale Vergleiche zur Bewertung des Weiterbildungssektors auf dieser Basis nicht möglich waren. Im Rahmen des Forschungsprojekts „BSW-AES 2007“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde daher ein systemischer Umstieg eingeleitet. Eine letzte Erhebung nach dem BSW-Konzept (BSW 2007) wurde zeitgleich mit einer erstmaligen Erhebung nach dem europäischen AES-Konzept (AES 2007) durchgeführt. Damit wurde auf bundesweiter Ebene die fast 30 Jahre umspannende Trendreihe zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach BSW-Zahlen abgeschlossen und eine neue Trendreihe nach AES-Zahlen mit Startpunkt in 2007 begonnen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung befindet die Abstände zwischen den Erhebungen (alle fünf Jahre) als zu lang, um ein nationales Monitoring ausreichend valide vorzunehmen, und hat insofern nationale Erhebungen zwischen den europäischen Erhebungsrunden im Abstand von zwei bis drei Jahren geplant. Beim AES 2010 handelt es sich um eine solche nationale Erhebung, mit der Trendaussagen im Vergleich zu 2007 auf bundesweiter Ebene nach dem AES-Konzept möglich sind.

¹ Bis 1994 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.

² Der entsprechende Abschlussbericht wurde – wie davor auch – auf der Homepage des Landes veröffentlicht (Bilger 2008).

Schleswig-Holstein vergab in 2007 die Zusatzstudie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ ausschließlich nach dem BSW-Konzept. Dies schließt auch ein Stück weit an die Freiwilligkeit der AES-Erprobung zwischen 2006 und 2009 an (s. o.), d. h., in Schleswig-Holstein erfolgt der Umstieg auf das AES-Berichtskonzept mit dem vorliegenden Bericht und der vorangegangenen Erhebung (SH-BSW 2007 und SH-AES 2010), parallel zur detaillierten Festlegung des AES auf europäischer Ebene für die europäischen Länder.

Die Zusatzstudie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010“ nutzt entsprechend erstmals das AES-Kernfragenprogramm für die eigene Berichterstattung. Der dem europaweiten Verfahren geschuldete Umstieg auf das neue Messinstrument bedeutet für die Berichterstattung in Schleswig-Holstein zweierlei:

1. Die Trendreihe seit 2000 kann nur eingeschränkt fortgesetzt werden.
2. Es bedarf einer Erläuterung und Gegenüberstellung der beiden Befragungskonzepte nach BSW und AES.

2. Die Befragungskonzepte von BSW und AES

Das Befragungskonzept des Berichtssystems Weiterbildung (BSW), zu dem Schleswig-Holstein parallel in den Jahren 2000, 2003/2004 und 2007 eine Länderzusatzstudie vergab, unterscheidet sich deutlich von dem für die ab der ersten europaweiten Erhebungsrunde (2011/12) verpflichtenden Konzept nach dem Adult Education Survey (AES), zu dem Schleswig-Holstein 2010 erstmals eine Länderzusatzstudie in Auftrag gab. Insofern sind Trendanalysen in nur deutlich eingeschränktem Maße möglich.

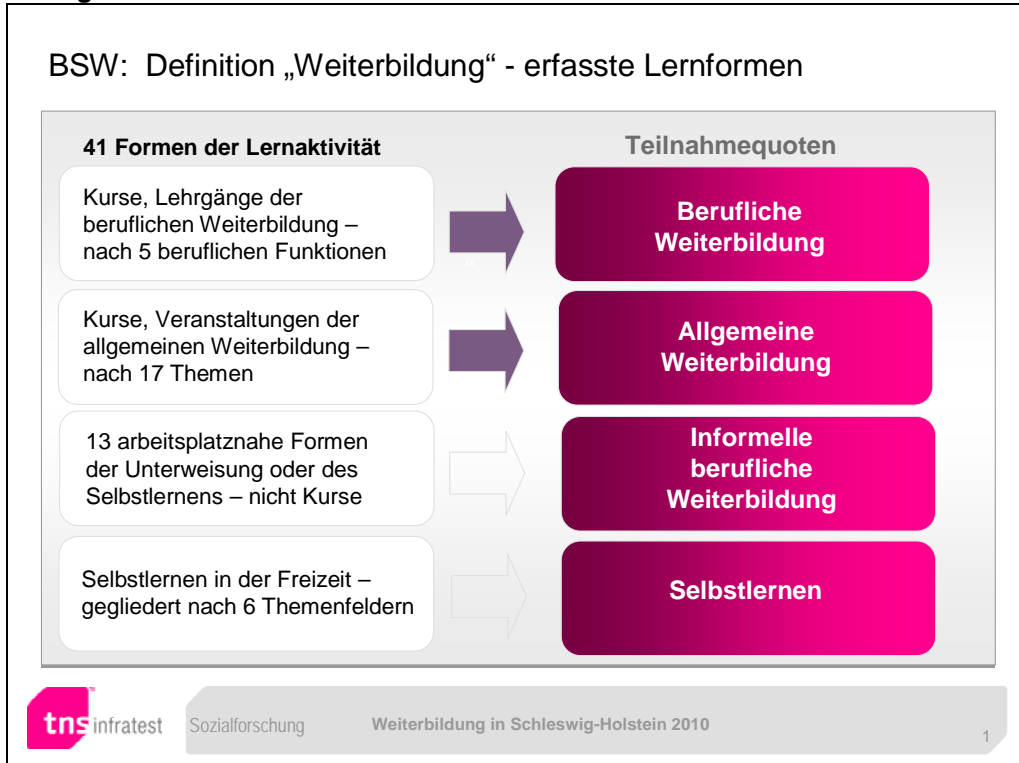
Der Abschlussbericht des bundesweiten BSW-AES 2007, beauftragt und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, kommt in einer Hinsicht doch zu einer Möglichkeit der Fortsetzung der Trendreihe von BSW und AES: **Das Spektrum der Weiterbildungsaktivitäten wird sowohl im BSW als auch im AES in wesentlichen Zügen in vergleichbarer Form erhoben.** Dieser Sachverhalt gibt die Möglichkeit, die Trendreihen auf Ebene der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt fortzusetzen. Im Jahr 2007 konnten für BSW und AES vergleichbare Teilnahmequoten für die Weiterbildung im Bundesgebiet gemessen werden (BSW: 43 %; AES: 44 %; genauer vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 55). Wir gehen – ohne dies statistisch belegen zu können – davon aus, dass dies ebenso für die Länderzusatzstudie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ gilt.

Die inhaltliche **Konzept des BSW** spiegelt das deutsche Begriffsverständnis von Weiterbildung wider, wie es damals entwickelt wurde. Dazu gehören:

- die Unterscheidung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung,
- die Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung,
- das Verständnis von Weiterbildung als einer zielgerichteten, organisierten Form des Lernens, also in Form von Kursen, Lehrgängen, Seminaren, Veranstaltungen.

Hauptgegenstand des BSW ist demnach die Teilnahme an organisierten Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen, Seminaren oder Vorträgen (auch als „formelle“ oder „formalisierte“ Weiterbildung bezeichnet). Die Erfassung und Auswertung erfolgte getrennt für die „berufliche Weiterbildung“ und die „allgemeine Weiterbildung“, wobei letztere auch die politische und kulturelle Weiterbildung einschließt. Ergänzend wurden seit den 90er-Jahren verschiedene Arten „informellen Lernens“ einbezogen. Abbildung 1 zeigt das Spektrum erfasster Lernformen.

Abbildung 1:

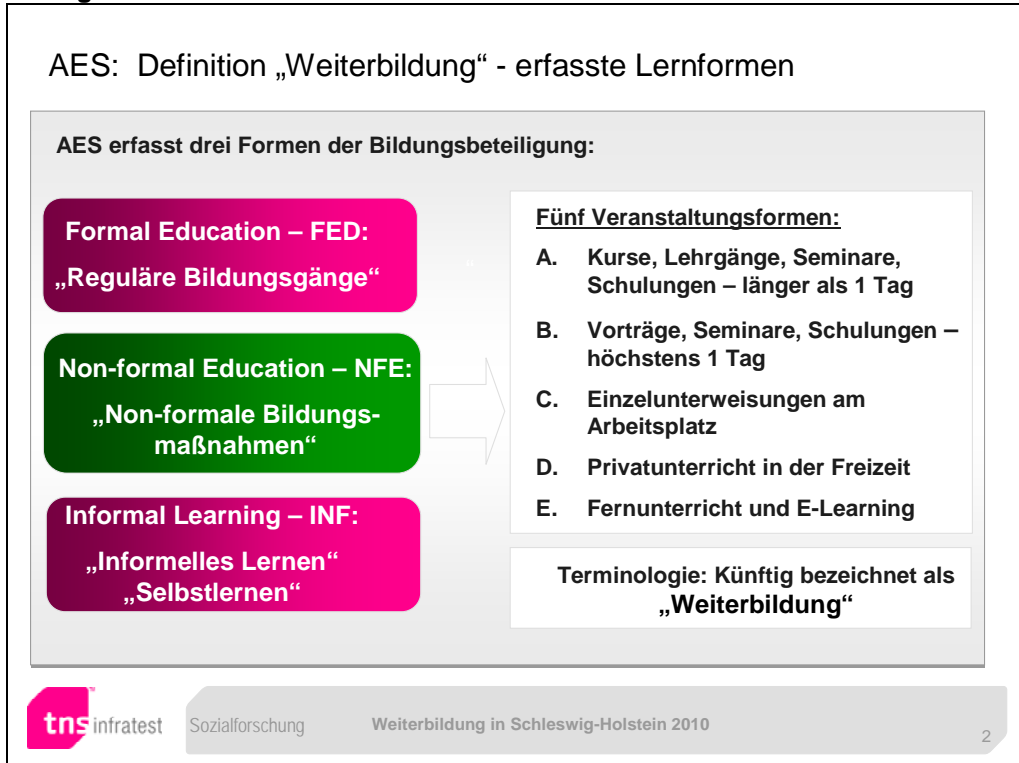


Quelle: Rosenblatt/Bilger 2008, S. 27

Die **Konzeption des AES** ist in vielerlei Hinsicht derjenigen des BSW sehr ähnlich. Der größte Unterschied und hinsichtlich der Vergleichbarkeit beider Datenquellen der ausschlaggebende Punkt liegt in seinem Befragungskonzept. Ebenso wie im BSW wird die Weiterbildung nach ihren verschiedenen Formen differenziert, wobei allerdings andere Kategorisierungen verwendet werden. Die Lernaktivitäten werden einzeln erfasst und durch Nachfragenblöcke näher beschrieben. Auch im AES kann die Analyse daher von einer personenbezogenen Perspektive (Weiterbildungsbeteiligung) zu einer systembezogenen Perspektive (Strukturen der Gesamtheit von Teilnahmefällen) wechseln.

Hauptunterschied zwischen den beiden Erhebungskonzepten nach BSW und AES ist die Systematik der erfassten Lernformen. Abbildung 2 zeigt das Klassifizierungsschema.

Abbildung 2



Quelle: Rosenblatt/Bilger 2008, S. 30

Der AES stützt sich auf die international gebräuchliche Klassifikation von Lernaktivitäten CLA (*Classification of Learning Activities*; European Commission/Eurostat 2006) mit der Hauptunterscheidung nach *Formal Education*, *Non-formal Education* und *Informal Learning*. Diese Begrifflichkeit ist nicht leicht ins Deutsche zu übertragen. Zwar wird in Texten für Experten mittlerweile auch im Deutschen von formaler Bildung, non-formaler (oder nicht-formaler) Bildung und informeller Bildung gesprochen. In der umgangssprachlichen Kommunikation ist diese Terminologie aber nicht brauchbar. Das gilt sowohl für Frageformulierungen in einem Interview als auch für eine Berichterstattung, die die breitere Öffentlichkeit erreichen soll. Abbildung 2 zeigt daher auch, welche deutschen Begriffe wir verwenden, um die angelsächsisch-internationalen Termini in ein deutsches Berichtskonzept zu übertragen.

Von den sprachlichen Problemen abgesehen, ist zu den drei grundlegenden Lernformen Folgendes anzumerken:

Formal Education – Besuch regulärer Bildungsgänge

Dieser Bereich war im BSW weitgehend ausgeblendet, da er nach landläufigem Verständnis eher die Erstausbildung als die Weiterbildung betrifft. Die Abgrenzung zwischen beiden Bereichen ist aber keineswegs eindeutig – weder im Vergleich zwischen verschiedenen Ländern noch in den individuellen Bildungsbiographien. Die Einbeziehung regulärer Bildungsgänge in das erfasste Spektrum von Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter ist daher grundsätzlich zu begrüßen. In der deutschen Umsetzung der europäischen AES-Vorgaben gewinnt dies noch

zusätzliche Bedeutung, weil im deutschen AES, anders als die Eurostat-Vorgaben dies vorsehen, die etwas weitere Gruppe der 18- bis 64-Jährigen einbezogen wird. Insbesondere die jüngere Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen, die von Eurostat nicht vorgesehen wurde, besucht noch zu größeren Anteilen reguläre Bildungsgänge (vgl. Kapitel 5).³

Non-formal Education – Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen

Die Erfassung dieser Lernaktivitäten stützt sich im AES allein auf die Unterscheidung verschiedener Veranstaltungsarten (Bilger 2010a, Fragen 80, 82, 84 und 86). *Es erfolgt keine Trennung nach beruflicher und allgemeiner Weiterbildung.* Dies hat im Vergleich zum BSW erhebliche Auswirkungen. Im AES 2007 wurde dagegen eine Weiterbildungstypologie eingeführt, die 2010 in leicht modifizierter Form fortgeführt wird. Der AES unterscheidet damit drei Weiterbildungstypen: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung und nicht-berufsbezogene Weiterbildung. Basis dieser Typologie ist neben einigen Indikatoren zur Identifikation der betrieblichen Weiterbildung die Frage danach, ob die Beteiligung an der Weiterbildungsveranstaltung hauptsächlich aus beruflichen Gründen oder aus persönlichem Interesse erfolgte (Fragen 81a, 83a, 85a und 87a; genauer vgl. Kapitel 3.2.2). *Teilnahmequoten können daher auf Ebene der Typologie nach Weiterbildungssektoren nicht im Trendverlauf berichtet werden.*

Informal Learning – Selbstlernen

Informelles Lernen kann sehr unterschiedlich definiert und abgegrenzt werden. Tatsächlich erfolgt die Erfassung im AES ganz anders als im BSW, so dass der Übergang von dem einen zu dem anderen Konzept auch hier erhebliche Auswirkungen hat. Im AES wird allgemein nach intentionalen Lernaktivitäten gefragt, die mit den beiden Lernformen im BSW, der informellen beruflichen Weiterbildung einerseits und dem Selbstlernen andererseits, in der Definition wenig gemeinsam haben (genauer vgl. Kapitel 7).

³ In der Regulierung vom September 2010 ist die Altersgruppe der Zielpersonen zwischen 18 und 24 Jahren als optional ausgewiesen (European Commission 2010, S. 33).

Die **Datenbasis der Länderzusatzstudie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010“** (SH-AES 2010) ist eine repräsentative Befragung der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung in Schleswig-Holstein, die parallel zum bundesweiten AES vergeben wurde. Die Stichprobe umfasst 1.368 Fälle. Die Interviews wurden von geschulten Interviewern von TNS Infratest mündlich-persönlich realisiert.⁴ Die Befragung erfolgte, nicht zuletzt der Konzeption der Ländererhebungen geschuldet, im Zeitraum von März 2010 bis Anfang September 2010. Der Beobachtungszeitraum für die berichtete „Teilnahme an Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten“ liegt also in Abhängigkeit vom individuellen Befragungszeitpunkt zwischen März 2009 und September 2010.

Das Fragenprogramm der SH-AES-Erhebung 2010 umfasst folgende Themenbereiche:

- Hintergrunddaten zur Lebens- und Erwerbssituation der Person
- Bildungshintergrund: Bildungswege, Schulabschlüsse und Berufsausbildungen
- Lernaktivitäten im Zeitraum der letzten 12 Monate, gegliedert nach
 - regulären Bildungsgängen (*formal education*)
 - Weiterbildungsveranstaltungen (*non-formal education*)
 - Selbstlernen (*informal learning*)
- Beschreibung der identifizierten Lernaktivitäten nach verschiedensten Merkmalen wie Dauer, Kosten/Finanzierung, Lernmethode, Einschätzung des Lernertrags
- Motive der Teilnahme, Gründe für Nichtteilnahme
- Informations- und Beratungsbedarf zur Weiterbildung

Ähnlich wie im BSW zuvor, werden die reinen Beteiligungsquoten der unterschiedlichen Lernaktivitäten durch Nachfragenblöcke zur näheren Erläuterung ausgewählter Aktivitäten ergänzt. Dies erlaubt neben den Analysen auf Individualebene zudem Strukturinformationen auf Aktivitätsebene. Aus forschungsökonomischen Gründen wurden im SH-AES 2010 – anders als im bundesweiten AES 2010 – detaillierte Strukturinformationen ausschließlich für eine Weiterbildungsaktivität erhoben. Zusätzlich wurden kurze Nachfragen für bis zu drei weitere Weiterbildungsaktivitäten erhoben, um die Beteiligung an den verschiedenen Weiterbildungssektoren auf Grundlage valider Informationen analog zum bundesweiten AES 2010 vornehmen zu können (genauer vgl. Kapitel 3).

Fokus der folgenden Betrachtungen im hiermit vorgelegten Schlussbericht zu „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010“ ist das Weiterbildungsverhalten.

⁴ Zu den methodischen Einzelheiten vgl. Bilger 2010a.

3. Weiterbildung


3.1 Weiterbildungsbeteiligung

Ob sich eine Befragungsperson an Weiterbildung beteiligt, wird im AES mit Hilfe von insgesamt vier Fragen zu den Weiterbildungsarten erfasst. Diese sind im Wortlaut in [Abbildung 3](#) wiedergegeben und inhaltlich nicht überschneidungsfrei. Das ist in der Sache kein Problem, weil die Fragen tatsächlich dazu dienen, für die Befragungsperson das Feld abzustecken, das als „Teilnahme an Weiterbildung“ erfasst werden soll.

Abbildung 3

Erfassung von Weiterbildung im AES 2010

- **Weiterbildungsbeteiligung als Maß der „Reichweite“ oder anders:
Wie viele Personen haben im Beobachtungszeitraum wenigstens eine Weiterbildungsaktivität begonnen?**
- **Die Weiterbildungsbeteiligung wird über 4 Fragen nach Veranstaltungsarten erfasst:**
 - **Kurse/Lehrgänge:**
Haben Sie in den letzten 12 Monaten an Kursen oder Lehrgängen teilgenommen, die länger als einen Tag dauerten?
 - **Kurzzeitige Veranstaltungen:**
Haben Sie in den letzten 12 Monaten an kurzzeitigen Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, also an Vorträgen, Schulungen, Seminaren oder Workshops von höchstens einem Tag Dauer?
 - **Schulungen am Arbeitsplatz:**
Wurden Sie in den letzten 12 Monaten durch Schulungen am Arbeitsplatz weiterqualifiziert? Denken Sie dabei bitte an Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, durch Kollegen, durch Trainer oder auch an entsprechende Medien-Lernprogramme.
 - **Privatunterricht in der Freizeit:**
Haben Sie in den letzten 12 Monaten Privatunterricht in der Freizeit genommen oder nehmen ihn derzeit? Denken Sie dabei bitte zum Beispiel an Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfeunterricht und Ähnliches.

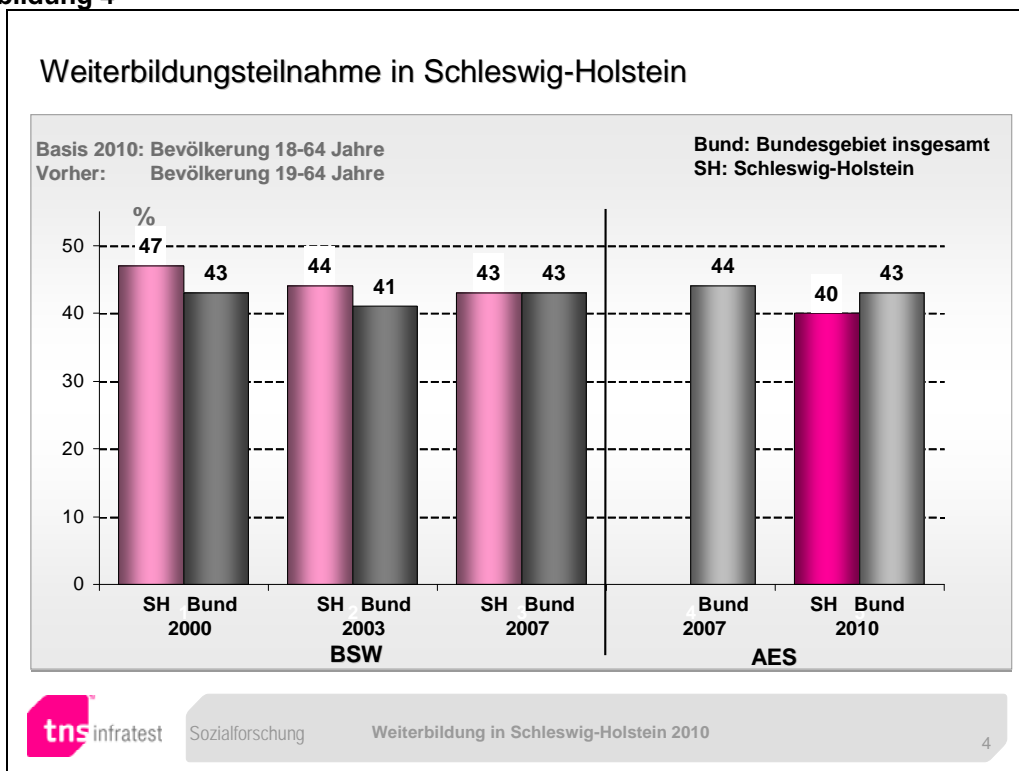

Sozialforschung
Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010
3

In die Teilnahmequote an Weiterbildung einbezogen werden Personen, die wenigstens auf eine dieser Fragen mit „ja“ antworteten.

Nach dem Erhebungskonzept des BSW (s. o.) waren die Fragen zur Teilnahme an Weiterbildung zwar anders formuliert (vgl. Kapitel 2), dennoch deckt sich das Spektrum der im BSW erfassten Weiterbildungsveranstaltungen recht gut mit dem des AES. Wir gehen, wie in Kapitel 2 erläutert, davon aus, dass sich das auch in den Ergebnissen von „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ analog niederschlägt. Die Trendreihe für Weiterbildung wird daher in [Abbildung 4](#) für Schleswig-Holstein (SH) und das Bundesgebiet insgesamt (Bund) ausgewiesen.

Die Teilnahmequote in Schleswig-Holstein, gemessen nach dem AES-Konzept, beträgt im Jahr 2010 40 %. Sie liegt damit um drei Prozentpunkte niedriger als 2007, gemessen nach dem BSW-Konzept. Im statistischen Sinne muss aufgrund des veränderten Messinstruments offenbleiben, ob es sich hierbei um einen signifikanten Beteiligungsrückgang handelt oder um einen nicht signifikanten Effekt innerhalb der Fehlertoleranzen. Ohne dies statistisch belegen zu können, würden wir davon ausgehen, dass sich hier tatsächlich ein leichter Beteiligungsrückgang zeigt. Dieser schließt sich an den Abwärtstrend seit 2000 nach den BSW-Ergebnissen in Schleswig-Holstein an.

Abbildung 4



Es ist naheliegend, einen leichten Beteiligungsrückgang vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Krise des Jahres 2009 zu interpretieren. Der im SH-AES 2010 erfasste Beobachtungszeitraum bildet genau diesen Zeitraum ab. Der massive konjunkturelle Einbruch in 2009 mit Ankündigungen verschärfter Sparmaßnahmen der öffentlichen Haushalte kann auf die betriebliche Weiterbildung ebenso wie auf die öffentlich finanzierten Bildungsangebote negative Auswirkungen haben.⁵ Vor diesem Hintergrund hätte man möglicherweise einen deutlicheren Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung erwartet als durch die Abbildung indiziert.

⁵ Mit Recht wurde darauf hingewiesen, dass der Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Krise ambivalent ist, denn Krise kann auch die Nachfrage erhöhen (vgl. Gnahs 2010). Zwar können mit „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010“ die Strukturen von Weiterbildung etwas näher in den Blick genommen (vgl. Kapitel 3.4), tatsächliche Entwicklungen aber nicht aufgezeigt werden. Insofern muss dieser Punkt offenbleiben.

3.2 Sektoren der Weiterbildung

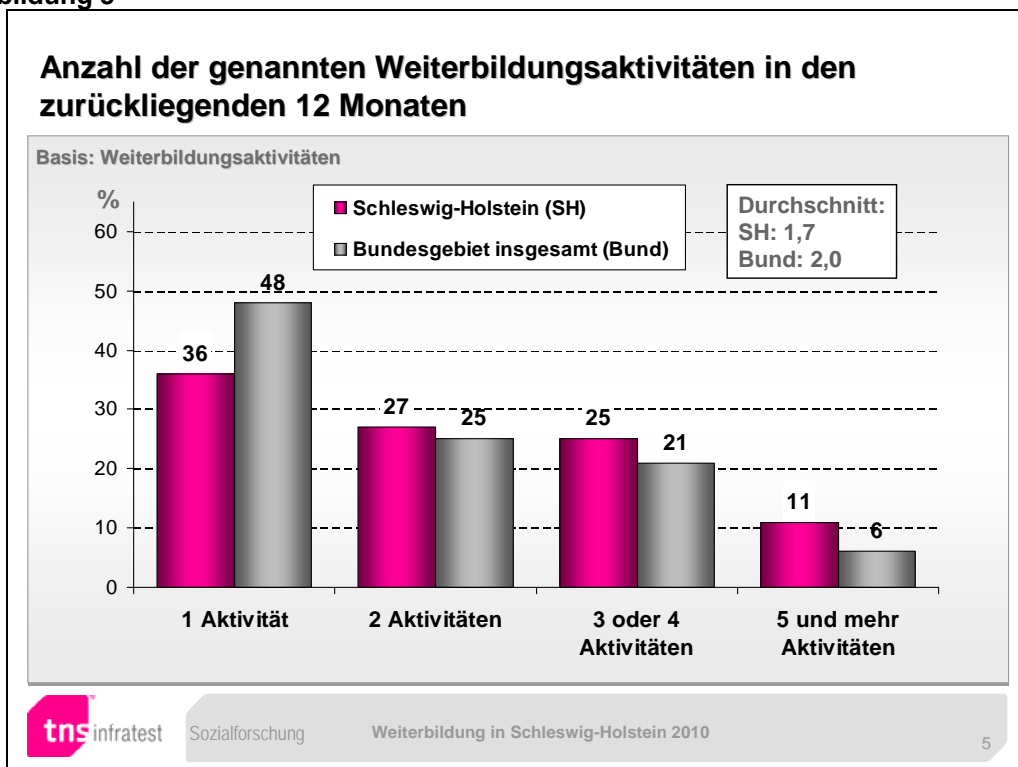
3.2.1 Weiterbildungsaktivitäten

Wenn von Weiterbildung gesprochen wird, so ist hiermit ein sehr heterogenes Feld verschiedenartiger Weiterbildungsaktivitäten gemeint. All diese Aktivitäten gehen in die „Weiterbildungsbeteiligung“ ein (vgl. Abbildung 3, oben).

Die Daten ermöglichen genauere Differenzierungen. Methodisch erfolgt dies durch Nachfragenblöcke zu bis zu vier Weiterbildungsaktivitäten. Aus forschungsökonomischen Gründen sind in den Länderzusatzstudien ein „langer Nachfragenblock“ und drei „kurze Nachfragenblöcke“ vorgesehen.⁶

Für alle in Abbildung 3 (s. o.) abgebildeten Fragen zu den Veranstaltungskategorien kann eine Befragungsperson jeweils bis zu drei Aktivitäten angeben. Insgesamt kann eine Person in der Befragung also bis zu 12 Weiterbildungsaktivitäten benennen. Abbildung 5 zeigt die Ergebnisse für 2010 für Schleswig-Holstein und das Bundesgebiet insgesamt.

Abbildung 5



⁶ Der bundesweite AES sieht zwei lange und zwei kurze Nachfragenblöcke vor.

Im Durchschnitt haben sich die Schleswig-Holsteiner, wenn sie weiterbildungsaktiv waren, an 1,7 Aktivitäten beteiligt. Der Durchschnittswert liegt 2010 im Bundesgebiet insgesamt mit 2,0 Aktivitäten etwas höher. Dies liegt vor allem daran, dass sich im Bundesgebiet insgesamt eine etwas größere Gruppe an Teilnehmern findet, die 8 und mehr Aktivitäten besuchte (nicht abgebildet), was die o. g. Durchschnittswerte deutlich beeinflusst.

3.2.2 Indikatoren und Definition der Weiterbildungssektoren

Im AES werden insgesamt drei Weiterbildungstypen unterschieden:

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

Sie ersetzen die im BSW verwendete Zweiteilung nach „beruflicher“ und „allgemeiner Weiterbildung“ (Rosenblatt/Bilger 2008, S. 70 ff.; Bilger/Rosenblatt (2011), S. 10–11). Ein Trendvergleich der Weiterbildungssektoren ist aufgrund des Umstiegs vom BSW- auf das AES-Konzept daher nicht möglich (genauer vgl. Kapitel 2).

Wesentliches Abgrenzungskriterium für die **betriebliche Weiterbildung** ist, dass die Weiterbildungsaktivität ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit oder während des Bildungsurlaubs stattfindet. Ergänzend wurden solche Maßnahmen hinzugenommen, die betrieblich finanziert wurden. Konkret meint dies die Übernahme individueller Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber. Wenn also eine Weiterbildungsmaßnahme nicht innerhalb der Arbeitszeit stattfindet, aber der Arbeitgeber z. B. die anfallenden Kursgebühren übernimmt, wird die Maßnahme der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet.

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden als individuelle Weiterbildungsaktivitäten klassifiziert. Sie werden unterschieden nach der Teilnahmemotivation.

- Erfolgt die Teilnahme „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“, so wird die Aktivität der **individuellen berufsbezogenen Weiterbildung** zugeordnet. Diese muss sich nicht auf unmittelbar berufliche Inhalte richten, sondern kann durchaus Themen zum Gegenstand haben, die man im deutschen institutionellen System der allgemeinen Weiterbildung zuordnen würde (z. B. ein Fremdsprachenkurs, den man aus beruflichen Gründen belegt).
- Erfolgt die Teilnahme „eher aus privatem Interesse“, so wird die Aktivität der **nicht-berufsbezogenen Weiterbildung** zugeordnet.

D. h., die Klassifikation in die drei Weiterbildungssektoren erfolgt auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten und wird danach für die personenbezogene Auswertungsebene übernommen.

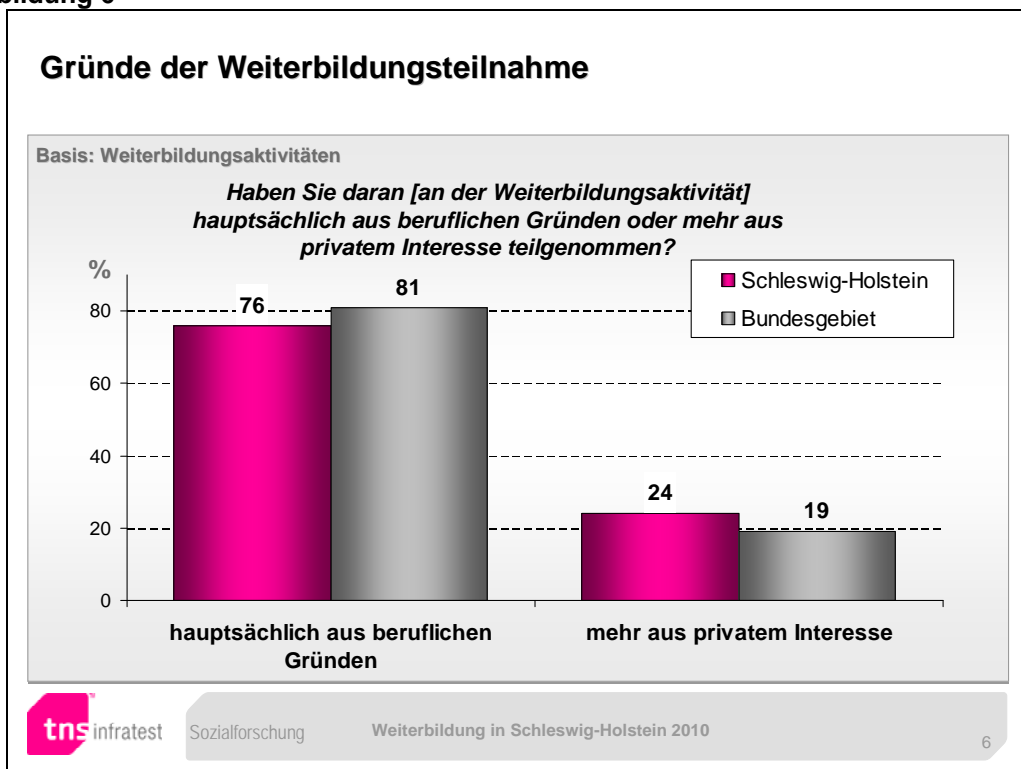
Wie bereits erwähnt, wurden für bis zu vier (zufällig) ausgewählte Weiterbildungsveranstaltungen einige wenige Merkmale auch in Schleswig-Holstein erhoben. Dies sind im Wesentlichen die Merkmale zur Klassifikation der drei Weiterbildungssektoren. Sie werden im Folgenden nacheinander und abschließend in der Zusammenschau vorgestellt.

1. Indikator: Berufliche Motivation der Weiterbildungsteilnahme

Zu jeder genannten Weiterbildungsaktivität wurde die Nachfrage gestellt: „Haben Sie daran hauptsächlich aus beruflichen Gründen oder mehr aus privatem Interesse teilgenommen?“

Ganz überwiegend ist die Weiterbildungsteilnahme in Schleswig-Holstein beruflich motiviert. 76 % nennen „hauptsächlich berufliche Gründe“ (Abbildung 6). Der Anteilswert liegt etwas niedriger als im Vergleich mit dem Bundesgebiet insgesamt.

Abbildung 6



2. Indikator: Weiterbildungsteilnahme innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit

55 % aller Weiterbildungsaktivitäten finden während der bezahlten Arbeitszeit statt, sei es ganz (50%), überwiegend (3%) oder zumindest zum kleineren Teil (1%; Tabelle 1).

Tabelle 1:
Weiterbildungsaktivitäten während der bezahlten Arbeitszeit

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Schleswig-Holstein %	Bundesgebiet %
Ja, ganz	50	52
Ja, überwiegend	3	3
Ja, zum kleineren Teil	1	2
Gesamt	55 ¹⁾	57
Nein bzw. trifft nicht zu, da nicht erwerbstätig	45	43
Gesamt	100	100

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

3. Indikator: Übernahme individueller Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber

Es ist nicht zu erwarten, dass Weiterbildungsteilnehmende über die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahme zuverlässig Auskunft geben können (genauer vgl. Bilger/Rosenblatt 2011, Kapitel 2).

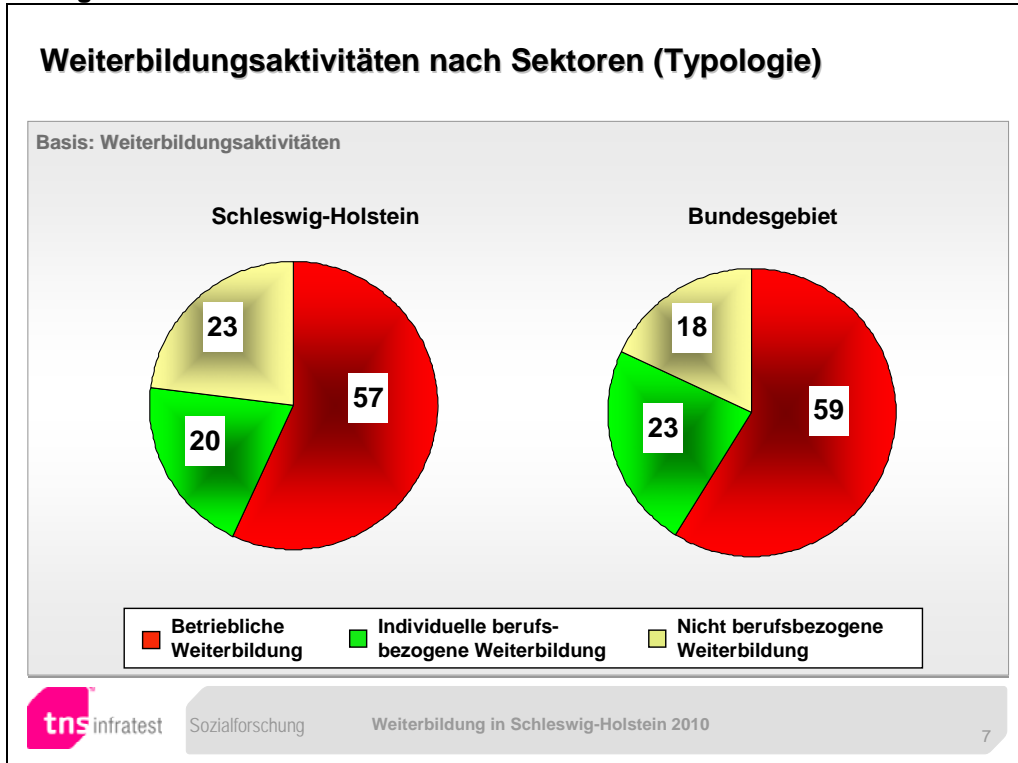
Im Ergebnis wird eine Übernahme individueller Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber für 21 % der Weiterbildungsaktivitäten ermittelt (nicht tabelliert; vgl. auch Kapitel 3.4.5) – unabhängig davon, ob die Weiterbildung innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Der entsprechende Vergleichswert für das Bundesgebiet insgesamt liegt mit 20 % nahezu gleich hoch.

Die Sektoren der Weiterbildung in der Zusammenschau

Entsprechend der in diesem Kapitel eingangs vorgestellten Definition der Weiterbildungssektoren kann nun eine Aufteilung der Weiterbildungsaktivitäten erfolgen. Abbildung 7 zeigt die Ergebnisse.

Der überwiegende Anteil aller für Schleswig-Holstein genannten Weiterbildungsaktivitäten ist betrieblich (57 %). Darauf folgen nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten (23 %) und schließlich individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten (20 %).

Abbildung 7

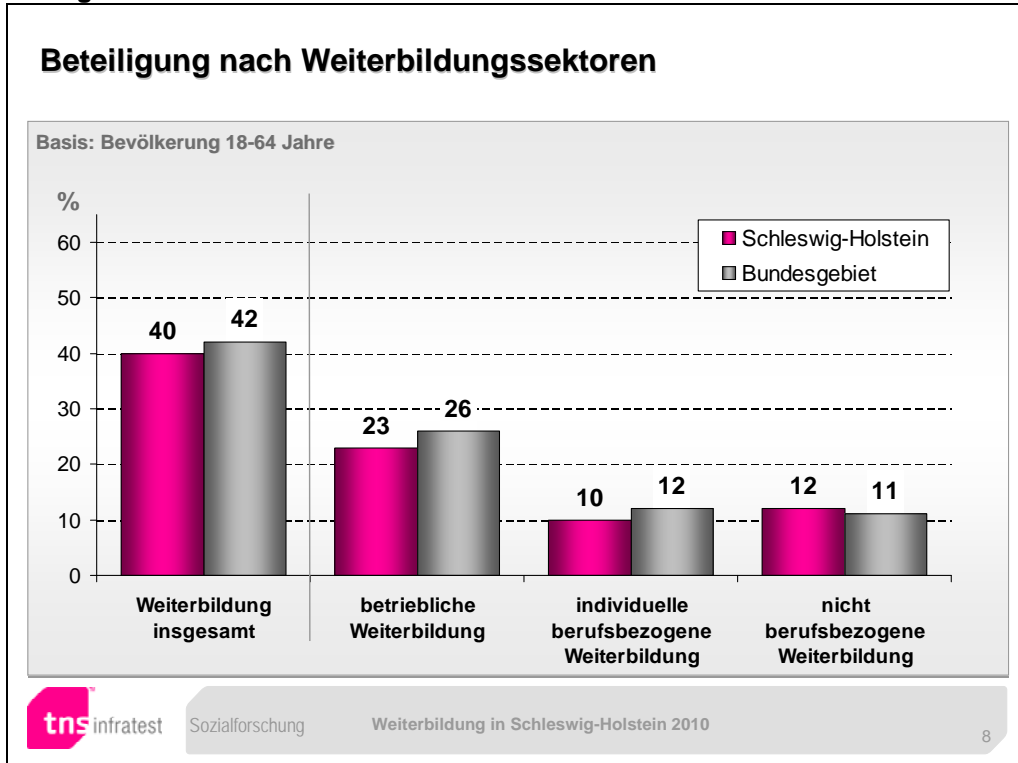


Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen insgesamt zeigen sich damit 2010 in Schleswig-Holstein etwas andere Strukturen: Während die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein und im Bundesgebiet relativ betrachtet etwa gleich hoch liegen (Schleswig-Holstein 57 %; Bundesgebiet: 59 %), zeigt sich in den beiden anderen Sektoren eine etwas andere Gewichtung. **In Schleswig-Holstein werden nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten mit 23 % etwas häufiger genannt als im Bundesgebiet insgesamt (18 %).** Dies gilt in umgekehrter Weise für die individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (Schleswig-Holstein: 20 %; Bundesgebiet: 23 %).

Die genannten Anteilswerte an den Weiterbildungsaktivitäten geben hinsichtlich der Reichweite in der Bevölkerung noch keine Informationen. Transformiert auf die Personenebene, werden pro Weiterbildungssektor diejenigen Befragten als Teilnehmende gewertet, die wenigstens eine Weiterbildungsaktivität innerhalb des jeweils zugehörigen Sektors benannt haben. Abbildung 8 zeigt die Teilnahmequoten für die 18- bis 64-jährige Bevölkerung im Jahr 2010.

Insgesamt haben sich 2010, wie bereits erwähnt, 40 % der 18- bis 64-jährigen Schleswig-Holsteiner an Weiterbildung beteiligt. Die hohe Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung wird auch auf personenbezogener Ebene deutlich. **In Schleswig-Holstein beteiligen sich 23 % der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter an betrieblicher Weiterbildung. Diese Beteiligungsquote liegt mit drei Prozentpunkten etwas unter dem Vergleichswert des Bundesgebiets insgesamt (26 %).**

Abbildung 8



Anmerkung: Die Summe der Prozentwerte der Sektoren ist jeweils größer als die angegebenen Werte für „Weiterbildung insgesamt“, weil ein Weiterbildungsteilnehmer mehrere Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten besucht haben kann, die sich wiederum auf verschiedene Sektoren verteilen können.

In Schleswig-Holstein beteiligten sich 10 % an individueller beruflicher Weiterbildung. Diese Quote liegt 2010 etwa so hoch wie der bundesweite Wert (12 %). Dagegen liegen die Beteiligungsquoten für die nicht-berufsbezogene Weiterbildung in 2010 in Schleswig-Holstein und im Bundesgebiet etwa gleichauf (12 % vs. 11 %).

Dieses Bild ist insofern plausibel, als auch die Ergebnisse nach dem BSW-Konzept in 2007 ein ähnliches Muster zeigten (vgl. Bilger 2008). Die Beteiligungsquote an allgemeiner Weiterbildung in Schleswig-Holstein lag etwa so hoch wie im Bundesgebiet insgesamt (jeweils 27 %) und die Teilnahmequote der beruflichen Weiterbildung nach BSW-Konzept lag 2007 in Schleswig-Holstein mit 25 % ebenfalls etwa so hoch wie im Bundesgebiet insgesamt (26 %). Eine Entwicklungstendenz vor dem Hintergrund der in der Abbildung gezeigten vergleichsweise kleinen Unterschiede einerseits und den nicht nennenswerten Unterschieden zwischen Schleswig-Holstein und dem Bundesgebiet insgesamt in 2007 nach dem BSW-Konzept andererseits zu benennen ist nicht möglich. **Alles in allem scheinen in Schleswig-Holstein – ebenso wie im Bundesgebiet insgesamt – eher stabile Beteiligungsmuster vorzuherrschen mit einer maximal leicht rückläufigen Tendenz.**

3.3 Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen

Die Beteiligung an Weiterbildung ist von verschiedenen sozialen Determinanten geprägt. Die deutlichsten Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung sind bei folgenden Indikatoren zu erkennen: Bildungshintergrund, Erwerbsstatus und berufsbedingte Merkmale, Migrationshintergrund, Gender und Alter.

3.3.1 Berufsbezogene Indikatoren

Die Beteiligung an Weiterbildung ist vor allem von beruflichen Zugangsmöglichkeiten geprägt. Dies betrifft am stärksten die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung, gefolgt von der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Erwerbsstatus

Der Erwerbsstatus ist für die Beteiligung an Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Tabelle 2 zeigt die Quoten für 2010 für die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt und für die drei im AES identifizierte Weiterbildungstypen betriebliche, individuelle berufsbezogene und nicht-berufsbezogene Weiterbildung sowohl für Schleswig-Holstein (SH) als auch das Bundesgebiet insgesamt (Bund).

Tabelle 2:
Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbsstatus 2010

Basis: alle 18- bis 64-Jährigen	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuelle berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %
<i>Bundesgebiet</i>								
Erwerbstätige	48	49	32	36	10	13	11	9
Arbeitslose	30	28	6	4	19	18	4	7
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	36	44	10	9	11	19	18	24
Sonstige Nicht-Erwerbstätige	21	20	3	3	4	5	15	13

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Erwerbstätige beteiligen sich 2010 am häufigsten an Weiterbildung (48 %), gefolgt von Personen, die sich in einer Phase der (Aus-)Bildung befinden (36 %). Arbeitslose und sonstige

Nicht-Erwerbstätige beteiligen sich seltener an Weiterbildung. Ein ähnliches Bild hatte sich auch in den Analysen der Weiterbildungsbeteiligung nach dem BSW gezeigt.

Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen insgesamt ist ein Schleswig-Holstein-spezifisches Ergebnis nennenswert: Im Bundesgebiet insgesamt beteiligen sich „Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung“ deutlich häufiger an Weiterbildung als in Schleswig-Holstein (44 % vs. 36 %).

Aufgrund der besseren Zugangsmöglichkeit beteiligen sich erwartungsgemäß Erwerbstätige sowohl in Schleswig-Holstein als auch im Bundesgebiet insgesamt jeweils am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung. Allerdings liegt die Schleswig-Holstein-spezifische Beteiligungsquote vier Prozentpunkte unter der des Bundesgebiets (32 % vs. 36 %).

Im (SH-)AES 2010 wurde der Berufsstatus einerseits zum Zeitpunkt der Befragung erfragt und bei den Weiterbildungsteilnehmenden zusätzlich für den Zeitpunkt, an dem die jeweils genannte Weiterbildungsveranstaltung begann. Wenngleich Tabelle 2 zeigt, dass sich unter den Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, 6 % an betrieblicher Weiterbildung beteiligten, ist dies noch keine Aussage darüber, welchen Berufsstatus sie einnahmen, als die jeweilige Weiterbildungsaktivität erfolgte. Betrachtet man auf Ebene der betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen jeweils den Berufsstatus zu Beginn der Teilnahme, wird deutlich, dass die Teilnahmefälle von betrieblicher Weiterbildung nahezu vollständig auf Personen, die zum Zeitpunkt der Weiterbildung erwerbstätig waren, zurückgehen (99 %; vgl. auch Kapitel 3.4.5, Tabelle 21). Das verbleibende 1 % der Aktivitäten wurde von Personen genannt, die sich in einer Ausbildung oder einer sonstigen Bildungsmaßnahme befanden.⁷ D. h., dass die an betrieblicher Weiterbildung teilnehmenden Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, diesen Status erst nach Beendigung der betrieblichen Weiterbildungsaktivität im Zeitraum der letzten 12 Monate einnahmen.

Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, nehmen im Jahr 2010 mit 19 % sogar häufiger als die Vergleichsgruppe der Erwerbstätigen (10 %) an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil. Dieses Ergebnis kann möglicherweise mit der Umstellung des Förderkonzepts der BA in 2008 zusammenhängen (genauer vgl. z. B. Deeke 2010, S. 98 ff./Seyfried 2010, S. 323–328).

Die Beteiligung an nicht-berufsbezogener Weiterbildung fällt in Schleswig-Holstein – ähnlich wie im Bundesgebiet insgesamt – unter Personen in einer (Aus-)Bildungsmaßnahme am höchsten aus (18 %), gefolgt von sonstigen nicht-erwerbstätigen Personen (15 %).

⁷ Diese Information wurde für „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010“ ausschließlich in *einem* Nachfragenblock zu den Weiterbildungsaktivitäten erhoben. In den bundesweiten Ergebnissen hatte sich aber mit den Informationen aus allen Nachfragenblöcken ein ähnliches Ergebnis ermitteln lassen.

Arbeitszeit

Die Beteiligung an Weiterbildung liegt 2010 in Schleswig-Holstein unter voll Erwerbstätigen bei 48 % und unter Teilzeitbeschäftigten bei 46 % (Tabelle 3). Ein ähnliches Muster hatte sich auch mit den BSW-Daten zuvor zeigen lassen.

Dieses Ergebnis lässt sich vor allem durch den deutlichen Beteiligungsunterschied an betrieblicher Weiterbildung erklären (vgl. auch Kapitel 3.3.4). Ein gegenläufiges Muster zeigen die Beteiligungsquoten an nicht-berufsbezogener Weiterbildung (13 % vs. 9 %) und individueller berufsbezogener Weiterbildung (14 % vs. 9 %), an der sich Teilzeitbeschäftigte jeweils häufiger beteiligen als Vollzeitbeschäftigte. Diese Strukturen zeigen sich im Wesentlichen auch im Bundesgebiet insgesamt. Anders als in Schleswig-Holstein fällt allerdings der Beteiligungsunterschied bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung im Bundesgebiet insgesamt nicht ganz so deutlich aus.

Tabelle 3:
Teilnahme an Weiterbildung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2010

Basis: Erwerbstätige	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuelle berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %
<i>Bundesgebiet</i>								
Voll Erwerbstätige	48	50	35	39	9	12	9	7
In Teilzeit Beschäftigte	46	46	25	30	13	14	14	14

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Stellung im Beruf

Auch 2010 beteiligen sich Beamte mit 67 % am häufigsten und Arbeiter⁸ mit 33 % am seltensten an Weiterbildung (Tabelle 4). Angestellte und Selbständige liegen mit Beteiligungsquoten von 52 % und 39 % dazwischen. Dieses Teilnahmemuster findet sich in vergleichbarer Art auch im Bundesgebiet insgesamt und hatte sich in ähnlicher Weise bereits 2007 nach dem BSW-Konzept ermitteln lassen.⁹

⁸ Die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten ist offiziell abgeschafft. Es ist daher anzunehmen, dass sich Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen kaum mehr als Arbeiter bezeichnen, sondern ausschließlich als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung zu geben, wurde die Trennung nach Arbeitern und Angestellten beibehalten.

⁹ Ein direkter Vergleich mit dem BSW ist nicht möglich, die Tendenz ist jedoch eindeutig (vgl. Bilger 2008, Abbildung 13).

Tabelle 4:
Teilnahme an Weiterbildung von Erwerbstätigen nach Stellung im Beruf 2010

Basis: Erwerbstätige	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuelle berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %
<i>Bundesgebiet</i>								
Arbeiter	33	29	18	22	9	6	10	5
Angestellte	52	55	38	43	8	12	11	11
Beamte	67	73	54	64	16	21	7	9
Selbständige	39	46	12	20	21	23	13	10

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Die spezifischen Nachfragen unter Arbeitern und Angestellten zur genaueren beruflichen Stellung ermöglichen unter diesen derzeit abhängig Beschäftigten eine Analyse nach beruflicher Positionierung. Die Ergebnisse zeigen 2010 mit steigender Position im Beruf eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung – sowohl insgesamt als auch in der betrieblichen Weiterbildung (Tabelle 5). Während sich im Bundesgebiet insgesamt dieses Muster auch für die beiden Sektoren der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung finden lässt, liegen in Schleswig-Holstein die niedrigsten Beteiligungsquoten in diesen beiden Sektoren – im Gegensatz dazu – bei Personen auf Führungsebene.

Tabelle 5:
Teilnahme an Weiterbildung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position 2010

Basis: Abhängig Beschäftigte (ohne Beamte)	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuelle berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %
<i>Bundesgebiet</i>								
Un-/Angelernte	36	33	18	22	9	8	12	7
Fachkräfte	52	54	40	43	8	11	10	9
Führungsebene	62	70	51	59	5	13	8	15

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Im Vergleich mit dem Bundesgebiet insgesamt zeigen sich zwei interessante Unterschiede:

1. **Die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt liegt in Schleswig-Holstein unter den Un- und Angelernten etwas höher als im Bundesgebiet (36 % vs. 33 %)**, wenngleich dieser Unterschied vor allem auf die höhere Beteiligung im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen ist.

2. Die Beteiligungsquote von Führungskräften liegt in Schleswig-Holstein sowohl im Bereich der Weiterbildung insgesamt als auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung deutlich niedriger als diejenige im Bundesgebiet insgesamt.

Die abhängig Beschäftigten (ohne Beamte) auf Führungsebene beteiligen sich in Schleswig-Holstein zu 62 % an Weiterbildung, unter den Un- oder Angelernten ist es dagegen gut jeder Dritte. In Schleswig-Holstein fällt demnach der Beteiligungsunterschied mit 26 Prozentpunkten 2010 deutlich niedriger aus als im Bundesgebiet insgesamt mit 37 Prozentpunkten.

Betriebsgröße

Für abhängig Beschäftigte ist zudem die Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten – wiederum im Sinne von Zugangsmöglichkeiten – ein entscheidendes Moment für die Beteiligung an Weiterbildung. Die Ergebnisse in 2010 bestätigen dies (Tabelle 6). Mit zunehmender Betriebsgröße steigt in der Tendenz die Beteiligung von abhängig Beschäftigten sowohl in der Weiterbildung insgesamt als auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, sei es in Schleswig-Holstein oder im Bundesgebiet insgesamt.

Tabelle 6:
Teilnahme an Weiterbildung abhängig Beschäftigter nach Betriebsgrößenklassen 2010

Basis: Abhängig Beschäftigte	SH %	Bund %
<i>Weiterbildung insgesamt</i>		
1 bis 10 Beschäftigte	64	42
11 bis 19 Beschäftigte ¹⁾	(49)	43
20 bis 49 Beschäftigte	52	53
50 bis 249 Beschäftigte	59	54
250 bis 999 Beschäftigte ¹⁾	(70)	56
1.000 und mehr Beschäftigte ¹⁾	(67)	56
<i>Betriebliche Weiterbildung</i>		
1 bis 10 Beschäftigte	54	28
11 bis 19 Beschäftigte ¹⁾	(32)	31
20 bis 49 Beschäftigte	38	40
50 bis 249 Beschäftigte	47	43
250 bis 999 Beschäftigte ¹⁾	(58)	50
1.000 und mehr Beschäftigte ¹⁾	(62)	47

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

In Schleswig-Holstein findet sich eine Ausnahme dieses Beteiligungsmusters. In Betrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten liegt die Beteiligungsquote etwas höher als in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Dies dürfte vor allem auf die vergleichsweise hohe Beteiligungsquote der Personen aus Kleinunternehmen an betrieblicher Weiterbildung (54 %; Bundesgebiet insgesamt: 28 %) zurückzuführen sein. Die Beteiligungsquote der Beschäftigten aus Kleinbetrieben liegt in diesem Sektor unter den Betriebsgrößenklassen auf Rangplatz 3. **Hiermit dürfte ein wichtiges politisches Ziel in Schleswig-Holstein erreicht sein, das sich 2007 – gemessen nach dem BSW-Konzept – nicht annähernd in dieser Form gezeigt hatte.**

Branche

Für bundesweite Vergleichsinformationen nach Branchen verweisen wir an dieser Stelle auf den ausstehenden Abschlussbericht des bundesweiten Forschungsprojekts „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“ (AES 2010), der Ende Mai 2011 im Auftrag des BMBF vorgelegt und voraussichtlich im dritten Quartal veröffentlicht wird. Die Brancheninformationen wurden in Schleswig-Holstein aus forschungsökonomischen Gründen mit Antwortvorgaben erhoben, während sie im bundesweiten AES offen erfragt und im Nachgang nach NACE vercodet wurden. Ein direkter Vergleich zwischen beiden Datenquellen ist aufgrund der verschiedenen Instrumente derzeit nicht möglich. Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse für Schleswig-Holstein 2010.

Tabelle 7:

Teilnahme an Weiterbildung abhängig Beschäftigter nach Branchen 2010

Basis: Abhängig Beschäftigte	Weiterbildung insgesamt %	Betriebliche Weiterbildung %
<i>Weiterbildung insgesamt</i>		
Öffentlicher Dienst	50	36
Gemeinnütziger Verband	58	36
Wirtschaftsbetrieb	39	21
<i>Davon: Der Wirtschaftsbetrieb gehört ...</i>		
zum produzierenden Gewerbe ¹⁾	34	19
zum Handel	32	18
zum weiteren Dienstleistungsbereich oder zu einem anderen Bereich	43	24
	44	22

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

Die Beteiligung an Weiterbildung liegt in Schleswig-Holstein unter abhängig Beschäftigten aus gemeinnützigen Verbänden (58 %) am höchsten. Darauf folgen diejenigen aus dem öffentlichen Dienst (50 %). Die niedrigste Beteiligung lässt sich unter abhängig Beschäftigten aus Wirtschaftsbetrieben ermitteln (39 %). In den Wirtschaftsbetrieben ist die Beteiligung an Weiterbildung unter den abhängig Beschäftigten „in einem anderen Bereich“ (44 %) sowie aus dem „weiteren Dienstleistungsbereich“ (43 %) am höchsten und im Bereich des Handels am niedrigsten (32 %).

Wie nicht anders zu erwarten, sind mit diesen Ergebnissen die Beteiligungsquoten aus der betrieblichen Weiterbildung korreliert. Im betrieblichen Weiterbildungssektor lassen sich unter abhängig Beschäftigten aus Wirtschaftsbetrieben deutlichere Unterschiede zwischen den Branchen erkennen. Die Beteiligungsquote liegt im Bereich des „weiteren Dienstleistungsbereichs“ mit 24 % am höchsten, darauf folgt der „andere Bereich“ mit 22 %. Deutlich niedriger liegen die Beteiligungsquoten an betrieblicher Weiterbildung im Bereich des produzierenden Gewerbes (19 %) und des Handels (18 %). Dieses Ergebnis bestätigt im Prinzip die bekannten Ergebnisse aus anderen Untersuchungen (vgl. z. B. Fischer et al. 2008, S. 72).

3.3.2 Finanzielles Auskommen

Wiederum aus forschungsökonomischen Gründen wurde das etwas differenziertere Instrument zur Erfassung des Bruttoeinkommens einer Befragungsperson in Schleswig-Holstein nicht eingesetzt. Um dennoch einen einfachen Indikator einzuführen, werden hier die Angaben auf die Frage berichtet, wie gut die Befragungspersonen von dem verfügbaren Haushaltseinkommen leben können. Ein Fünftel der Befragten (20 %, nicht tabelliert) gab an, von dem Geld sehr gut leben zu können. 57 % antworteten „eher gut“, 18 % „eher schlecht“ und der geringste Anteil mit 4 % gab „sehr schlecht“ an.

Diese subjektive Bewertung hängt deutlich mit der Beteiligung an Weiterbildung zusammen (Tabelle 8).

Tabelle 8:
Teilnahme an Weiterbildung in Schleswig-Holstein nach subjektiver Bewertung des zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommens 2010

Basis: alle 18- bis 64-Jährigen	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	Nicht-berufsbezogene Weiterbildung
<i>Wenn Sie Ihr verfügbares Haushaltseinkommen ansehen: Wie gut können Sie von dem Geld leben?</i>	%	%	%	%
Sehr gut	44	24	9	15
Eher gut	41	26	9	11
Eher schlecht	36	13	11	13
Sehr schlecht ¹⁾	(31)	(16)	(15)	(2)

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

Die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt nimmt in Schleswig-Holstein mit zunehmend positiver Bewertung des Auskommens mit dem verfügbaren Haushaltseinkommen zu. Personen, die sehr gut zurechtkommen, beteiligen sich zu 44 % an Weiterbildung. Dagegen liegt die Beteiligungsquote von Personen, die sehr schlecht zurechtkommen, bei 31 %. Dieses Muster lässt sich in recht ähnlicher Weise für die Sektoren der betrieblichen und nicht-berufsbezogenen Weiterbildung erkennen. Dagegen zeigt sich im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ein dem entgegengesetztes Ergebnis: Hier beteiligen sich Personen mit einer „sehr schlechten“ Einschätzung am häufigsten (15 %) und Personen mit einer eher guten bis sehr guten am seltensten (9 %).

3.3.3 Bildung

Die Beteiligung an Weiterbildung ist stark vom jeweiligen Bildungshintergrund der Person beeinflusst (vgl. z. B. Berichte zu „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ bisher; zuletzt Bilger 2008). Analoge Zusammenhangsmuster zeigen sich auch 2010 jeweils nach schulischem und beruflichem Abschluss.

Schulischer Abschluss

Die Beteiligung von Personen mit einem hohen Schulabschluss liegt 2010 in Schleswig-Holstein mit 52 % deutlich über der von Personen mit niedriger Schulbildung (29 %; Tabelle 9). Dieses Muster ist auch in der Beteiligung an betrieblicher und nicht-berufsbezogener Weiterbildung zu erkennen. Analog lassen sich ähnliche Beteiligungsstrukturen im Bundesgebiet insgesamt erkennen.

Tabelle 9:
Teilnahme an Weiterbildung nach höchstem Schulabschluss¹⁾ 2010

Basis: alle 18- bis 64-Jährigen	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuelle berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %
Niedrig	29	28	14	16	9	8	8	7
Mittel	42	45	26	29	9	13	10	10
Hoch	52	57	30	35	12	18	16	16

¹⁾ Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem Schulabschluss wurden aus dem sehr differenzierten AES-Fragenprogramm zusammengefasst. Die jeweils höchsten Schulabschlüsse wurden auf Personenebene wie folgt zusammengefasst: „niedrig“ = Hauptschulabschluss oder darunter; mittel = mittlere Reife; hoch = Fachabitur und darüber.

Im Bundesgebiet insgesamt ist das o. g. Muster auch im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung eindeutig zu erkennen. In Schleswig-Holstein dagegen fallen die Beteiligungsunterschiede so schwach aus, dass im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung eher von einer etwa gleich hohen Beteiligung der drei Bildungsgruppen zu sprechen ist.

In Schleswig-Holstein fallen die Unterschiede in den Weiterbildungsquoten zwischen den Bildungsextremgruppen mit einer maximalen Differenz von 23 Prozentpunkten schwächer aus als in den bundesweiten Ergebnissen (29 Prozentpunkte). Dies ist vor allem auf die geringe Beteiligung von Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss an Weiterbildung sowie von Personen mit mittlerer Reife, insbesondere im berufsbezogenen Kontext, zurückzuführen. Hier bestätigt sich das Ergebnis der etwas besseren Chancengleichheit, *gemessen in Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung* in Schleswig-Holstein im Vergleich zum Bundesgebiet insgesamt, ein Stück weit (vgl. Kapitel 3.3.2). Dieses Ergebnis zeigt sich getrennt nach schulischer Bildung im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung am deutlichsten.

Beruflicher Bildungsabschluss

Auch getrennt nach beruflichem Abschluss zeigt sich in Schleswig-Holstein im Jahr 2010 eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung mit höherem beruflichem Bildungsabschluss (Tabelle 10). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich zu 29 % an Weiterbildung, während es unter Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss mit 59 % relativ etwa doppelt so viele sind. Dieses Muster zeigt sich auch in den drei Weiterbildungssektoren, wobei es am deutlichsten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zu erkennen ist.

Tabelle 10:
Teilnahme an Weiterbildung nach höchstem beruflichem Abschluss 2010

Basis: alle 18- bis 64-Jährigen	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuelle berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %
Keine Berufsausbildung	29	33	9	12	8	13	13	13
Lehre/Berufsfachschule	39	38	25	25	9	9	9	8
Meister/Fachschule	48	60	31	44	14	13	13	14
(Fach-)Hochschulabschluss	59	63	36	43	15	21	17	15

TNS Infratest Sozialforschung 2010

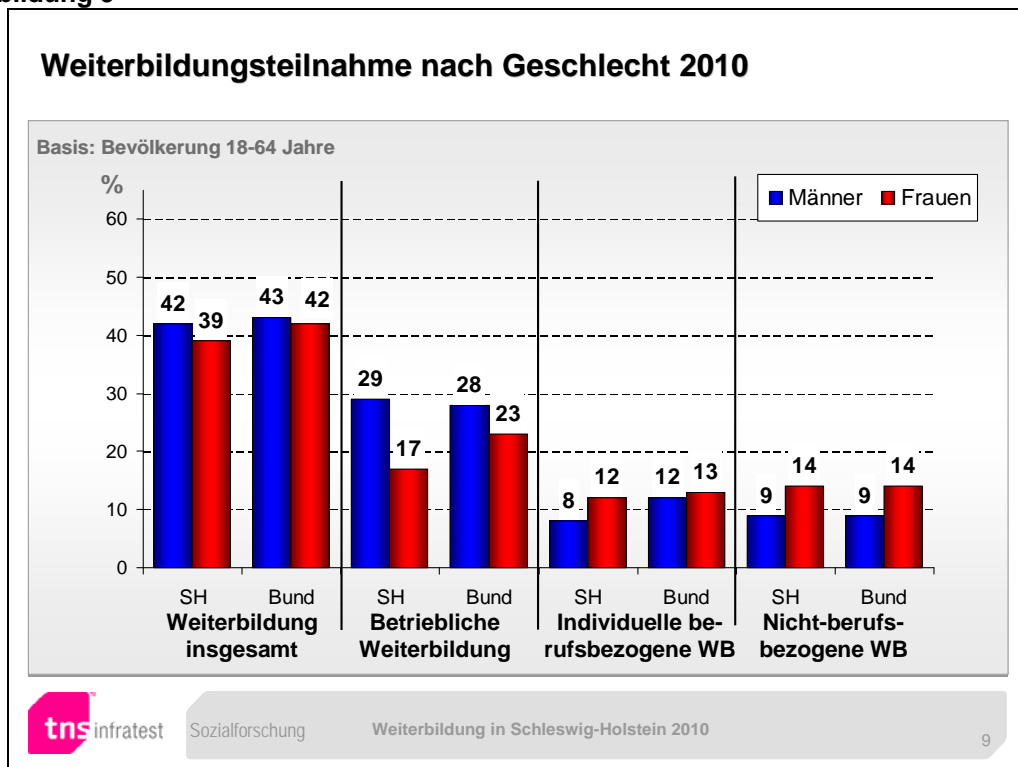
3.3.4 Gender

Die Beteiligung an Weiterbildung liegt in Schleswig-Holstein 2010 unter den Männern mit 42 % nur etwas über der Beteiligungsquote der Frauen mit 39 % (Abbildung 9). Im Bundesgebiet insgesamt sind 2010 gar keine nennenswerten Beteiligungsunterschiede zu erkennen.

Die Beteiligungsquoten nach den Weiterbildungstypen und Geschlecht zeigen, dass sich Männer häufiger an betrieblicher Weiterbildung beteiligen als Frauen (29 % vs. 17 %). Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fallen dabei in Schleswig-Holstein sehr viel deutlicher aus (Differenz: 12 Prozentpunkte) als im Bundesgebiet insgesamt (Differenz: 5 Prozentpunkte).

Frauen beteiligen sich dagegen 2010 in Schleswig-Holstein häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung und an individueller berufsbezogener Weiterbildung als Männer. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung sind im Bundesgebiet insgesamt – anders als in Schleswig-Holstein – keine genderspezifischen Beteiligungsunterschiede zu erkennen.

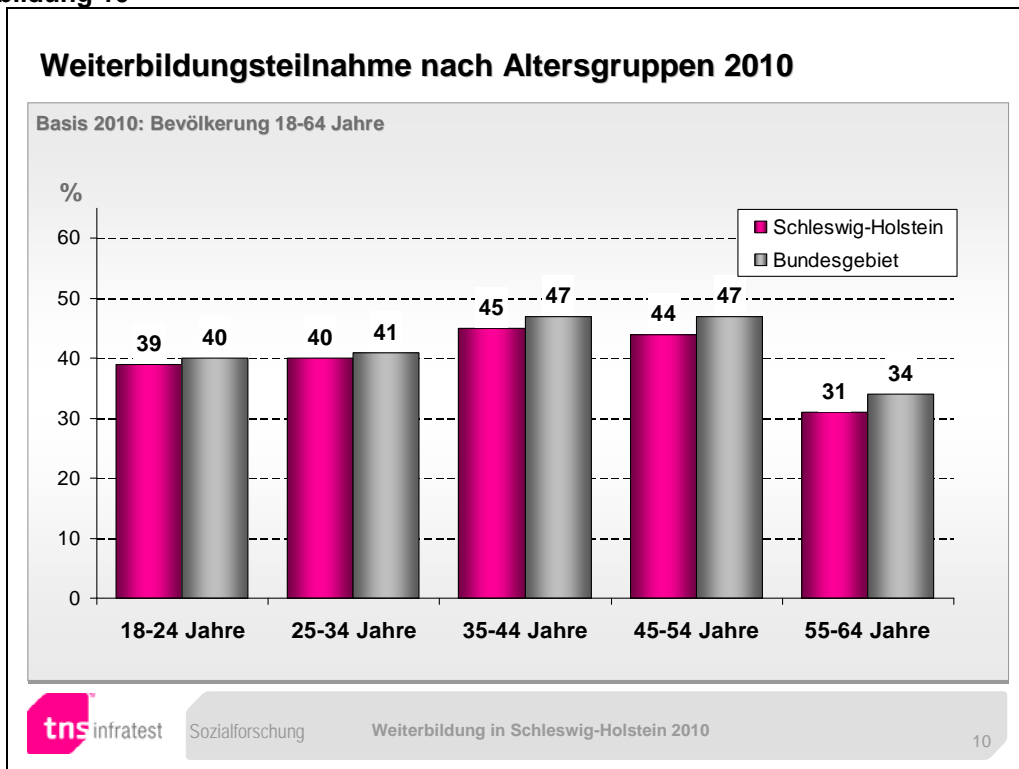
Abbildung 9



3.3.5 Alter

Die Beteiligung an Weiterbildung nach Altersgruppen gleicht auch 2010 einer Gipfel-Kurve (Abbildung 10). Zwischen den Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen und der 35- bis 44-Jährigen ist ein Anstieg in den Beteiligungsquoten von 39 % auf 45 % zu erkennen. Von der Altersgruppen der 35- bis 44-Jährigen zu der 55- bis 64-Jährigen nimmt die Beteiligungsquote von 45 % auf 31 % ab. Im Bundesgebiet insgesamt zeigt sich ein ähnliches Bild.

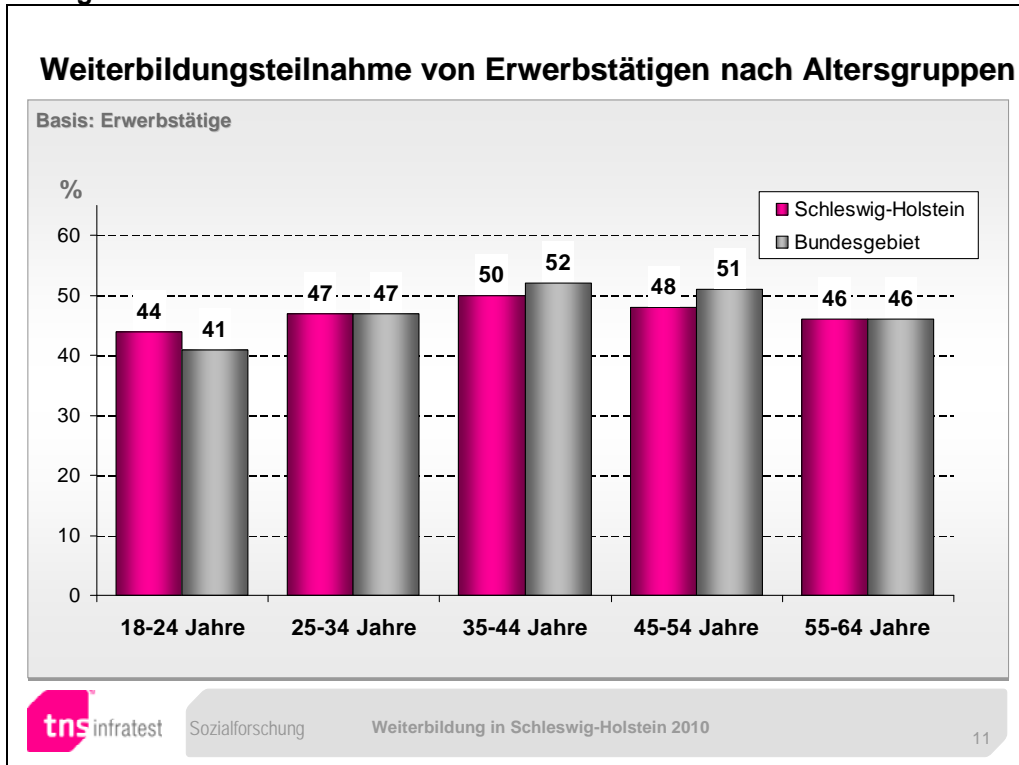
Abbildung 10



Auffällig ist die vergleichsweise geringe Beteiligungsquote der 55- bis 64-Jährigen. Zur Erklärung der Unterschiede in der Beteiligung an Weiterbildung sind ebenso Zugangsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen. Betrachtet man z. B. ausschließlich Erwerbstätige, fällt der Rückgang geringer aus (Abbildung 11).

In Schleswig-Holstein liegt die höchste Differenz zwischen den Beteiligungsquoten unter den Erwerbstätigen dann nicht mehr zwischen den 35- bis 44-Jährigen und den 55- bis 64-Jährigen, sondern zwischen der jüngsten Altersgruppe und den 35- bis 44-Jährigen (Differenz: sechs Prozentpunkte). **Alles in allem sind damit die Beteiligungsunterschiede zwischen den Altersgruppen in Schleswig-Holstein etwas weniger ausgeprägt als im Bundesgebiet insgesamt.** Dieses Ergebnis hatte sich 2007 nach dem BSW-Konzept noch nicht gezeigt. Es scheint so, dass 2010 die Beteiligung der Älteren im Vergleich zu 2007 angestiegen ist. Dies ist allerdings aus den o. g. Gründen statistisch nicht zu belegen.

Abbildung 11



3.3.6 Migrationshintergrund

Die Beteiligung an Weiterbildung hängt entscheidend mit dem Migrationshintergrund einer Person zusammen. Im Jahr 2010 beteiligen sich Deutsche ohne Migrationshintergrund – wie auch in den BSW-Ergebnissen zuvor – am häufigsten an Weiterbildung (41 %; [Tabelle 11](#)). Die Beteiligungsquote der Ausländer liegt dagegen bei 28 %. Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen sind vergleichbare Beteiligungsquoten zu erkennen. Die Beteiligungsquote der Deutschen ohne Migrationshintergrund an Weiterbildung insgesamt liegt im Bundesgebiet insgesamt etwas höher (45 %) als in Schleswig-Holstein (41 %).

Bemerkenswert ist vor allem das schleswig-holsteinische Ergebnis im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Hier liegt die Beteiligungsquote unter den Ausländern deutlich höher als unter den Deutschen ohne Migrationshintergrund. Der Unterschied ist aufgrund der kleinen zugrunde liegenden Fallzahl in der Teilgruppe der Ausländer sicherlich nicht in genauen Prozentpunkten interpretierbar. Die Tendenz ist aber eindeutig.

Tabelle 11:
Teilnahme an Weiterbildung nach Migrationshintergrund

Basis: alle 18- bis 64-Jährigen	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuelle berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %	SH %	Bund %
<i>Bundesgebiet</i>								
Deutsche ohne Migrationshintergrund	41	45	24	28	9	13	12	12
Deutsche mit Migrationshintergrund ²⁾	–	33	–	17	–	10	–	7
Ausländer ¹⁾	(28)	29	(7)	11	(19)	12	(8)	11

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

²⁾ Die dahinterstehende Fallzahl in Schleswig-Holstein liegt unter 40 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers wird diese Beteiligungsquote nicht ausgewiesen.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

3.4 Strukturen der Weiterbildung

Die Strukturbeschreibung von Weiterbildung erfolgt anders als in Kapitel 3.3 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 können die Informationen auf Grundlage von bis zu vier pro Person benannten Weiterbildungsaktivitäten erfolgen. Nicht für alle Strukturinformationen über Weiterbildungsaktivitäten liegen die bundesweiten Ergebnisse vor. Sofern also die bundesweiten Ergebnisse nicht in Betrachtungen in diesem Kapitel einbezogen werden, verweisen wir für einen Vergleich auf den für Ende Mai 2011 vorgesehenen Schlussbericht des bundesweiten AES 2010.

3.4.1 Art und Form der Weiterbildung

Bei den Weiterbildungsaktivitäten, die von den Befragten in Schleswig-Holstein 2010 genannt wurden, handelt es sich überwiegend um kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops von höchstens einem Tag Dauer (30 %), sowie um Kurse oder Lehrgänge, die länger als einen Tag dauerten (29 %; [Tabelle 12](#)). Auf Schulungen am Arbeitsplatz, wie z. B. Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, durch Kollegen, durch Trainer oder auch entsprechende Medien-Lernprogramme, entfallen 22 % der Aktivitäten. Die verbleibenden 18 % umfassen Privatunterricht in der Freizeit, wie z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfeunterricht und Ähnliches.¹⁰

Tabelle 12:
Art der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	%
<i>Art der Weiterbildungsaktivität</i>	
Kurse länger als 1 Tag	29
Kurzveranstaltungen	30
Schulungen am Arbeitsplatz	22
Privatunterricht	18
Gesamt	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

¹⁰ Der genaue Wortlaut der Fragen ist in Kapitel 3.1, Abbildung 3, einzusehen.

Die Heterogenität der Bildungsaktivitäten im Bereich der Weiterbildung wird umgangssprachlich teilweise durch unterschiedliche Begriffe zum Ausdruck gebracht. Tabelle 13 zeigt die gängigen Begriffe und den Anteil der Befragten, die meinen, dass dieser Begriff am besten die jeweils beschriebene Weiterbildungsaktivität charakterisiert.

Am häufigsten werden die Bezeichnungen „Schulung“, „Seminar“ oder „Kurs“ gewählt, seltener „Unterricht“, „Training“, am seltensten „Einweisung“, „Vortrag“ oder „Veranstaltung“.

Interessant ist, dass für die drei verschiedenen Weiterbildungssektoren jeweils etwas unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden. 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“.

Tabelle 13:
Bezeichnung der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	Nicht-berufsbezogene Weiterbildung
<i>Bezeichnung</i>				
ein Kurs	22	12	34	36
ein Seminar	25	30	29	7
eine Schulung	27	36	22	7
eine Einweisung	4	7	1	1
ein Training	7	5	3	13
ein Unterricht	8	3	2	29
ein Vortrag	4	4	4	2
eine Veranstaltung	3	4	3	2
Keine Angabe	0	0	1	1
Gesamt	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

Die Ergebnisse dazu, welche Unterrichtsform als Hauptform am häufigsten in den Weiterbildungsaktivitäten angewendet wurde, zeigt Tabelle 14. 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. Darauf folgen betreute Gruppenarbeit (16 %) und Schulungen oder Anleitungen am Arbeitsplatz (15 %). Computergestützte Lernprogramme, E-Learning mit Begleitung durch Tutoren sowie Fernunterricht mit Lehrbriefen sind offenbar keine Lernformen, in denen Weiterbildungsaktivi-

täten sehr häufig durchgeführt werden. Ihre Anteilswerte liegen zusammen bei insgesamt 2 % aller Weiterbildungsaktivitäten.

Obwohl Unterricht im Klassen- oder Seminarraum für alle drei Weiterbildungssektoren die Hauptform ist, in der die Lernaktivitäten durchgeführt werden, wird im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung vergleichsweise häufig (69 %) eingesetzt. Schulungen und Anleitungen am Arbeitsplatz kommen erwartungsgemäß überdurchschnittlich häufig im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zum Einsatz (22 %) und Gruppenarbeit im nicht-berufsbezogenen Weiterbildungssektor (22 %). Im nicht-berufsbezogenen Weiterbildungssektor liegt auch der höchste Anteilswert für Fernunterricht mit Lehrbriefen (4 %).

Tabelle 14:
Unterrichtsform der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbil- dung ins- gesamt	Betriebli- che Wei- terbildung	Individuelle berufsbe- zogene Weiterbil- dung	Nicht- berufs- bezogene Weiterbil- dung
	%	%	%	%
<i>Bezeichnung</i>				
Unterricht im Klassen- oder Seminar- raum	60	60	69	53
Schulung und Anleitung am Arbeits- platz	15	22	15	1
Gruppenarbeit mit Betreuung durch einen Lehrer, Tutor oder Dozenten	16	16	11	22
Computergestützte Lernprogramme zum Selbstlernen	0	-	1	1
E-Learning mit Begleitung durch Tutoren	1	1	1	-
Fernunterricht mit Lehrbriefen	1	-	-	4
nichts davon	5	1	2	18
Keine Angabe	1	-	2	2
Gesamt	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

3.4.2 Themen der Weiterbildungsaktivitäten

Im Rahmen einer Breitenbefragung können dazu, was Menschen in 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“ (Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006) vercodet. Damit kann die Themenstruktur der Lerninhalte im Bereich der Weiterbildung beschrieben werden. Tabelle 15 zeigt die Ergebnisse.¹¹

Weiterbildung erfolgt in erster Linie zu Themen von „Natur, Technik und Computer“ (27 %) und „Wirtschaft, Arbeit und Recht“ (26 %). Es folgen Themen zu „Gesundheit und Sport“ (20 %). Die klassischen Themenfelder der allgemeinen Erwachsenenbildung, nämlich „Sprachen, Kultur und Politik“ (13 %) sowie „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (10 %) haben zusammen einen Anteil von knapp einem Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten. Ähnliche Ergebnisse liegen in der bundesweiten Betrachtung vor (Bilger/Rosenblatt 2011, Tabelle 3, S. 15).

Die drei Weiterbildungssektoren zeigen für die Themenbereiche jeweils unterschiedliche Schwerpunkte. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind die Themen zu rd. zwei Dritteln in den beiden Feldern „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (35 %) und „Natur, Technik, Computer“ (33 %) angesiedelt. Die drei wichtigsten Einzelthemen sind „Umgang mit dem Computer, Softwarethemen“ (14 %), „Gesundheit, Pflege und medizinische Dienstleistungen“ (11 %) sowie „Handel, Marketing, Rechnungswesen“ (10 %).

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung entfallen rd. ein Drittel der Aktivitäten auf den Themenbereich „Gesundheit und Sport“ (30 %). Auf die drei Themenbereiche „Pädagogik Sozialkompetenz“ (21 %), „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (20 %) und „Natur, Technik, Computer“ (20 %) entfallen jeweils rd. ein Fünftel aller Weiterbildungsaktivitäten. Als wichtigste Einzelthemen sind in diesen Sektoren „Medizinische Themen, Pharmazie“ (16 %), „Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistung“ (13 %), „Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Sozialkompetenz“ (12 %) sowie „Umgang mit dem Computer, Softwarethemen“ (11 %) zu nennen.

Der nicht-berufsbezogene Weiterbildungssektor fokussiert vor allem auf die beiden Themenbereiche „Sprachen, Kultur, Politik“ (39 %) sowie „Gesundheit und Sport“ (27 %). Die vier am häufigsten vertretenen Einzelthemen sind „Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie“ (24 %), „Sport“ (19 %), „Kunst, Musik, Medien“ (14 %) und „Verkehr, Transport“ (13 %).

¹¹ 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 von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 85–92; Post 2008).

Tabelle 15:
Themen der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)		WB ges.	Betriebl. WB	Ind. ber. WB	Nicht- ber. WB
		%	%	%	%
1	Sprachen, Kultur, Politik	13	6¹⁾	6	39
	Davon:				
1-01:	Grundbildungsgänge, Alphabetisierung	0	0	–	0
1-04:	Kunst, Musik, Medien	4	2	0	14
1-05:	Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie	8	2	5	24
1-06:	Politik und Gesellschaft, Informationswesen	1	1	1	1
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	10¹⁾	9	21¹⁾	3
	Davon:				
2-02:	Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Sozialkompetenz	4	2	12	1
2-03:	Unterrichten, Ausbilden	4	4	6	–
2-20:	Jugend- und Sozialarbeit	3	3	4	2
3	Gesundheit und Sport	20¹⁾	15	30	27¹⁾
	Davon:				
3-18:	Medizinische Themen, Pharmazie	5	4	16	1
3-19:	Gesundheit, Pflege, med. Dienstleistung	10	11	13	8
3-22:	Sport	4	0	1	19
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	26¹⁾	35	20¹⁾	9
	Davon:				
4-07:	Handel, Marketing, Rechnungswesen	7	10	6	1
4-08:	Management, Verwaltung	4	6	1	0
4-09:	Arbeit u. Organisation, Arbeitswelt	5	6	6	–
4-10:	Rechtsthemen	4	7	1	–
4-21:	Persönliche Dienstleistungen	4	2	4	8
4-24:	Arbeitsschutz, Umweltschutz	3	4	3	–
5	Natur, Technik, Computer	27	33	20¹⁾	19¹⁾
	Davon:				
5-11:	Naturwissenschaftliche Themen	0	0	1	0
5-12:	Mathematik, Statistik	0	–	1	–
5-13:	Informatik	1	1	–	–
5-14:	Umgang mit d. Computer, Softwarethemen	11	14	11	2
5-15:	Ingenieurwesen, Technik	3	5	2	–
5-16:	Verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen	1	2	2	–
5-17:	Landwirtschaft, Tierheilkunde	1	1	1	1
5-23:	Verkehr, Transport	8	8	2	13
5-25:	Sicherheitsdienstleistungen	2	2	1	2
99:	nicht, oder nur einstellig klassifizierbar	3	2	3	2
	Gesamt	100 ¹⁾	100	100	100 ¹⁾

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

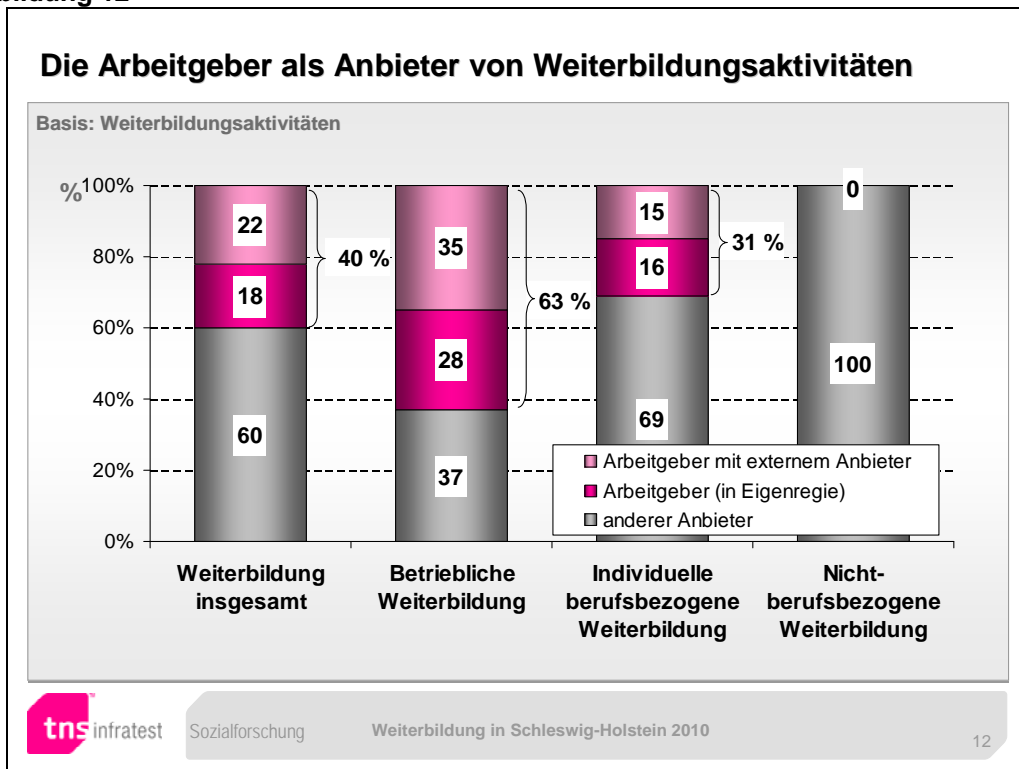
3.4.3 Weiterbildungsanbieter

Die Anbieter- und Trägerstruktur von Weiterbildung wird im AES sehr viel differenzierter erfasst, als dies zuvor nach dem BSW-Konzept der Fall war. Dabei sollen die entsprechenden Instrumente drei Ziele erfüllen:

1. Sie sollen die für den europäischen Vergleich gewünschten Trägerindikatoren liefern.
2. Sie sollen mit dem CVTS (vgl. z. B. Behringer u. a.2010; Statistisches Bundesamt 2008) harmonisiert sein.
3. Sie sollen die nationalen Besonderheiten in den Blick nehmen.

Für die Träger- und Anbieterinformationen liegen aus dem bundesweiten AES noch keine Informationen vor. Wir berichten an dieser Stelle daher ausschließlich die schleswig-holsteinischen Ergebnisse für die aktuelle Erhebung 2010.

Abbildung 12



Auch nach dem AES stellt sich heraus, dass die Arbeitgeber – wie 2007 nach dem BSW-Konzept – mit zwei Fünfteln (40 %) als „größter Anbieter“ in der Weiterbildungslandschaft gelten (vgl. [Abbildung 12](#)). Dies gilt erwartungsgemäß für den betrieblichen Weiterbildungssektor in besonders starkem Ausmaß. In diesem Bereich werden knapp zwei Drittel aller Weiterbildungsaktivitäten (63 %) über die Arbeitgeber angeboten. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt der entsprechende Vergleichswert bei knapp einem Drit-

tel (31 %). Nicht-berufsbezogene Weiterbildung wird dagegen vollständig von anderen Anbietern übernommen.

Eine Neuerung gegenüber dem BSW-Konzept stellt die differenzierte Betrachtungsmöglichkeit dar, wenn als Anbieter einer Weiterbildungsaktivität der „Arbeitgeber“ genannt wurde. Wenn eine Weiterbildungsaktivität über den eigenen Arbeitgeber angeboten wird, heißt das nicht zugleich, dass der Arbeitgeber diese selbst durchführt. Mehr als die Hälfte der über den Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungsaktivitäten wurden 2010 in Schleswig-Holstein von durch den Arbeitgeber beauftragten externen Anbietern durchgeführt (54 %, Tabelle 16). Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten sind das 22 % (Abbildung 12). Dabei kommt die Beauftragung von externen Anbietern im Bereich der betrieblichen Weiterbildung relativ stärker zum Tragen als im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Welche externen Anbieter von den Arbeitgebern zur Durchführung der eigenen Weiterbildungsangebote 2010 beauftragt wurden, dokumentiert Tabelle 16. Am häufigsten wurden „private Bildungsanbieter/Trainer“ beauftragt (16 %), gefolgt von „anderen Unternehmen“ (14 %). Darauf folgen die „Bildungseinrichtungen der Arbeitgeber oder Kammern“ (9 %) und „andere berufliche Bildungswerke“ (7 %). Sonstige Anbieter kommen nach Auskunft der Befragten als Auftragnehmer der Arbeitgeber nur selten zum Einsatz (2 %).

Tabelle 16:
Arbeitgeber als Anbieter der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten, bei denen Arbeitgeber als „Anbieter“ genannt wurde (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt %	Betriebliche Weiterbildung %	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung %
<i>Weiterbildung durchgeführt von ...</i>			
Arbeitgeber selbst	46	45	52
einem externen Anbieter	54 ¹⁾	55 ¹⁾	48
<i>Davon: ²⁾</i>			
<i>Privater Bildungsanbieter/Trainer</i>	16	19	-
<i>Ein anderes Unternehmen</i>	14	14	16
<i>Bildungseinrichtung der Arbeitgeber/Kammern</i>	9	10	3
<i>Anderes berufliches Bildungswerk</i>	7	5	23
<i>Sonstiges</i>	2	2	4
<i>Weiß nicht</i>	5	6	2
Gesamt	100	100	100

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

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

Die extern beauftragte Anbieterlandschaft unterscheidet sich in ihren Marktanteilen in den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssektoren. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung werden überdurchschnittlich häufig die „anderen beruflichen Bildungswerke“ (23 %) genannt. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung werden dagegen „private Bildungsanbieter/Trainer“ mit anteilig 19 % relativ häufig beauftragt. Diese Anbieter werden dagegen im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung nicht genutzt, wenn ein externer Bildungsanbieter eingesetzt wird.

Wie sieht die Anbieterlandschaft insgesamt aus? Tabelle 17 zeigt den Überblick. Hier wurden die externen Anbieter im Auftrag der Arbeitgeber nicht der Kategorie „Arbeitgeber“ zugerechnet, sondern den entsprechenden Anbietergruppen.

Tabelle 17:
Anbieter der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	WB ges. %	Betriebl. WB %	Ind. ber. WB %	Nicht- ber. WB %
<i>Anbieter der Weiterbildungsaktivität</i>				
Eine Einzelperson, z. B. ein Lehrer oder Trainer	20	15	8	41
Arbeitgeber (selbst durchgeführt)	18	28	16	–
eine andere Firma, z. B. der Hersteller oder Lieferant eines Produkts	14	19	15	2
Volkshochschule	7	2	7	17
Bildungseinrichtung der Arbeitgeber/Kammern	7	9	6	1
ein anderes berufliches Bildungswerk	4	3	13	1
Sportclub/-verein oder Fahrschule	4	1	–	13
kulturelle/wiss. Einrichtung, z. B. einer Akademie	1	1	1	3
Universität/Hochschule	1	0	3	–
Bildungseinrichtung der Gewerkschaften	1	2	–	–
Kirchen oder andere Religionsgemeinschaften	1	0	1	1
Berufsverband	–	–	–	–
sonstige Einrichtung der Erwachsenenbildung	7	8	12	2
sonstige Bildungseinrichtung	0	0	0	–
sonstiger Anbieter	10	11	11	8
Weiß nicht/keine Angabe	4	–	7	10
Gesamt	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

Den größten Marktanteil für Weiterbildungsaktivitäten haben „Einzelpersonen, z. B. Lehrer oder Trainer“ (20 %) – also die privaten Anbieter. Dicht darauf folgen die Arbeitgeber mit Eigenangebot (18 %) und andere Firmen (14 %). Diese beiden zusammen realisieren immerhin rd. ein Drittel der Weiterbildungsaktivitäten in Eigenregie. Volkshochschulen und Bildungseinrichtungen der Arbeitgeber/Kammern bieten jeweils 7 % der Weiterbildungsaktivitäten an. Die

Marktanteile aller anderen aufgeführten Weiterbildungsanbieter liegen jeweils bei 4 % oder darunter.

Die Tabelle zeigt auch, dass die genannten Marktanteile vorsichtig zu interpretieren sind, denn die Befragungspersonen können oder wollen häufig nicht genauer zuordnen. Der Anteilswert aller sonstigen Nennungen, einschließlich „weiß nicht/keine Angabe“, liegt bei immerhin 21 %. Dieses Ergebnis ist nicht neu und zeigte sich auch in den BSW-Erhebungen. Befragte geben mit 5 % (nicht tabelliert) z. B. relativ häufig „die Arbeitsagentur oder ARGE“ als Anbieter einer Maßnahme an und können diese Information auch auf Nachfrage häufig nicht besser zuordnen.

Dass die Marktanteile in den drei Weiterbildungssektoren bei den verschiedenen Anbietern sehr unterschiedlich sind, zeigt Tabelle 17 eindeutig. In Ansätzen wurden die Marktanteile der Anbieter der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssektoren bereits weiter oben beschrieben. An dieser Stelle sei daher kurz auf den nicht-berufsbezogenen Weiterbildungssektor fokussiert. Den größten Marktanteil in diesem Bereich übernehmen „Einzelpersonen“ bzw. private Anbieter (41 %). Darauf folgen die Volkshochschulen (17%) und „Sportclub/-verein oder Fahrschule“ (13 %).

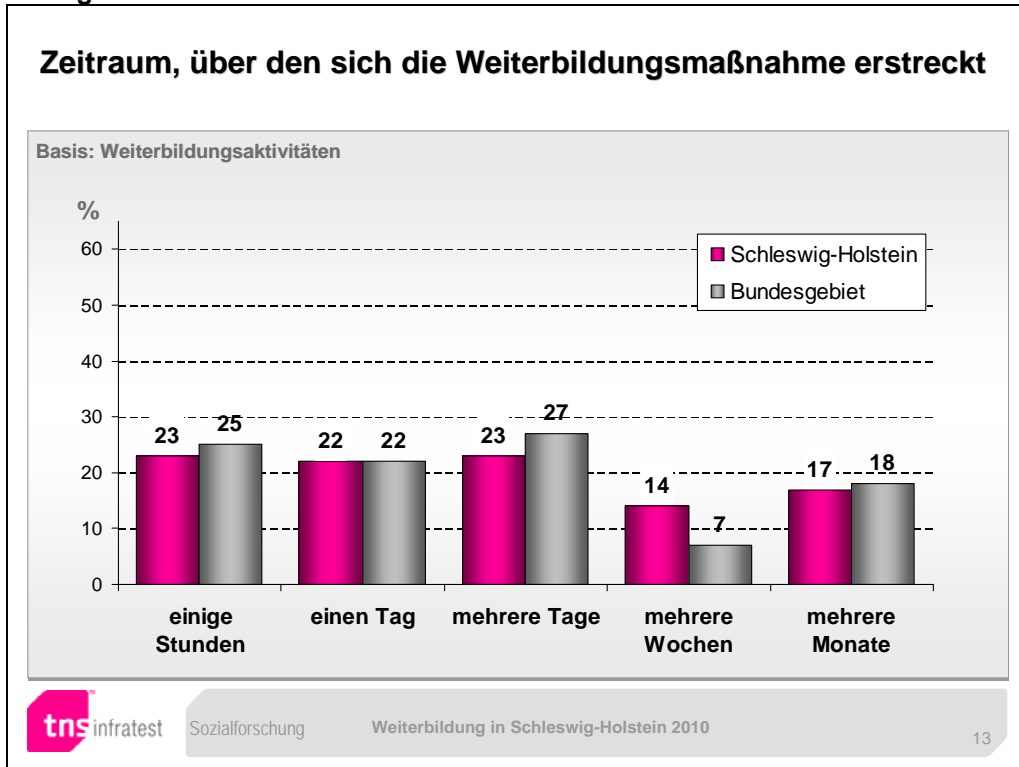
Bemerkenswert ist, dass die Volkshochschulen, traditionell Anbieter von allgemeiner Weiterbildung, nicht nur mit einem Marktanteil von 17 % im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung präsent sind, sondern auch in den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssektoren Fuß gefasst haben. Dieses Ergebnis mag – ungeachtet der Finanzierung von Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung – ein Indiz dafür sein, dass die beiden über lange Zeit den nationalen Weiterbildungsmarkt bestimmenden Definitionen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung nicht mehr zeitgemäß sind. Erste Hinweise für diese Interpretation hatten sich bereits in den letzten Berichten nach BSW-Konzept seit Beginn dieses Jahrhunderts abgezeichnet.

3.4.4 Dauer und in Weiterbildung investierte Zeit

Ein erheblicher Teil der Weiterbildungsaktivitäten ist von mittlerer oder längerer Dauer. Weiterbildungsträger geben den Umfang solcher Maßnahmen in Unterrichtsstunden an. Dies ist eine Zahl, die die Befragungspersonen nicht ohne Weiteres im Kopf haben. Sie wurden daher zunächst nach der Dauer des Zeitraums gefragt, über den sich eine Bildungsmaßnahme erstreckt. Abbildung 13 zeigt die Ergebnisse.

Ein großer Teil der berichteten Weiterbildungsaktivitäten bezieht sich auf relativ kurze Veranstaltungen von einigen Stunden oder maximal einem Tag Dauer. Das sind in Schleswig-Holstein 45 % und im Bundesgebiet insgesamt 47 %. Dagegen dauerten in Schleswig-Holstein im Jahr 2010 14 % der Aktivitäten mehrere Wochen und 17 % sogar mehrere Monate.

Abbildung 13



Bei der getrennten Betrachtung nach Weiterbildungssektoren werden bei den Dauerkategorien deutliche Unterschiede ersichtlich (Tabelle 18).

Tabelle 18:
Dauer der Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Betriebliche Weiterbildung	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	Nicht-berufsbezogene Weiterbildung
	%	%	%
<i>Dauer</i>			
einige Stunden	30	19	11
ein Tag	29	22	5
mehrere Tage	29	19	13
mehrere Wochen	7	18	27
mehrere Monate	5	22	44
keine Angabe	0	–	0
Gesamt	100	100	100

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten erstrecken sich überwiegend über einen vergleichsweise kurzen Zeitraum von bis zu mehreren Tagen (insgesamt 88 %). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung handelt es sich hinsichtlich der Dauer um ein vergleichsweise heterogenes Feld, denn die Aktivitäten verteilen sich relativ gleichmäßig über die erfassten Dauerkategorien. Der nicht-berufsbezogene Weiterbildungssektor ist dagegen durch überdurchschnittlich lang andauernde Aktivitäten gekennzeichnet. Immerhin 71 % der Aktivitäten erstreckte sich in diesem Bereich wenigstens über einen Zeitraum von mehreren Wochen innerhalb des Beobachtungszeitraums der letzten 12 Monate.

Über welchen Zeitraum sich eine Weiterbildungsaktivität erstreckt, sagt noch nichts darüber aus, wie viel Zeit die Teilnehmenden tatsächlich im Unterricht verbringen. Der bessere Indikator für diese Betrachtungsweise ist die aufgewendete Zeit in Stunden. Tabelle 19 zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 19:
Für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	Nicht-berufsbezogene Weiterbildung
	%	%	%	%
<i>Aufgewendete Zeit</i>				
1 – 4 Stunden	14	16	17	6
5 – 10 Stunden	31	43	21	13
11 – 20 Stunden	12	14	6	12
21 – 40 Stunden	15	15	14	17
41 – 100 Stunden	14	4	14	34
101 – 500 Stunden	8	5	12	11
501 Stunden und mehr	4	1	13	3
keine Angabe	3	2	3	5
Gesamt	100 ¹⁾	100	100	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

Knapp die Hälfte aller Weiterbildungsaktivitäten (45 %) werden in 10 und weniger Stunden unterrichtet. Demgegenüber werden in rd. einem Achtel aller Aktivitäten 101 und mehr Stunden für den Unterricht aufgewendet. Analog zur Dauerbetrachtung zeigt sich auch hier die Heterogenität des Feldes der Weiterbildung deutlich.

Analog zu den Ergebnissen nach Dauer wird in betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten vergleichsweise wenig Zeit in das Unterrichtsgeschehen investiert (durchschnittlich: 35 Stunden pro Aktivität; nicht tabelliert). Darauf folgen die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (durchschnittlich: 80 Stunden pro Aktivität; nicht tabelliert) und die individuellen berufsbe-

zogenen Weiterbildungsaktivitäten, in denen im Durchschnitt am meisten Zeit im Unterricht verbracht wird (Durchschnitt: 171 Stunden pro Aktivität; nicht tabelliert).

Obwohl die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten im Durchschnitt über den längsten Zeitraum dauern, wird für individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten im Durchschnitt mehr Unterrichtszeit aufgewendet.

In der Zusammenschau bedeutet das:

1. Die Indikatoren Dauer und aufgewendete Zeit in Stunden sollten inhaltlich gemeinsam betrachtet werden.
2. **Der vergleichsweise große Sektor der betrieblichen Weiterbildung ist vor allem durch vergleichsweise kurze Unterrichtssequenzen mit vergleichsweise geringer Unterrichtszeit gekennzeichnet.**
3. **Der Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist hinsichtlich der Unterrichtsdauer sehr heterogen und weist im Durchschnitt das höchste Unterrichtsvolumen je Aktivität auf.**
4. **Nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten erstrecken sich über einen vergleichsweise langen Zeitraum und liegen hinsichtlich der aufgewendeten Unterrichtszeit zwischen den beiden Sektoren der betrieblichen und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.**

3.4.5 Kosten und Finanzierung von Weiterbildung

Die Fragen nach der Finanzierung einer Weiterbildungsaktivität über z. B. die Arbeitgeber hängt wesentlich von dem Erwerbsstatus der Teilnehmenden während einer Weiterbildungsaktivität ab.

Die Weiterbildungsaktivitäten werden 2010 in Schleswig-Holstein zu 77 % von erwerbstätigen Teilnehmenden besucht (Tabelle 20). 10 % der Weiterbildungsaktivitäten werden von Nicht-Erwerbstätigen besucht, 6 % von Arbeitslosen und 5 % von Personen in einer Ausbildung oder sonstigen Bildungsmaßnahme.

Zwischen den Sektoren sind wiederum Unterschiede in der Zusammensetzung der Teilnehmerschaft 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 20:
Erwerbsstatus zu Beginn je Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbil- dung ins- gesamt	Betriebli- che Wei- terbildung	Individuelle berufsbe- zogene Weiterbil- dung	Nicht- berufs- bezogene Weiterbil- dung
	%	%	%	%
<i>Erwerbsstatus während Maßnahme</i>				
Erwerbstätig	77	99	53	52
Arbeitslos	6	–	29	2
Nicht erwerbstätig oder in einer Ausbildung oder sons- tigen Bildungsmaßnahme	10	–	10	33
keine Angabe	5	1	7	10
Gesamt	1	–	1	3
	100 ¹⁾	100	100	100

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

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 für 47 % der Weiterbildungsaktivitäten keine Kosten anfielen, nicht überraschend ([Tabelle 21](#)). Für diese Fälle ist anzunehmen, dass zwar für die Teilnehmenden selbst keine Kosten entstanden, aber Kosten vom Betrieb oder Arbeitgeber übernommen wurden. Für 26 % der Weiterbildungsaktivitäten übernahmen dagegen die Befragten die anfallenden Kosten vollständig und in weiteren 3 % teilweise selbst. Bei 23 % der Weiterbildungsaktivitäten fielen aus Sicht der Befragten zwar Kosten an, 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 75 %) und im Bereich der betrieblichen Weiterbildung am seltensten (insgesamt: 7 %). Im individuellen berufsbezogenen Weiterbildungssektor übernehmen die Teilnehmenden in Schleswig-Holstein bei rd. zwei Fünfteln der Weiterbildungsaktivitäten die Kosten zumindest anteilig selbst.

Tabelle 21:
Kostenübernahme durch die Teilnehmenden je Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbil- dung ins- gesamt	Betriebli- che Wei- terbildung	Individuelle berufsbe- zogene Weiterbil- dung	Nicht- berufs- bezogene Weiterbil- dung
	%	%	%	%
<i>Anfallende Kosten</i>				
Kosten voll selbst getragen	26	4	38	71
Kosten teilweise selbst getragen	3	3	2	4
Kosten nicht selbst getragen	23	34	10	8
Es sind keine Kosten angefallen	47	58	48	16
Keine Angabe	1	2	1	1
Gesamt	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Für die insgesamt 26 % der Weiterbildungsaktivitäten, für die Kosten anfielen, die aber nicht vollständig von den Befragungspersonen übernommen wurden, wurde erfragt, welche anderen Stellen oder Personen die Kosten für Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein übernommen haben. Tabelle 22 zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 22:
Kostenübernahme durch andere Stellen oder Personen

Basis: Weiterbildungsaktivitäten, für die die Kosten von anderen Stellen übernommen wurden (4 Nachfragen)	Weiterbildung insgesamt %
<i>Andere Stellen/Personen</i>	
Arbeitgeber	77
Das Arbeitsamt (Arbeitsagentur oder ARGE)	8
Eine andere öffentliche Stelle	4
Eltern, Partner oder andere Familienmitglieder	1
Sonstige	8
Keine Angabe	2
Gesamt	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Am häufigsten wurden die Kosten für Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber übernommen (77 %). Darauf folgen das Arbeitsamt und sonstige Stellen oder Personen mit jeweils 8 %. Andere öffentliche Stellen finanzierten 4 % der Weiterbildungsaktivitäten, für die Kosten anfielen.

len, die nicht von den Befragungspersonen übernommen wurden, und 1 % übernahmen Partner oder Familienmitglieder. Von einer differenzierten Betrachtung nach Weiterbildungssektoren wird fallzahlbedingt an dieser Stelle abgesehen.

3.4.6 Teilnahmemotive

Die Frage nach dem Anlass der Teilnahme an einer Weiterbildungsaktivität ist 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. In einigen Fällen gaben die Teilnehmenden zusätzlich in dieser Frage als Ausschlusskriterium an, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren. Die entsprechenden Anteilswerte sind so zu interpretieren, dass die Teilnahme von den Befragungspersonen selbst ausging und nicht betrieblich oder vom Vorgesetzten angestoßen wurde.

Die Ergebnisse zeigt Tabelle 23. 57 % der Weiterbildungsaktivitäten erfolgten selbst initiiert. 30 % wurden auf betriebliche Anordnung hin besucht und rd. ein Achtel der Weiterbildungsaktivitäten wurden aufgrund eines Vorschlags eines Vorgesetzten besucht.

Tabelle 23:
Anlass der Teilnahme je Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	Nicht-berufsbezogene Weiterbildung
	%	%	%	%
<i>Anlass der Teilnahme</i>				
auf betriebliche Anordnung teilgenommen	30	47	11	0
auf Vorschlag von Vorgesetzten oder ging die Teilnahme von Ihnen selbst aus	12	18	7	–
nicht zutreffend, da nicht erwerbstätig	43	34	48	63
keine Angabe	14	1	30	34
Gesamt	2	0	4	3
	100 ¹⁾	100	100	100

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

Diese beruflichen Motive kommen im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung erwartungsgemäß gar nicht zum Tragen. In den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssektoren spielen sie dagegen eine Rolle. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind immerhin knapp die Hälfte aller Aktivitäten aufgrund einer betrieblichen Anordnung (47 %) und weitere 18 % aufgrund des Vorschlags eines Vorgesetzten besucht worden. D. h., im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind die Besucher von Weiterbildungsaktivitäten überwiegend „extrinsisch“ motiviert. Im individuellen berufsbezogenen Weiterbildungssektor kommt diese Motivation nur für knapp ein Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten zum Tragen.

D. h., dass die Arbeitgeber nicht nur einen großen Teil der Weiterbildungslandschaft ausrichten oder im Auftrag durchführen lassen (vgl. Kapitel 3.4.3), sondern zudem dafür Sorge tragen, dass die Arbeitnehmer 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 24. Hierbei sollten die Befragungspersonen je Weiterbildungsaktivität alle zutreffenden Gründe angeben. Im Durchschnitt wurden gut zwei Gründe pro Weiterbildungsaktivität genannt.

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

- um berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können (59 %),
- um Wissen/Fähigkeiten zu verbessern (44 %),
- zur Teilnahme verpflichtet (20 %),
- um den Arbeitsplatz zu sichern (19 %),
- um die Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz zu verbessern (18 %) sowie
- um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben (14 %).

Dies sind zugleich auch die Gründe, die für die Beteiligung an den Aktivitäten in den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssektoren am häufigsten genannt werden. Aufgrund des vergleichsweise hohen Anteils von Weiterbildungsaktivitäten im individuellen berufsbezogenen Sektor, die von Arbeitslosen wahrgenommen werden, wird hier erwartungsgemäß der Grund, die Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz zu verbessern, mit rd. einem Drittel der Aktivitäten überdurchschnittlich häufig genannt.

Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung treten andere Gründe in den Vordergrund. Vorrangigster Grund ist, das eigene Wissen/die eigenen Fähigkeiten zu verbessern (49 %). Direkt darauf folgen das eher soziale Motiv, „um Leute kennenzulernen und Spaß zu haben“ (37 %) und der alltagsbezogene Grund, „um im Alltag besser zurechtzukommen“ (20 %).

Tabelle 24:
Allgemeine Teilnahmegründe je Weiterbildungsaktivität in Schleswig-Holstein 2010

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbil- dung ins- gesamt	Betriebli- che Wei- terbildung	Individuelle berufsbe- zogene Weiterbil- dung	Nicht- berufs- bezogene Weiterbil- dung
	%	%	%	%
<i>Ich habe teilgenommen, ...</i> ²⁾				
um meine berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können und beruflich voranzukommen	59	76	72	11
um mein Wissen/meine Fähigkeiten zu einem Thema, das mich inte- ressiert, zu erweitern	44	45	37	49
weil ich zur Teilnahme verpflichtet war	20	29	18	2
um meinen Arbeitsplatz zu sichern	19	30	12	1
um meine Aussichten auf einen neu- en Arbeitsplatz zu verbessern	18	13	32	17
um ein Zertifikat/einen Prüfungsab- schluss zu erwerben	14	15	14	13
um Leute kennenzulernen und Spaß zu haben	14	6	5	37
um im Alltag besser zurechtzukom- men	12	9	10	20
um mich selbständig zu machen	3	1	5	4
um eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können	5	6	–	5
andere Gründe	6	2	3	16
nichts davon/keine Angabe	1	0	–	3
Gesamt (Mehrfachnennungen)	213 ¹⁾	232	210 ¹⁾	176 ¹⁾

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

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

TNS Infratest Sozialforschung 2010

3.4.7 Zufriedenheit mit sowie Nutzen und Erträge von Weiterbildung

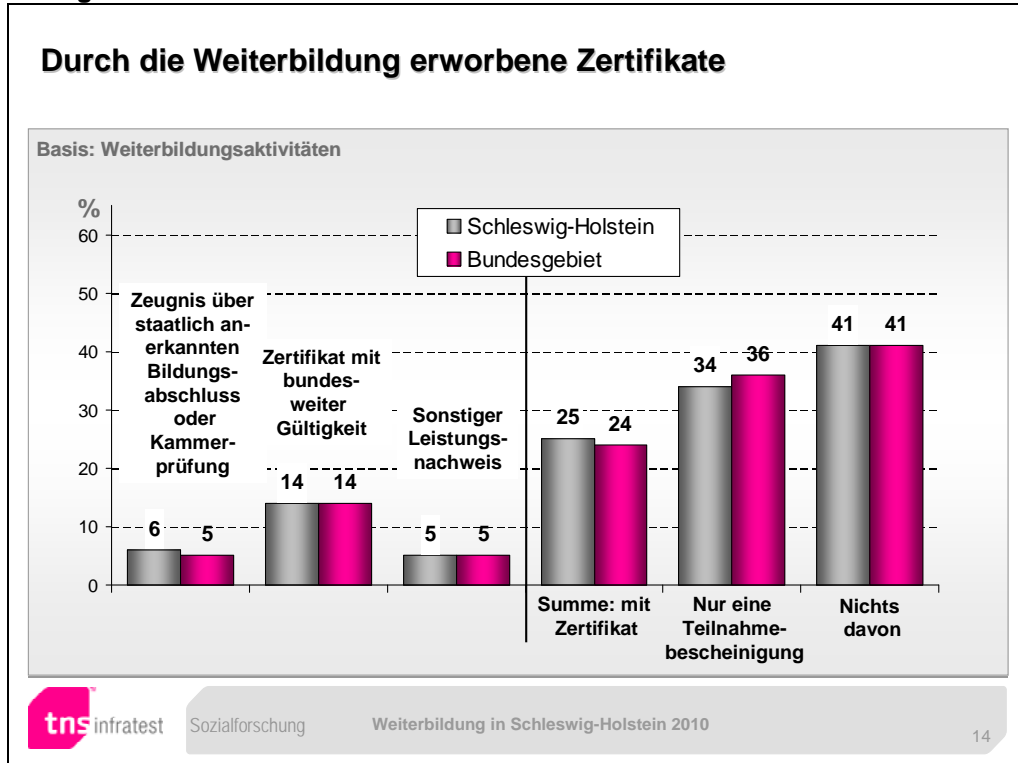
Wie werden die Weiterbildungsaktivitäten in Schleswig-Holstein hinsichtlich ihres Nutzens bewertet? Wie zufrieden sind die Teilnehmenden und welchen Nutzen haben sie von der Beteiligung an Weiterbildung?

Die Frage „Sind Sie insgesamt gesehen zufrieden damit, wie die Weiterbildung erfolgt(e)?“ wurde für 95 % der Weiterbildungsaktivitäten mit „ja“ beantwortet (nicht tabelliert). Zwischen den Weiterbildungssektoren gibt es hierbei leichte Unterschiede. Am zufriedensten sind die schleswig-holsteinischen Teilnehmenden mit den Aktivitäten des nicht-berufsbezogenen Weiterbildungssektors (99 % gaben „ja“ an). Darauf folgt der betriebliche Weiterbildungssektor mit einer Zustimmungquote von 94 %. Am schlechtesten schneiden die Weiterbildungsaktivitäten im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ab. Allerdings sind die Teilnehmenden auch hier mit immerhin 91 % dieser Aktivitäten zufrieden (nicht tabelliert).

Eine Querschnittserhebung 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.

Die große Mehrzahl der berichteten Weiterbildungsaktivitäten endet ohne formelle Leistungsnachweise oder Zertifikate, d. h. lediglich mit einer Teilnahmebescheinigung oder nicht einmal dies (Abbildung 14). Ein kleinerer Teil 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 dem Bundesgebiet insgesamt nicht in nennenswerter Weise. Eine differenzierte Betrachtung nach den Weiterbildungssektoren ist fallzahlbedingt wenig aufschlussreich und wird deshalb an dieser Stelle nicht vorgenommen.

Abbildung 14



Die subjektive Nutzenbewertung der befragten Teilnehmenden zeichnet ein positiveres Bild über den Nutzen der Weiterbildungsaktivitäten. Gefragt wurde nach der Einschätzung, in welchem Umfang man die Kenntnisse und Fähigkeiten, die man in dieser Weiterbildung erworben hat bzw. erwirbt, nutzen könne. Die Antworten sind ganz überwiegend positiv: 84 % der Weiterbildungsaktivitäten werden von den Befragten aus Schleswig-Holstein mit den Antwortvorgaben „sehr viel“ oder „recht viel“ bewertet (Tabelle 25).¹² Der bundesweite Vergleichswert liegt mit 85 % nahezu gleich hoch (genauer vgl. Bilger/Rosenblatt 2011, Tabelle 7). „Eher wenig“ Nutzen sehen 11 % und gar keinen 4 %.

Recht viel bis sehr viel Nutzen wird am häufigsten den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (90 %) zugeschrieben. Darauf folgen die Aktivitäten der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (80 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (77 %).

¹² Ein direkter Trendvergleich kann auch hier nicht erfolgen. Dennoch hatten sich in den schleswig-holsteinspezifischen BSW-Zusatzerhebungen 2003 und 2007 analoge Ergebnisse ermitteln lassen. Die Zustimmung dazu, dass die entsprechende allgemeine oder berufliche Weiterbildungsaktivität einen hohen Nutzen habe, hatte zwischen 81 % und 88 % gelegen (vgl. Bilger 2008, Abbildung 24).

Tabelle 25:
Subjektive Bewertung des Weiterbildungsertrags

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbil- dung ins- gesamt	Betriebli- che Wei- terbildung	Individuelle berufsbe- zogene Weiterbil- dung	Nicht- berufs- bezogene Weiterbil- dung
	%	%	%	%
<i>Kann die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in folgendem Maße nutzen</i>				
Sehr viel	44	45	39	47
Recht viel	40	45	38	33
Eher wenig	11	9	12	16
Gar nicht	4	2	11	4
Keine Angabe	0	–	1	-
Gesamt	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Den höchsten Nutzenertrag von Weiterbildungsaktivitäten sehen die Befragten – nach wie vor¹³ – vor allem in den weicheren Bewertungen. Die höchste Zustimmung fand der Aspekt „persönlich zufriedener sein durch mehr Wissen und Können“ (62 %; [Tabelle 26](#)). Darauf folgen im Ausmaß der Zustimmung die beiden berufsbezogenen Aspekte „in der Arbeit mehr leisten können“ (38 %) und „neue Aufgaben übernehmen“ (36 %).

Der Nutzen von immerhin einem Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten liegt aus Sicht der Befragten darin, „einen Arbeitsplatz oder neuen Job zu finden“. Rd. ein Achtel der Weiterbildungsaktivitäten solle mindestens längerfristig zu einer höheren Position im Beruf führen (13 %) und ein Zehntel der Aktivitäten solle mindestens längerfristig zu einem höheren Gehalt führen (10 %).

¹³ Ein direkter Trendvergleich kann aufgrund der verschiedenen Erhebungskonzepte nicht vorgenommen werden. Inhaltlich ergeben sich aber ähnliche Aussagen wie 2007 und 2003 (vgl. Bilger 2008, S. 41 f.).

Tabelle 26:
Angenommener kurz- oder längerfristiger Ertrag der Weiterbildungsaktivitäten

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbil- dung ins- gesamt	Betriebli- che Wei- terbildung	Individuelle berufsbe- zogene Weiterbil- dung	Nicht- berufs- bezogene Weiterbil- dung
	%	%	%	%
<i>In welcher Hinsicht kann die Weiter- bildung sich kurz- oder längerfristig auszahlen?²⁾</i>				
Persönlich zufriedener sein durch mehr Wissen und Können	62	60	46	77
In der Arbeit mehr leisten können	38	54	29	10
Neue Aufgaben übernehmen	36	48	24	21
Einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job finden	20	15	36	19
Eine höhere Position im Beruf erhal- ten	13	22	5	2
Ein höheres Gehalt bekommen	10	16	2	3
Nichts davon	10	6	17	11
Keine Angabe	0	1	1	–
Gesamt (Mehrfachnennungen)	189	221 ¹⁾	160	143

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

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

TNS Infratest Sozialforschung 2010

In welchen der in Tabelle 26 berichteten Antwortkategorien sich der Nutzen bereits ausgezahlt hat, zeigt Tabelle 27. Zwar kann für ein Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten (noch) kein Nutzen von den Befragten berichtet werden. **Das heißt aber im Umkehrschluss, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung in immerhin vier Fünfteln 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 auf 45 % der Weiterbildungsaktivitäten zurückgeht. Darauf folgen die beiden Aspekte „In der Arbeit mehr leisten können“ (23 %) und „Neue Aufgaben übernehmen“ (19 %).

Insgesamt immerhin ein Sechstel der Weiterbildungsaktivitäten brachten bereits objektivere Nutzenerträge laut Auskunft der Befragten: „Einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job finden“ (7 %), „Ein höheres Gehalt bekommen“ (5 %) und „Eine höhere Position im Beruf erhalten“ (4 %).

Tabelle 27:
Ertrag der Weiterbildungsaktivitäten

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbil- dung ins- gesamt	Betriebli- che Wei- terbildung	Individuelle berufsbe- zogene Weiterbil- dung	Nicht- berufs- bezogene Weiterbil- dung
	%	%	%	%
<i>Bei welchen Punkten ... hat sich die Weiterbildung bereits ausgezahlt? ²⁾</i>				
Persönlich zufriedener sein durch mehr Wissen und Können	45	41	28	68
In der Arbeit mehr leisten können	23	38	8	4
Neue Aufgaben übernehmen	19	27	11	10
Einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job finden	7	4	15	8
Ein höheres Gehalt bekommen	5	8	1	–
Eine höhere Position im Beruf erhal- ten	4	6	2	1
Nichts davon/keinen Nutzen erwartet	21	16	42	16
Keine Angabe	0	–	–	0
Gesamt (Mehrfachnennungen)	125 ¹⁾	140	108 ¹⁾	108 ¹⁾

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

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

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Für den betrieblichen Weiterbildungssektor kommen erwartungsgemäß die berufsbezogenen Nutzenaspekte, die nicht damit zusammenhängen, einen Arbeitsplatz zu finden, überdurchschnittlich häufig zum Tragen. **Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung dagegen haben nach Auskunft der Befragten immerhin rd. ein Sechstel der Weiterbildungsaktivitäten dazu geführt, dass ein Arbeitsplatz oder ein neuer Job gefunden wurde.**

4. Informations- und Beratungsbedarf zur Weiterbildung

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

Auf die Frage, wie gut der Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten ist, haben 58 % der Befragten „Habe einen guten Überblick“ geantwortet (Tabelle 28). Dieser Anteilswert hatte 2007 bei 56 % gelegen. Allerdings bedeutet dieser Wert auch, dass in Schleswig-Holstein immer noch rd. zwei Fünftel aller Befragten der Ansicht sind, zu wenig über Weiterbildung zu wissen.

Tabelle 28:
Transparenz der Weiterbildung

Basis: alle 18- bis 64-Jährigen	Alle %
<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
Weiß zu wenig	41
Keine Angabe	1
Gesamt	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Knapp ein Viertel der erwerbsfähigen Bevölkerung hat nach eigener Angabe in den letzten 12 Monaten nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht (nicht tabelliert). Diese Personen wurden danach gefragt, wie sie die Informationen gesucht haben. Die Anteilswerte der Antworten zeigt [Tabelle 29](#). Die Befragten sollten dabei alle zutreffenden Antwortkategorien angeben.

Die meisten derjenigen, die in den letzten 12 Monaten nach Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht haben, nutzten das Internet (69 %). Weniger häufig wurde in den Programmen von Weiterbildungsanbietern (35 %) gesucht. Zwischen 24 % und 20 % der Suchenden sahen in Fachzeitschriften oder Fachbüchern nach, informierten sich über den eigenen Arbeitgeber oder suchten über Anbieter von Berufsberatung oder die Arbeitsagentur. Ein vergleichsweise geringer Anteil der Nennungen bezieht sich auf allgemeine Medien (15 %) oder Freunde, Kollegen und Familie (15 %).

Tabelle 29:
Orte der Informationssuche über Weiterbildungsmöglichkeiten in Schleswig-Holstein

Basis: Personen, die nach Informationen gesucht haben	%
<i>Wie haben Sie diese Informationen gesucht?</i>	
Im Internet	69
In Programmen von Weiterbildungsanbietern, z. B. der Volkshochschule oder anderen Bildungseinrichtungen	35
In Fachzeitschriften oder Fachbüchern	24
Über den Arbeitgeber	21
Über Anbieter von Berufsberatung oder die Arbeitsagentur	20
In den Medien (z. B. Fernsehen, Radio, Zeitung)	15
Über die Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen	15
Nichts davon	1
Keine Angabe	–
Gesamt (Mehrfachnennungen)	200

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Immerhin vier von fünf der Personen, die Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten 12 Monaten suchten, waren erfolgreich (81 %; 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 rd. ein Drittel der Befragten (31 %) den Wunsch nach mehr Informationen und Beratung über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten (nicht tabelliert). Dieser Anteilswert ist im Trendvergleich seit 2003 stetig gesunken (2003: 37 %; 2007: 35 %; vgl. Bilger 2008, S. 40).

Unter allen Befragten haben sich rd. ein Fünftel schon einmal über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten beraten lassen (22 %). Darunter haben sich – bezogen auf die Bevölkerung in Schleswig-Holstein – 8 % in den letzten 12 Monaten beraten lassen (nicht tabelliert). Das sind etwas weniger als noch im Jahr 2007 (11 %; vgl. Bilger 2008, S. 40).

Diejenigen, die sich haben beraten lassen, gaben Auskunft über die Stelle oder Person, von der sie zuletzt beraten wurden. Tabelle 30 zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 30:
Über Weiterbildungsmöglichkeiten beratende Stellen und Personen

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

<i>Beratende Stelle/Person</i>	%
Arbeitsagentur	61
Arbeitgeber, Betrieb	15
Weiterbildungsträger (z. B. Volkshochschule)	11
Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen	5
Weiterbündungsverbände/kommunale Weiterbildungsberatung	2
Sonstige Stellen	5
Keine Angabe	2
Gesamt	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Der überwiegende Teil der Befragungspersonen, der sich über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten 12 Monaten hat beraten lassen, erfuhr diese Beratung über die Arbeitsagentur (61 %). Darauf folgten der Arbeitgeber/Betrieb (15 %) und die Weiterbildungsträger (11 %).

Immerhin 27 % 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 31). D. h., knapp zwei Drittel der beratenden Stellen wurden als wenigstens zufriedenstellend von den Befragten mit Beratungserfahrungen bewertet. **Allerdings war auch immerhin rd. ein Fünftel von diesen Personen mit der Beratung „überhaupt nicht zufrieden“ (18 %). Eine solch negative Bewertung mit einem solch hohen Anteilswert ist eher ungewöhnlich bei Nachfragen zur Zufriedenheit. Es scheint so, dass hier Verbesserungsbedarf besteht.**

Tabelle 31:
Zufriedenheit mit Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten

Basis: Personen, die sich in den letzten 12 Monaten zu ihren Weiterbildungsmöglichkeiten beraten ließen	Alle
	%
<i>Zufriedenheit</i>	
Sehr zufrieden	27
Eher zufrieden	38
Eher nicht zufrieden	14
Überhaupt nicht zufrieden	18
Keine Angabe	3
Gesamt	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

5. Beteiligung an regulären Bildungsgängen

Wie bereits erwähnt, erfasst der AES – und somit auch der SH-AES – nicht nur das Weiterbildungsverhalten der erwerbsfähigen Bevölkerung, sondern geht darüber hinaus, indem er zusätzlich die Beteiligung an regulären Bildungsgängen erfragt. Diese Bildungsform steht in dem Bericht „Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010“ sicherlich nicht im Fokus. Die Beteiligung an regulären Bildungsgängen wird daher nur kurz vorgestellt.

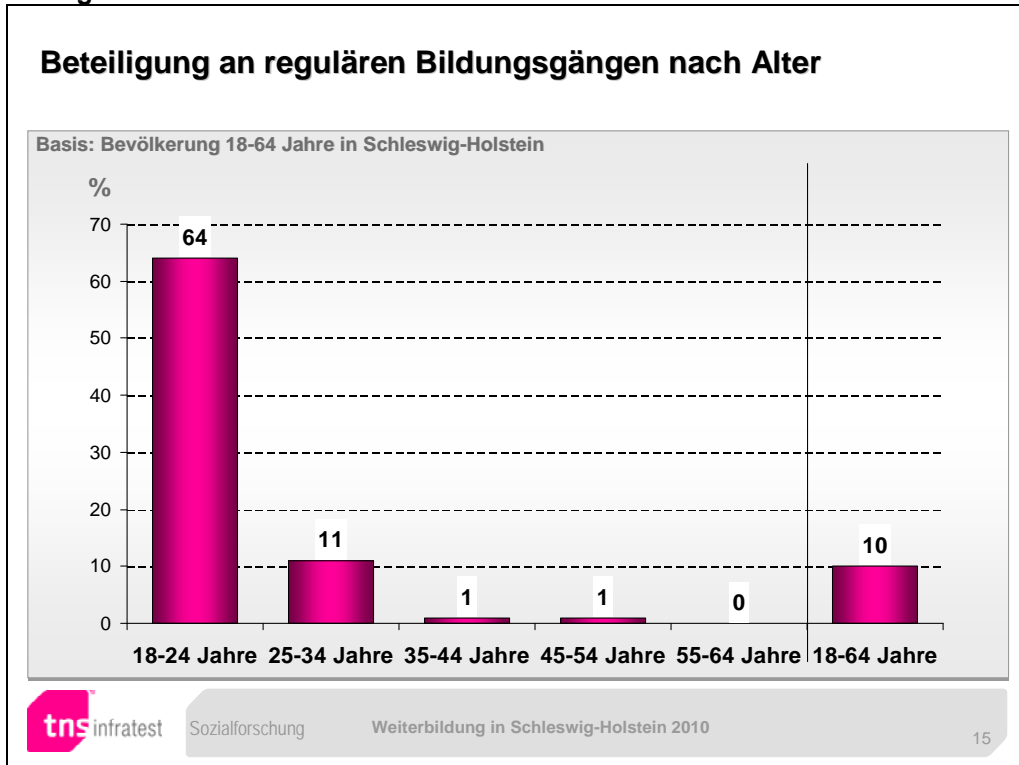
Die Beteiligung an regulären Bildungsgängen wird mit einem vergleichsweise komplexen Instrumentarium erfasst. Im Wesentlichen werden zunächst Hintergrundinformationen zur Beteiligung an schulischen und beruflichen Bildungsgängen erhoben, die aufgrund des auf Europa ausgerichteten Fragenprogramms eine 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 Abschluss beendet wurde, derzeit noch besucht wird oder beendet wurde, ohne dass ein Abschluss erworben wurde.

In der erwerbsfähigen Bevölkerung in Schleswig-Holstein wurden 2010 von 9 % ein und von weiteren 1 % zwei reguläre Bildungsgänge besucht (nicht tabelliert). Wenn eine Befragungsperson *mindestens* einen regulären Bildungsgang in den letzten 12 Monaten besuchte, wird sie als Teilnehmender an regulären Bildungsgängen gerechnet. **In Schleswig-Holstein beteiligten sich 2010 10 % der 18- bis 64-Jährigen an regulären Bildungsgängen** (Abbildung 15).¹⁴ Diese Beteiligungsquote ist, anders als z. B. in Schulstatistiken, keine stichtagsbezogene Statistik, sondern eine, die den Beobachtungszeitraum von insgesamt 12 Monaten in den Blick nimmt.

Wie nicht anders zu erwarten, findet die höchste Beteiligung an regulären Bildungsgängen in den jüngeren Altersgruppen statt. Abbildung 15 zeigt die Ergebnisse. Unter den 18- bis 24-Jährigen beteiligen sich knapp zwei Drittel in Schleswig-Holstein (64 %) an regulären Bildungsgängen. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen liegt die Beteiligungsquote mit 11 % bereits deutlich niedriger. In den weiteren in Abbildung 16 gezeigten Altersgruppen liegen die Beteiligungsquoten bei gerundet 1 % oder darunter.

¹⁴ Nicht alle Ergebnisse aus der bundesweiten AES-Erhebung wurden bereits veröffentlicht. Der vorliegende Trendbericht (Bilger/Rosenblatt 2011) berichtet ausschließlich ausgewählte Maßzahlen zur Weiterbildungsbeteiligung. Für einen Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen, muss für den gesamten Bereich der regulären Bildungsgänge auf den Schlussbericht zu AES 2010 verwiesen werden, der Ende Mai 2011 vorgelegt wird.

Abbildung 15



Die Beteiligung an regulären Bildungsgängen liegt ...

- mit zunehmendem Schulabschluss der Befragten höher (niedriger Schulabschluss: 8 %; mittlerer Schulabschluss: 8 %; höherer Schulabschluss: 13 %).
- bei Männern (11%) etwa so hoch wie bei Frauen (10 %).
- bei Arbeitslosen (13 %) deutlich höher als bei Erwerbstätigen (4 %).

Reguläre Bildungsgänge sind überwiegend Teil der Erstausbildung und werden daher überwiegend in den jüngeren Altersgruppen besucht. Die Frage, ob zumindest ein Teil der regulären Bildungsgänge nach nationalem Verständnis der sog. vierten Säule des Bildungssystems zugerechnet werden sollte, wird im Folgenden auf Ebene der regulären Bildungsgänge untersucht.

Für weitere Informationen über diese regulären Bildungsgänge wurde sowohl im bundesweiten AES 2010 als auch in der Länderzusatzstudie SH-AES 2010 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 (Bilger 2010b). Wir möchten uns im Folgenden ausschließlich auf einen Sachverhalt konzentrieren: Handelt es sich bei den regulären Bildungsgängen nach deutschem Verständnis um Weiterbildung?

Die regulären Bildungsgänge sind überwiegend Teil der Erstausbildung (64 %; Tabelle 32). Allerdings werden immerhin 29 % 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 gerechnet werden. Welche Aktivitäten im Einzelnen im Rahmen der zweiten Bildungsphase unternommen werden, zeigt die Tabelle.

Tabelle 32:
Regulärer Bildungsgang als Teil der Erstausbildung oder einer zweiten Bildungsphase

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

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Bezogen auf die Bevölkerung in Schleswig-Holstein handelt es sich um 3 %, die im Rahmen einer zweiten Bildungsphase reguläre Bildungsgänge besuchen. Davon hat rd. ein Drittel angegeben, zusätzlich in den letzten 12 Monaten wenigstens eine Weiterbildungsaktivität besucht zu haben. In der Sache müsste demnach eine Weiterbildungsquote nach deutscher Definition in Schleswig-Holstein nicht bei 40 %, sondern bei rd. 42 % liegen.

6. Gründe der Nicht-Teilnahme an regulärer Bildung und Weiterbildung

Personen, die sich weder an einem regulären Bildungsgang (vgl. Kapitel 5) noch an einer Weiterbildungsaktivität (vgl. Kapitel 3) in den letzten 12 Monaten beteiligten, wurden nach den Gründen ihrer Nicht-Teilnahme gefragt. Sie sollten dabei zunächst alle zutreffenden Gründe unter einer Liste von insgesamt 13 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 33 gezeigt.

Tabelle 33:
Wichtigster Grund, sich weder an regulären Bildungsgängen noch Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten zu beteiligen

Basis: Personen, die sich weder an regulären Bildungsgängen noch an Weiterbildungsaktivitäten beteiligten	Weiterbildung insgesamt %
<i>Gründe der Nichtteilnahme</i> ²⁾	
Ich benötige keine Weiterbildung	18
Privat hatte ich keinen Bedarf an Weiterbildung	18
Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen	14
Meine beruflichen Belastungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen	11
Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer	9
Meine Gesundheit erlaubt mir solche Aktivitäten nicht	5
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr	4
Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte jedoch nicht die Teilnahmevoraussetzungen	3
Der Arbeitgeber unterstützte meine Weiterbildungsabsichten nicht	2
Es gibt keine geeigneten Bildungsangebote in der näheren Umgebung	2
Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen	2
Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Weiterbildung für mich in Frage käme	2
Ich glaube nicht, dass ich es schaffen würde, die Anforderungen in einer Weiterbildung zu erfüllen	1
Nichts davon	7
Keine Angabe	1
Gesamt	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

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

Jeweils 18 % der Nicht-Teilnehmenden an regulären Bildungsgängen und an Weiterbildungsaktivitäten nannten als wichtigsten Grund, dass sie keine Weiterbildung benötigten oder dass sie privat keinen Bedarf an Weiterbildung hätten. Darauf folgen zeitliche Gründe: Familiäre Verpflichtungen (14 %) und berufliche Überlastungen (11 %) waren auch nach den BSW-Ergebnissen unter den Hauptgründen einer Nicht-Beteiligung; sie werden in den mittleren Altersgruppen am häufigsten genannt. Hierbei geben Frauen häufiger den familiären und Männer häufiger den beruflichen Grund an.

Bemerkenswert ist, dass immerhin 9 % der Nicht-Teilnehmenden einen Grund in den zu hohen Kosten sehen. Insbesondere von Ausländern wird dieses Argument überdurchschnittlich häufig genannt (17 %; nicht tabelliert).

Weitere 5 % benennen ihre Gesundheit als Grund. Ein Argument, das vergleichsweise häufig von Arbeitslosen genannt wird. „In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr“ gaben 4 % aller Nicht-Teilnehmenden in Schleswig-Holstein 2010 an. Es ist evident, dass dieser Grund in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen am häufigsten angegeben wurde (14 %; nicht tabelliert).

Eine Nicht-Teilnahme an regulärer Bildung oder Weiterbildung wird zu 3 % durch die nicht vorhandenen Teilnahmevoraussetzungen begründet. Wiederum die Ausländer nennen dieses Argument überdurchschnittlich häufig (14 %; nicht tabelliert).

Die verbleibenden Gründe wurden als Hauptgrund zu 2 % oder weniger genannt. Dies ist möglicherweise als ein positives Ergebnis für Schleswig-Holstein zu bewerten: **Nur 2 % der Nicht-Teilnehmenden gaben an, dass der Arbeitgeber die eigenen Weiterbildungsabsichten nicht unterstützt habe. Dieser Anteilswert liegt vergleichsweise niedrig und zeichnet daher ein positives Bild für die Arbeitgeber.**

Ebenso verhält es sich mit der Tatsache, dass der Grund, dass das Weiterbildungsangebot in der näheren Umgebung nicht geeignet wäre, als Hauptgrund nur von 2 % der Nicht-Teilnehmenden angeführt wird. Dies spricht für eine vergleichsweise gut ausgebaute Bildungsinfrastruktur in Schleswig-Holstein.

Die Tatsache, dass immerhin 31 % aller Befragten in Schleswig-Holstein den Wunsch nach mehr Information und Beratung äußerten (vgl. Kapitel 4), heißt nicht zugleich auch, dass ein ebenso hoher Anteil der Befragten an Weiterbildung oder regulären Bildungsgängen aufgrund einer fehlenden Beratung nicht teilgenommen hätte. Unter den Nicht-Teilnehmenden gaben nur 2 % als Hauptgrund an, dass sie eine Beratung gebraucht hätten, um zu wissen, welche Weiterbildung für sie in Frage käme. Als Gründe für die Nicht-Teilnahme sind vor allem zeitliche und familiäre Aspekte bedeutsam.

7. Informelle Lernaktivitäten

Bei der dritten im AES erhobenen Lernform handelt es sich um informelles Lernen. Es wird durch die ungestützte Frage erhoben: „Einmal abgesehen von der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten kann man Kenntnisse 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. Gibt es da ein bestimmtes Thema oder ein bestimmtes Gebiet, zu dem Sie sich in dieser Zeit selbst etwas beigebracht haben oder es derzeit tun?“ Mit dieser Frage werden ausschließlich intentionale Lernvorgänge erhoben, die mit der im BSW erhobenen Lernform der informellen beruflichen Weiterbildung (Beteiligungsquote 2007: 56 %) maximal sehr geringe Überschneidungen aufweisen und inhaltlich der BSW-Lernform des „Selbstlernens in der Freizeit“ am ähnlichsten sein dürften (Beteiligungsquote 2007: 41 %). Allerdings werden in der Frage nach dem Selbstlernen nach dem BSW-Konzept alle „Selbstlernaktivitäten“ angesprochen, während die Frage nach dem AES-Konzept einschränkend auf „bewusste Lernaktivitäten“ rekurriert. Ein direkter Vergleich ist daher weder mit der einen noch der anderen informellen Lernaktivität nach dem BSW-Konzept möglich (vgl. auch Kapitel 2). In der Konsequenz sind mit dem Instrument des AES niedrigere Beteiligungsquoten zu erwarten als zuvor nach dem BSW-Konzept.

Die Beteiligung an informellen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten liegt 2010 in Schleswig-Holstein bei 21 %.

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: 15 %; mittlerer Schulabschluss: 20 %; höherer Schulabschluss: 27 %).
- Sie nehmen mit steigendem Alter zu (18- bis 24-Jährige: 16 % vs. 45- bis 54-Jährige: 27 %). Eine Ausnahme bildet die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen, die sich aber zu immerhin 18 % beteiligen. Dies ist in Anbetracht der Tatsache, dass die informellen Lernaktivitäten zu einem großen Teil aus beruflichen Gründen erfolgen (s. u.), was gegen Ende der Erwerbsbiografie wahrscheinlich kein gewichtiger Grund mehr ist, als gutes Ergebnis zu bewerten.
- Die Quote liegt unter Ausländern (9 %) am niedrigsten. Deutsche ohne Migrationshintergrund beteiligen sich zu 21 %.
- Männer lernen auch auf informellem Wege in Schleswig-Holstein etwas häufiger (22 %) als Frauen (19 %).

„Strukturinformationen“ über informelle Lernaktivitäten können für bis zu zwei genannte Aktivitäten pro Teilnehmendem gegeben werden. Durchschnittlich nannte eine Person, die im Bereich des informellen Lernens aktiv ist, 1,2 informelle Lernaktivitäten für den Zeitraum der letzten 12 Monate.

Die folgenden Ergebnisdarstellungen nutzen als Basis der Betrachtungen diese informellen Lernaktivitäten.

Die genannten Themenbereiche der informellen Lernaktivitäten wurden wiederum nach *ISCED-Field* klassifiziert (genauer vgl. Kapitel 3.4.2). Zwei Fünftel der informellen Lernaktivitäten beschäftigen sich mit dem Themenbereich „Natur, Technik, Computer“ (40 %, Tabelle 34). Den zweitgrößten Themenbereich macht „Sprachen, Kultur, Politik“ aus (23 %), dicht gefolgt von „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (21 %). Die beiden Themenbereiche „Gesundheit, Sport“ und „Pädagogik, Sozialkompetenz“ sind weniger stark besetzt.

Tabelle 34:
Themenbereiche informeller Lernaktivitäten

Basis: Informelle Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten	
	%
<i>Themenbereiche nach ISCED-Field-Klassifikation (5 Gruppen)</i>	
1. Sprachen, Kultur, Politik	23
2. Pädagogik, Sozialkompetenz	6
3. Gesundheit und Sport	8
4. Wirtschaft, Arbeit, Recht	21
5. Natur, Technik, Computer	40
9. nicht klassifizierbar	1
Gesamt	100 ¹⁾

¹⁾ Die Abweichung von 100 % bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. Das Ergebnis beträgt 100 %.

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Informelle Lernaktivitäten werden etwas häufiger aus eher privatem Interesse (53 %) durchgeführt als wegen beruflicher Gründe (47 %; nicht tabelliert). Daher finden auch ein Großteil der Lernaktivitäten ausschließlich in der Freizeit (46 %) und ein kleinerer Teil ausschließlich während der Arbeitszeit statt (29 %). Ein Viertel der informellen Lernaktivitäten findet sowohl in der Freizeit als auch während der Arbeitszeit statt (25 %; nicht tabelliert).

8. **Zusammenschau der Lernaktivitäten im Erwachsenenalter in Schleswig-Holstein**

Die Studie „Weiterbildung in Schleswig-Holstein“ erfolgt seit 2000 parallel zur bundesweiten Studie „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“. Den europäischen Vorgaben geschuldet, wurde die Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2007 vom Konzept des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) auf das Konzept des Adult Education Survey (AES) umgestellt, was in Schleswig-Holstein bei der Erhebung 2010 übernommen wurde. Hinsichtlich der Trendberichterstattung führt diese Umstellung zu einem maßgeblichen Bruch aufgrund der Nicht-Vergleichbarkeit der Instrumente bzw. ihrer Ergebnisse. Auch wenn das Spektrum der Weiterbildungsaktivitäten in BSW und AES in wesentlichen Zügen inhaltlich deckungsgleich ist, kann für Schleswig-Holstein – ebenso wie für das Bundesgebiet insgesamt – ausschließlich die Gesamtbeteiligungsquote an Weiterbildung im Trendvergleich beider Konzepte betrachtet werden.

- (1) Alles in allem scheinen eher stabile Beteiligungsmuster vorzuherrschen: Die Teilnahmequote an Weiterbildung in Schleswig-Holstein liegt trotz der Wirtschaftskrise, vor deren Hintergrund man einen beträchtlichen Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung hätte erwarten können, im Jahr 2010 bei 40 %. Sie liegt damit um nur drei Prozentpunkte niedriger als 2007, gemessen nach dem BSW-Konzept. Im statistischen Sinne muss aufgrund des veränderten Messinstruments offenbleiben, ob es sich hierbei um einen signifikanten Beteiligungsrückgang handelt oder um einen nicht signifikanten Effekt innerhalb der Fehlertoleranzen.
- (2) Kernstück des AES ist die Untergliederung nach drei Weiterbildungssektoren: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung und nicht-berufsbezogene Weiterbildung. Mit 76 % ist die Weiterbildungsteilnahme in Schleswig-Holstein ganz überwiegend beruflich motiviert (Bundesgebiet: 81 %).

Auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten ist der größte Weiterbildungssektor in Schleswig-Holstein der der betrieblichen Weiterbildung (57 %). Darauf folgen die Sektoren der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (23 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (20 %).

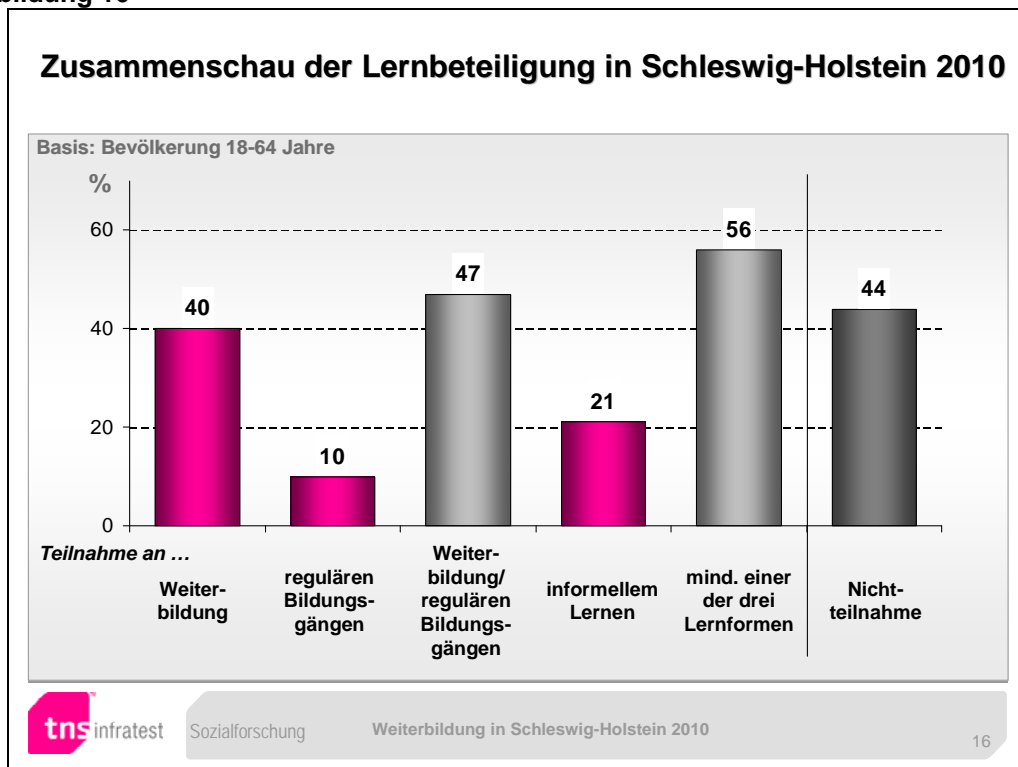
Nicht zuletzt die Anbieterstrukturen des Weiterbildungsmarktes indizieren, dass die Trennung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung nicht mehr zeitgemäß ist. Das nationale BSW-Konzept hatte sich hieran orientiert. Die drei mit dem AES-Konzept eingeführten Weiterbildungssektoren scheinen hier eine angemessene Lösung zur besseren Beschreibung des Weiterbildungsmarktes darzustellen. Hierbei ist der große betriebliche Weiterbildungssektor vor allem durch vergleichsweise kurze Unterrichtssequenzen (Zeithorizont) mit vergleichsweise geringer Unterrichtszeit (tatsächlich aufgewendete Stunden) gekennzeichnet, der Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung weist im Durchschnitt das höchste Unterrichtsvolumen in für die Weiterbildungsveranstaltungen aufgewendeten Stunden auf und die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten erstrecken sich über einen vergleichsweise langen Zeitraum.

- (3) Die Beteiligung an Weiterbildung getrennt nach Personengruppen zeigt auch 2010 in der Tendenz die bekannten Muster. Hervorzuheben sind folgende Ergebnisse:
- (a) Die Beteiligungsunterschiede zwischen den Altersgruppen in Schleswig-Holstein sind unter den Erwerbstätigen weniger ausgeprägt als im Bundesgebiet insgesamt. Dieses Ergebnis hatte sich 2007 nach dem BSW-Konzept noch nicht gezeigt. Dies ist mit Blick auf das Weiterbildungsverhalten Älterer – insbesondere unter den Erwerbstätigen – als Erfolg zu bewerten.
 - (b) In Schleswig-Holstein ist die Weiterbildungsbeteiligung in Kleinunternehmen besonders hoch: Z. B. liegt die betriebliche Weiterbildungsquote unter Erwerbstätigen aus Betrieben mit 10 und weniger Mitarbeitern mit 54 % deutlich über der bundesweiten Vergleichszahl (28 %).
 - (c) Die Unterschiede zwischen den Gruppen nach Schulabschluss fallen in Schleswig-Holstein weniger deutlich aus als im Bundesgebiet insgesamt.
 - (d) Die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt liegt in Schleswig-Holstein unter den Un- und Angelernten etwas höher als im Bundesgebiet (36 % vs. 33 %).
- (4) Die Arbeitgeber sind nach wie vor die Motoren der betrieblichen Weiterbildung. Sie stellen Ort, Zeit und Finanzierung und leisten damit einen entscheidenden Beitrag dafür, dass Arbeitnehmer Weiterbildungsaktivitäten wahrnehmen. Nur 2 % der Nicht-Teilnehmenden gaben an, dass Arbeitgeber die Weiterbildungsabsichten nicht unterstützten.
- (5) Nur ein sehr geringer Teil (2 %) der Befragten gibt als Hauptgrund für die Nicht-Teilnahme an, dass das Weiterbildungsangebot in der näheren Umgebung nicht geeignet wäre. Dies spricht für eine vergleichsweise gut ausgebaute Weiterbildungsinfrastruktur in Schleswig-Holstein.
- (6) Die durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten werden in Schleswig-Holstein positiv bewertet: Mit immerhin 95 % der Weiterbildungsaktivitäten waren die Teilnehmenden alles in allem zufrieden. Wenngleich unter den Nutzenaspekten den weicher formulierten Fragen eine höhere Zustimmung zukam (z. B. wurde für knapp zwei Drittel der Weiterbildungsaktivitäten angegeben, dass die Teilnehmenden „persönlich zufriedener sei[e]n durch mehr Wissen und Können“), wurde auch einem erheblichen Anteil der Weiterbildungsaktivitäten berufsbezogener Nutzen (z. B. einen neuen Arbeitsplatz finden, beruflicher Aufstieg, höheres Gehalt) zugesprochen.
- Welcher Nutzen auch immer den in den letzten 12 Monaten vor der Befragung durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten zugesprochen wurde, er hatte sich nach Angabe der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung für immerhin vier Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten bereits ausgezahlt. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung haben z. B. nach Auskunft der Befragten immerhin rd. ein Sechstel der Weiterbildungsaktivitäten dazu geführt, dass ein Arbeitsplatz oder ein neuer Job gefunden wurde.
- (7) 58 % der Befragten gaben an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Knapp ein Drittel der Befragten (31 %) äußert den Wunsch nach mehr Information und Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten. Für rd. ein Fünftel der Nicht-Teilnehmenden wäre eine Weiterbildungsberatung hilfreich für eine

Teilnahme gewesen. Real haben sich allerdings 8 % der Schleswig-Holsteiner in den letzten 12 Monaten vor der Befragung beraten lassen. Die subjektive Bewertung fällt für diese Beratungen, die in drei von fünf Fällen über die Arbeitsagentur erfolgten, überwiegend positiv aus. Allerdings war auch immerhin rd. ein Fünftel dieser Personen mit der Beratung „überhaupt nicht zufrieden“ (18 %). Hier scheint Verbesserungspotenzial gegeben zu sein.

Neben der Weiterbildungsbeteiligung werden im AES zudem für den Zeitraum der letzten 12 Monate Quoten für die Teilnahme an regulären Bildungsgängen und informellen Lernaktivitäten erfasst. Abbildung 16 zeigt die Teilnahmequoten der verschiedenen Lernformen nach dem AES-Konzept für Schleswig-Holstein 2010 in der Zusammenschau.

Abbildung 16



- (8) In Schleswig-Holstein beteiligten sich 2010 10 % der 18- bis 64-Jährigen an regulären Bildungsgängen innerhalb der letzten 12 Monate. Die höchste Beteiligung an regulären Bildungsgängen findet in den jüngeren Altersgruppen statt: Unter den 18- bis 24-Jährigen beteiligen sich 64 % und unter den 25- bis 34-Jährigen 11 %. In den weiteren Altersgruppen liegen die Beteiligungsquoten bei gerundet 1 % oder darunter.

Die Teilnahme an regulären Bildungsgängen erfolgte in den letzten 12 Monaten mit knapp zwei Dritteln überwiegend im Rahmen einer Erstausbildung. Aber knapp ein Drittel der Teilnehmenden gab an, sich in einer zweiten Bildungsphase zu befinden. Das sind bezogen auf die schleswig-holsteinische Bevölkerung der 18- bis 64-Jährigen 3 %. Davon hat rd. ein Drittel angegeben, zusätzlich in den letzten 12 Monaten wenigstens eine Weiterbildungsaktivität besucht zu haben. In der Sache müsste demnach eine Weiterbildungsquote nach *deutscher Definition* in Schleswig-Holstein nicht bei 40 %, sondern bei rd. 42 % liegen.

- (9) Die Beteiligung an informellen Lernaktivitäten, gemessen nach dem AES-Konzept, in den letzten 12 Monaten liegt in Schleswig-Holstein bei 21 %. Eine Vergleichbarkeit mit den Beteiligungsquoten der informellen Lernformen nach dem BSW-Konzept ist aufgrund der Verschiedenartigkeit der Instrumente nicht gegeben.

9. Literatur

- Behringer, Friederike/Käpplinger, Bernd/Moraal, Dick/Schönfeld, Gudrun (2010): Betriebliche Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, S. 289–292.
- 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 (2010a): Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010. Materialband 1: Fragebogen und Methodik. Durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein. München.
- Bilger, Frauke (2010b): Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2010. Materialband 2: Tabellarische Auswertungen. Durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein. München.
- Bilger, Frauke/Rosenblatt, Bernhard von (2011): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Gefördert und herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn.
- Deeke, Axel (2010): Arbeitsmarktpolitik mit dem Europäischen Sozialfonds. Ergänzung des SGB III aus Mitteln des ESF – Umsetzung und Wirkungen. Nürnberg.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das deutsche 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. L145.
- European Commission/Eurostat (2006): Classification of learning activities – Manual. Luxembourg.
- European Commission (2010): Commission Regulation (EU) No 823/2010 of 17 September 2010 implementing Regulation (EC) No 452/2008 of the European Parliament and of the Council concerning the production and development of statistics on education and lifelong learning, as regards statistics on the participation of adults in lifelong learning. In: Official Journal of the European Union. L246/Volume 53, 18. September 2010, S. 33–72.
- Fischer, Gabriele/Dahms, Vera/Bechmann, Sebastian/Bilger, Frauke/Frei, Marek/Wahse, Jürgen/Möller, Iris (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. IAB-Forschungsbericht, 03/2008. Nürnberg.
- Gnahn, Dieter (2010): Einleitung – Weiterbildung und Wirtschaftskrise. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2010): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld, S. 11–14.

- Gnahs, 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.
- Institute for Statistics UNESCO (1997, 2006): International Standard Classification of Education – ISCED 1997. (http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=3813_201&ID2=DO_TOPIC).
- Post, Julia (2008): BSW-AES 2007. Erhebung zum Weiterbildungsverhalten. Materialband 5. Die Codierung offener Nennungen zu Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten nach der ISCED-Fields-Klassifikation. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld.
- Seyfried, Brigitte (2010): Öffentlich geförderte Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, S. 323–328.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden.