

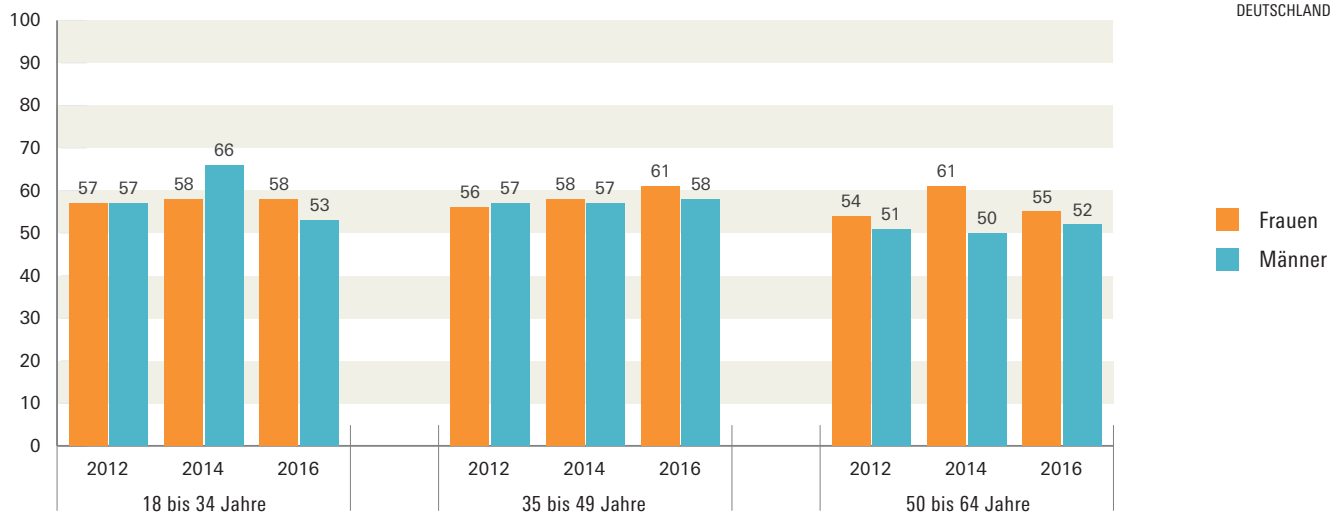
TEILNAHME AN WEITERBILDUNG NACH ALTER 2012, 2014 UND 2016

Bearbeitung: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Sandra Horvath

Frauen und Männer im mittleren Lebensalter bilden sich am häufigsten weiter

Grafik BI 14.1

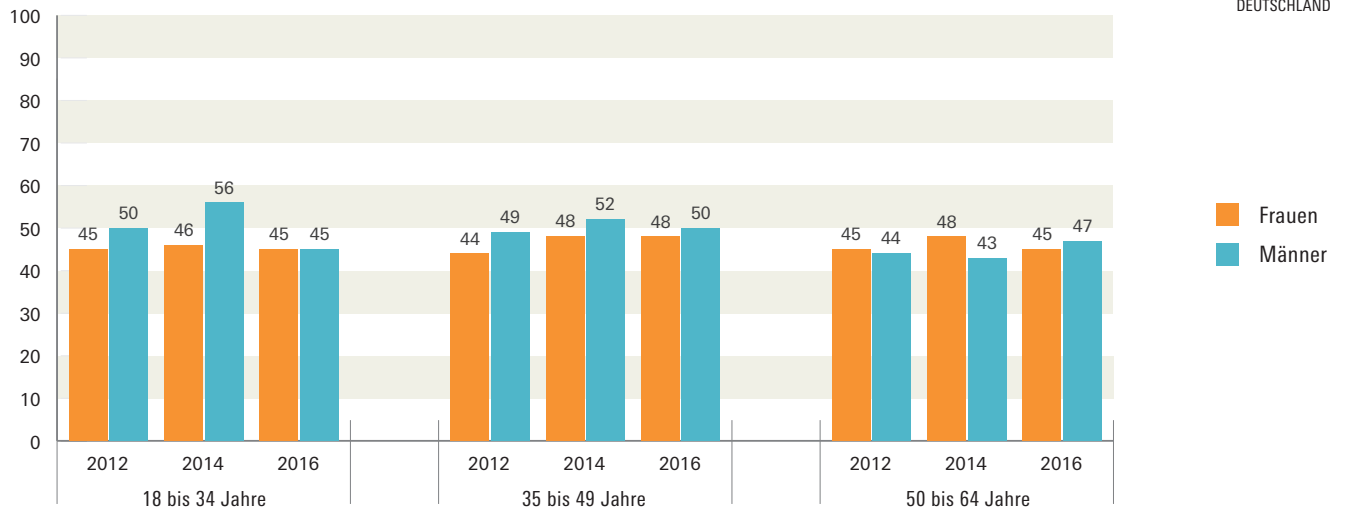
Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern nach Altersgruppen in **Deutschland**
(2012, 2014 und 2016), in Prozent



Datenquelle: Kantar Public, Adult Education Survey (AES), auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 **WSI**

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung von Frauen und Männern nach Altersgruppen in **Deutschland** (2012, 2014 und 2016), in Prozent

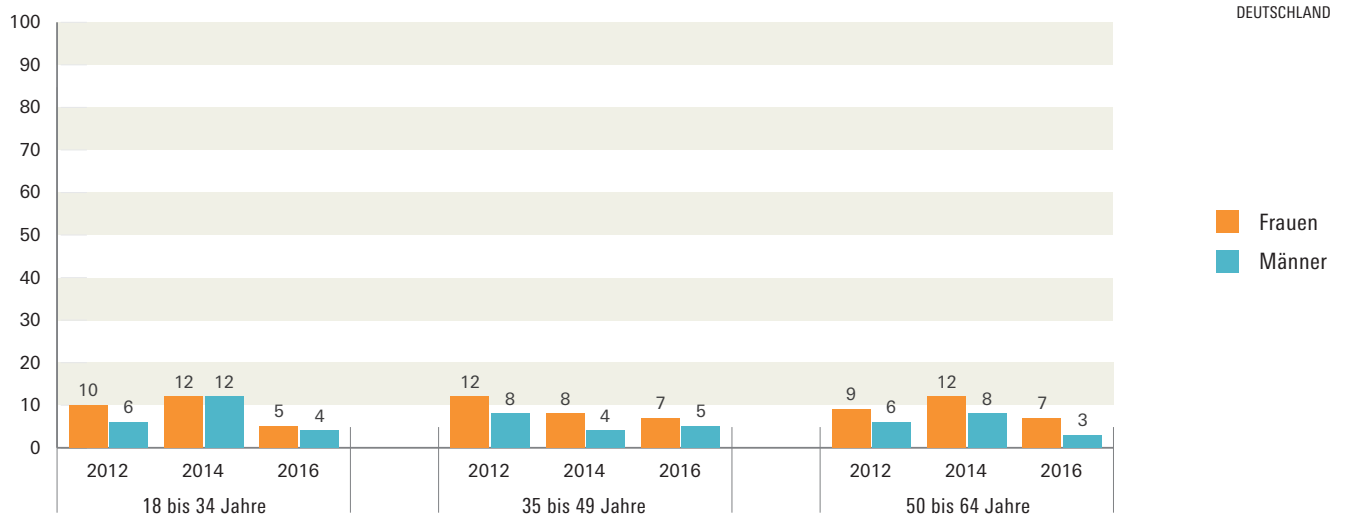


Datenquelle: Kantar Public, Adult Education Survey (AES), auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung von Frauen und Männern nach Altersgruppen in **Deutschland** (2012, 2014 und 2016), in Prozent

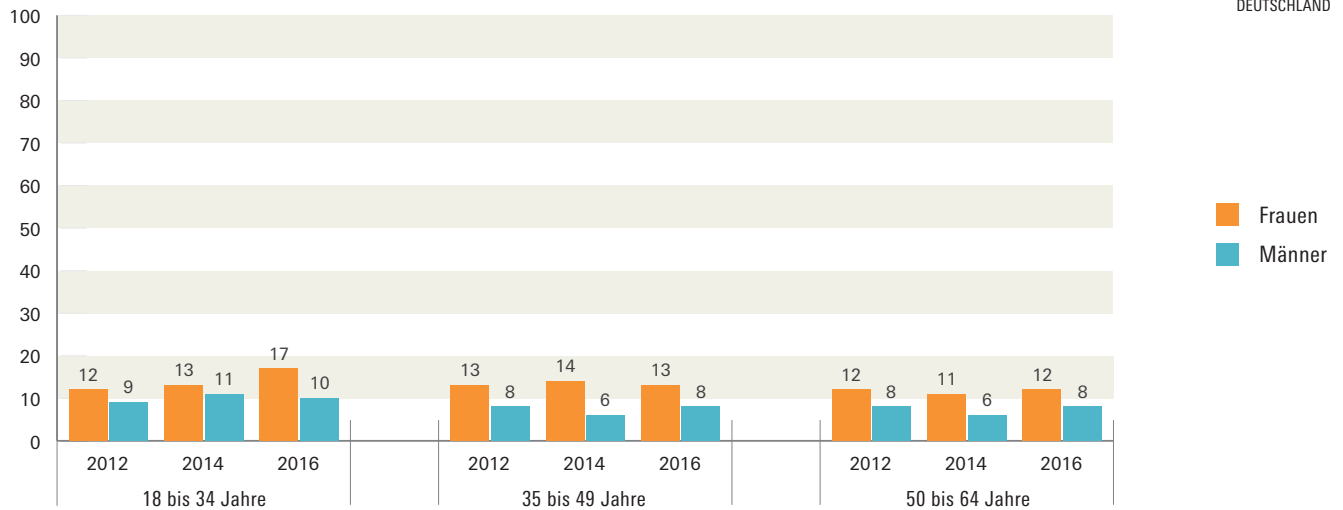


Datenquelle: Kantar Public, Adult Education Survey (AES), auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung von Frauen und Männern nach Altersgruppen in Deutschland (2012, 2014 und 2016), in Prozent



Datenquelle: Kantar Public, Adult Education Survey (AES), auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



Im Vergleich nach **Altersgruppen** zeigen sich bei der Weiterbildungsteilnahme erwerbstätiger **Frauen und Männer** in Deutschland viele Gemeinsamkeiten, aber auch einige Unterschiede. Über alle Altersgruppen hinweg nehmen Frauen etwas häufiger an Weiterbildungsaktivitäten teil als Männer. Insgesamt fällt die Beteiligung der einzelnen Altersgruppen an Weiterbildungen vergleichbar aus, wobei sich Personen im mittleren Alter tendenziell etwas häufiger weiterbilden als die Jüngeren oder Älteren. Bei der mittleren Altersgruppe ist – verglichen mit dem Ausgangsjahr 2012 – zudem ein leichter Anstieg der Teilnahmequoten der Frauen festzustellen.

Die Unterscheidung nach Art der Weiterbildung, lässt ebenfalls deutliche **geschlechtsbezogene Unterschiede** erkennen:

- An einer betrieblichen Weiterbildung hat in den letzten 12 Monaten annähernd die Hälfte der erwerbstätigen Frauen und Männer teilgenommen. Frauen und Männer aus der mittleren Altersgruppe absolvieren etwas häufiger eine betriebliche Weiterbildung als jüngere und ältere Beschäftigte.
- Individuelle berufsbezogene Weiterbildungen wurden in den letzten 12 Monaten etwas häufiger von Frauen als von Männern besucht. In der jüngeren Gruppe nehmen Frauen und Männer noch in vergleichbarem Umfang teil, unter Erwerbstätigen im mittleren und höheren Alter haben die Frauen die Nase vorn.
- An individuellen Weiterbildungen ohne Berufsbezug partizipieren Frauen viel stärker als Männer: In allen Altersgruppen haben in den letzten 12 Monaten deutlich mehr Frauen als Männer an einer solchen Weiterbildung teilgenommen.

Für die Teilnahmequoten **nach Altersgruppen** lässt sich damit ein ähnliches Muster feststellen wie für die Gesamtgruppe der Erwerbstätigen zwischen 18 und 64 Jahren.¹ Frauen aller Altersgruppen nehmen an betrieblicher Weiterbildungen zu einem ähnlichen Anteil wie Männer oder etwas seltener teil. Bei den individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen und den Weiterbildungen ohne (direkten) Berufsbezug weisen Frauen aber deutlich höhere Teilnahmequoten auf als Männer.

Im **Zeitvergleich** zwischen den Jahren **2012 und 2016** lassen sich nur geringe Veränderungen feststellen, ohne klar auszumachende Tendenz. Nur im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, die selbst organisiert und auf eigene Kosten besucht wird, ist in den letzten Jahren über alle Altersgruppen hinweg eine deutliche Abnahme festzustellen.

Was sind die **Gründe** dafür, dass sich kein Anstieg der Weiterbildungsquoten abzeichnet, obwohl Anzahl und relativer Anteil älterer Beschäftigten steigen, während gleichzeitig der Weiterbildungsbedarf steigt (Digitalisierung etc.)? Dies liegt zum einen am geringen Anteil von Betrieben, die (ältere Beschäftigte) weiterbilden.² Manchmal scheint es aus Sicht der Betriebe lohnenswerter, verstärkt junge und hochqualifizierte Beschäftigte weiterbilden zu lassen, als in Ältere zu investieren.³ Andererseits gibt es auch Hinweise darauf, dass die bestehenden Weiterbildungsangebote nicht auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer/innen zugeschnitten sind. Forschungen in diesem Bereich belegen, dass ältere Beschäftigte die Effektivität von Weiterbildungen daher geringer bewerten als jüngere Beschäftigte.⁴ Hier liegt es an den Unternehmen, bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote auch für ältere Beschäftigte zu entwickeln und die Teilnahme älterer Beschäftigter zu fördern.

Glossar

Weiterbildung

Weiterbildung wird im Adult Education Survey (AES) nach den europäischen Konventionen erfasst. Weiterbildung bezeichnet „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase (...) Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet (...) Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung“.⁵

1 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018): Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 2012, 2014 und 2016. In: WSI GenderDatenPortal.

2 Vgl. Bellmann, Lutz / Dummett, Sandra / Leber, Ute (2014): Betriebliche Weiterbildung für Ältere: Es geht bergauf. In: IAB-Forum: das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 1/2014, Seiten 52-55.

3 a. a. O.

4 Vgl. Zwick, Thomas (2012): Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter. In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis (BWP) 1/2012, Seiten 15-18.

5 Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart, Seite 197; zitiert nach: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 6.

Die Weiterbildungsaktivitäten werden nach den Vorgaben von Eurostat definiert. Das Spektrum der Aktivitäten umfasst folgende 4 Formen:

- „Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit,
- Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops,
- Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen, durch Trainer oder Teletutoren),
- Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).“⁶

In die Teilnahmequote an Weiterbildungen „geht dabei jede Person ein, die an wenigstens einer der oben genannten vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten teilnahm.“⁷

Betriebliche Weiterbildung

Eine betriebliche Weiterbildung wird im deutschen Adult-Education-Survey anhand von zwei Kriterien bestimmt: Die Teilnahme muss erstens „ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke“ erfolgen. Zweitens gilt für die betrieblichen Weiterbildungen, dass „direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden.“⁸

Individuelle berufsbezogene Weiterbildung

Als individuelle berufsbezogene Weiterbildungen werden alle Weiterbildungsaktivitäten erfasst, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ erfolgen. Anders als bei betrieblichen Weiterbildungen finden diese Weiterbildungen aber nicht während der bezahlten Arbeitszeit statt, und die Kosten werden nicht von den Arbeitgeber/innen getragen.⁹

Nicht berufsbezogene Weiterbildung

Als nicht berufsbezogenen Weiterbildungen gelten alle Weiterbildungsaktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen erfolgen“. Auch bei diesen Weiterbildungen werden weder die Kosten von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber übernommen, noch finden sie während der bezahlten Arbeitszeit statt.¹⁰

Erwerbstätige

Die Zuordnung zu den Erwerbstätigen erfolgt im Rahmen des Adult Education Survey (AES) auf der subjektiven Selbsteinstufung der befragten Personen. Zu den Erwerbstätigen werden dabei auch Personen gezählt, die als mithelfende Familienangehörige in einem Unternehmen tätig sind (selbst wenn sie dafür keine Entlohnung erhalten), sowie alle Personen, die eine berufliche Ausbildung machen oder ein bezahltes Praktikum absolvieren.¹¹

6 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 12.

7 a. a. O.

8 a. a. O., Seite 18.

9 a. a. O., Seite 19.

10 a. a. O.

11 Auskunft von Kantar Public auf eine schriftliche Anfrage von SowiTra.

Datentabelle zu den Grafiken

Tabelle BI 14

Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern nach Altersgruppen und Art der Weiterbildung in Deutschland (2012, 2014 und 2016), in Prozent

Jahr	18 bis 34 Jahre		35 bis 49 Jahre		50 bis 64 Jahre		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Weiterbildung gesamt								
2012	57	57	56	57	54	51	56	55
2014	58	66	58	57	61	50	59	57
2016	58	53	61	58	55	52	58	55
Betriebliche Weiterbildung								
2012	45	50	44	49	45	44	44	48
2014	46	56	48	52	48	43	48	51
2016	45	45	48	50	45	47	46	48
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung								
2012	10	6	12	8	9	6	11	7
2014	12	12	8	4	12	8	11	7
2016	5	4	7	5	7	3	7	4
Nicht berufsbezogene Weiterbildung								
2012	12	9	13	8	12	8	13	8
2014	13	11	14	6	11	6	13	7
2016	17	10	13	8	12	8	14	8

Datenquelle: Kantar Public, Adult Education Survey (AES), auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Daten stammen aus dem *Adult Education Survey* (AES). „Der AES ist ein Baustein im Europäischen Statistischen System (ESS) und ergänzt auf Ebene der EU im Bereich des Erwachsenenlernens die beiden anderen etablierten Studien, den *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) und den *Labour Force Survey* (LFS). Der AES wurde (...) als für die EU-Mitgliedstaaten verpflichtende Studie mit einem Erhebungsturnus von fünf Jahren bestimmt. Die deutsche Studie zum Weiterbildungsverhalten (BSW) sah von Beginn an kürzere Abstände zwischen den Erhebungen vor. Deutschland setzte dieses Erhebungsintervall von zwei bis drei Jahren bislang fort, indem rein nationale AES-Erhebungen zwischen den EU-Erhebungen durchgeführt wurden (AES 2010 und AES 2014).“¹²

“Mit der Erhebung zum ‚Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016‘ setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die in Deutschland etablierte Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) fort und schließt an das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) an (...). Die Studie dient sowohl in der Europäischen Union (EU) als auch in Deutschland einem bildungspolitischen Monitoring Lebenslangen Lernens (...), begrenzt auf Erwachsene, im deutschen AES also Personen von 18 bis 64 Jahren.“¹³

Die Stichprobengröße des Datensatzes liegt in der Regel bei etwa 7.000 Befragten.¹⁴ Die dargestellten Ergebnisse des Adult Education Survey wurden von Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

12 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 7, eigene Hervorhebung.

13 a. a. O., Seite 6.

14 a. a. O., Seite 12.

Eine Ausnahme hiervon stellt die AES-Erhebung 2014 dar, denn diese basierte auf einer kleineren Stichprobe (n = 3.100). Die Ergebnisse zu 2014 dienten daher auch nur als Trendberichterstattung und stellen keine Gesamtberichterstattung dar. Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 8.

Literatur

Bellmann, Lutz / Dummert, Sandra / Leber, Ute (2014): Betriebliche Weiterbildung für Ältere: Es geht bergauf. In: IAB-Forum: das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 1/2014, http://doku.iab.de/forum/2014/Forum1_2014_Bellmann_Dummert_Leber.pdf, letzter Zugriff: 19.06.2018.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn (Bericht verfasst von Frauke Bilger / Alexandra Strauß), https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf, letzter Zugriff: 19.06.2018.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn (Bericht verfasst von Frauke Bilger / Alexandra Strauß), https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf, letzter Zugriff: 19.06.2018.

Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018): Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 2012, 2014 und 2016. In: WSI GenderDatenPortal.

Zwick, Thomas (2012): Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter. In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis (BWP) 1/2012, Seiten 15-18, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6817>, letzter Zugriff: 19.06.2018.

www.wsi.de/genderdatenportal