



## **Weiterbildung in Niedersachsen 2014**

Das Forschungsprojekt wurde durchgeführt im Auftrag des  
**Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK),**  
Referat 14 Weiterbildung, Informationsmanagement, Wissenschaftliche Bibliotheken

Von  
**TNS Infratest Sozialforschung**

Frauke Bilger  
t: 089/5600-1696  
m: frauke.bilger@tns-infratest.com

Alexandra Strauß  
t: 089/5600-1812  
m: alexandra.strauss@tns-infratest.com

München, April 2015  
67.17.137036



**Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur**



**TNS Infratest**  
Sozialforschung

Weiterbildung in Niedersachsen 2014

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>Ergebnisse im Überblick .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Vorbemerkung.....</b>	<b>7</b>
<b>2 Weiterbildung in Niedersachsen .....</b>	<b>10</b>
<b>3 Weiterbildungssegmente.....</b>	<b>12</b>
3.1 Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten .....	12
3.2 Merkmale zur Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten .....	13
3.3 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente .....	14
3.4 Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten .....	16
3.5 Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten.....	18
<b>4 Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen .....</b>	<b>20</b>
4.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale.....	20
4.2 Bildungshintergrund .....	28
4.3 Geschlecht .....	31
4.4 Alter.....	34
<b>5 Weitere Formen und Teilbereiche der Weiterbildung.....</b>	<b>37</b>
5.1 Zeit für Weiterbildungsaktivitäten .....	37
5.2 Themenbereiche von Weiterbildung .....	41
5.3 Nutzen von Weiterbildung .....	44
5.4 (Betrieblicher) Anlass der Weiterbildungsbeteiligung .....	47
<b>6 Information, Beratung und Bekanntheit von Bildungsurlaub.....</b>	<b>48</b>
<b>7 Teilnahme an regulären Bildungsgängen.....</b>	<b>53</b>
<b>8 Informelles Lernen .....</b>	<b>55</b>
8.1 Teilnahme an informellem Lernen .....	55
8.2 Informelles Lernen nach verschiedenen Personengruppen .....	56
8.3 Formen und Teilbereiche informellen Lernens .....	58
<b>9 Literatur .....</b>	<b>62</b>



**TNS Infratest**  
Sozialforschung

Weiterbildung in Niedersachsen 2014

## Ergebnisse im Überblick

Die Studie „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ wurde Anfang Mai 2014 vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) bei TNS Infratest Sozialforschung in Auftrag gegeben. Die Niedersächsische Studie erfolgte parallel zum Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014“ (AES 2014, BMBF 2015a).

### **Nahezu die Hälfte der erwerbsfähigen Niedersachsen nehmen Weiterbildung wahr**

Die Weiterbildungsbeteiligung, gemessen nach dem Instrument des Adult Education Survey (AES), liegt in Niedersachsen im Jahr 2014 bei 47 %. Sie liegt etwas niedriger als in Deutschland insgesamt (51 %). Hochgerechnet nahmen im Jahr 2014 in Niedersachsen rund 2,3 Mio. 18- bis 64-Jährige rund 4,5 Mio. Weiterbildungsaktivitäten wahr.

### **Betriebliche Weiterbildung umfasst rund sieben von zehn Weiterbildungsaktivitäten**

Im Jahr 2014 umfasst die betriebliche Weiterbildung in Niedersachsen 69 % aller Weiterbildungsaktivitäten. 15 % entfallen auf die individuelle berufsbezogene Weiterbildung und 16 % auf das Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Die Anteilswerte in Deutschland insgesamt fallen in vergleichbarer Größenordnung aus. Auch die Reichweite unter den 18- bis 64-Jährigen in Niedersachsen ist mit einer Teilnahmequote von 33 % am größten. Die Teilnahmequoten der nicht-berufsbezogenen (11 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (9 %) liegen deutlich darunter. Der Unterschied zwischen Niedersachsen und Deutschland in der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt ist vor allem auf die höhere Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in Deutschland insgesamt zurückzuführen.

### **Weiterbildungsbeteiligung Erwerbstätiger über 50 %**

Erwerbstätige beteiligen sich in Niedersachsen im Jahr 2014 am häufigsten an Weiterbildung (53 %), gefolgt von Personen, die sich in einer (Aus-)Bildung befinden (50 %). Mit Abstand folgen Arbeitslose (40 %) und sonst Nicht-Erwerbstätige (23 %). Die Teilnahmequote Erwerbstätiger liegt dabei in Niedersachsen niedriger als in Deutschland insgesamt (58 %). Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt die Teilnahmequote niedersächsischer Personen in einer Ausbildung (24 %) deutlich höher als in Deutschland insgesamt (14 %).

### **Voll Erwerbstätige und Teilzeit-Beschäftigte nehmen Weiterbildung gleich häufig wahr**

In Niedersachsen nehmen sowohl Vollzeit-Erwerbstätige (53 %) als auch Teilzeit-Beschäftigte (52 %) jeweils zu mehr als der Hälfte Weiterbildung wahr. In Deutschland insgesamt ist die Reichweite betrieblicher Weiterbildung unter den Vollzeit-Erwerbstätigen (59 %) höher als unter den Teilzeit-Erwerbstätigen (54 %). Der Unterschied zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt ist vor allem auf das betriebliche Weiterbildungssegment zurückzuführen.

### **Vergleichsweise geringe Spreizung der Weiterbildungsbeteiligung nach Einkommen**

Mit zunehmendem Bruttoeinkommen steigt die Beteiligung an Weiterbildung. Unter den Erwerbstätigen in Niedersachsen mit einem Bruttoeinkommen von 3.000 € und mehr liegt die Teilnahmequote an Weiterbildung bei 62 %, bei denjenigen mit bis zu 750 € bei 51 % (Differenz: elf Prozentpunkte). Die Spannbreite der Teilnahmequoten im Segment der betrieblichen Weiterbildung ist größer (Differenz: 16 Prozentpunkte). In Deutschland ist die Spannbreite der Teilnahmequoten sowohl im Bereich der Weiterbildung insgesamt (Differenz Deutschland: 28 Prozentpunkte) als

auch im betrieblichen Weiterbildungssegment (Differenz Deutschland: 35 Prozentpunkte) deutlich größer als in Niedersachsen. Vor dem Hintergrund des Aspekts von Chancengleichheit ist die Lage in Niedersachsen damit positiver zu bewerten.

### **Geringqualifizierte im nicht-berufsbezogenen Weiterbildungssegment im Vorteil**

Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt und im Segment der betrieblichen Weiterbildung. Sowohl in Niedersachsen als auch Deutschland insgesamt sind Geringqualifizierte hinsichtlich ihrer Beteiligung an Weiterbildung gegenüber den Personen mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau im Nachteil. Im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung liegt in Niedersachsen (nicht in Deutschland insgesamt) ein konträres Bild zu diesem Muster vor: Geringqualifizierte nehmen nicht-berufsbezogene Weiterbildung häufiger wahr (15 %) als Personen mit mittlerem oder hohem Bildungsniveau (11 % bzw. 10 %).

### **In Niedersachsen wird pro Kopf der 18- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung durchschnittlich etwas mehr Zeit für Weiterbildung aufgewendet als in Deutschland insgesamt**

Weiterbildungsaktivitäten sind von eher kurzer Dauer gekennzeichnet. Knapp drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten (73 %) erstrecken sich über einige Stunden bis mehrere Tage. Getrennt nach Weiterbildungssegmenten erstrecken sich individuelle berufsbezogene und nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten über vergleichsweise lange und betriebliche Weiterbildungsaktivitäten über eher kurze Dauern. Durchschnittlich wird für eine Weiterbildungsaktivität in Niedersachsen mit 46 Stunden mehr Zeit aufgewendet als in Deutschland insgesamt (36 Stunden). Strukturunterschiede zeigen sich auch nach Weiterbildungssegmenten. Pro betrieblicher Weiterbildungsaktivität wird am wenigsten Zeit aufgewendet (durchschnittlich 30 Stunden) und pro individueller berufsbezogener Weiterbildungsaktivität am meisten (durchschnittlich 115 Stunden; pro nicht-berufsbezogener Weiterbildungsaktivität: 48 Stunden). In Niedersachsen wird deutlich mehr Zeit in individuelle berufsbezogene Weiterbildung investiert als in Deutschland insgesamt. Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung verhält es sich entgegengesetzt, mit schwächerem Unterschied. Damit liegt in Niedersachsen die Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten einerseits und die der Personen, die eine solche wahrnehmen, andererseits im Verhältnis niedriger als in Deutschland insgesamt. In Niedersachsen wird hingegen im Durchschnitt etwas mehr Zeit pro Kopf der 18- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung aufgewendet als in Deutschland insgesamt: Weniger Teilnehmende in Niedersachsen mit weniger Aktivitäten investieren deutlich mehr Zeit in Weiterbildung als in Deutschland insgesamt.

### **Individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten schließen in Niedersachsen überdurchschnittlich häufig mit einem Zertifikat ab**

Immerhin 86 % der Weiterbildungsaktivitäten in Niedersachsen werden „recht viel“ bis „sehr viel“ Nutzungsmöglichkeiten zugeschrieben. Für 22 % ihrer wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten erhielten die Befragungspersonen aus Niedersachsen ein Zeugnis, Zertifikat oder einen sonstigen Leistungsnachweis, ebenso wie diejenigen aus Deutschland insgesamt. Für 42 % der Aktivitäten erhielten die Niedersachsen eine Teilnahmebescheinigung (Deutschland: 37 %). Bei einer getrennten Betrachtung nach Weiterbildungssegmenten schließen individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten in Niedersachsen überdurchschnittlich häufig mit einem Zertifikat ab (40 %), auch im Vergleich zu Deutschland insgesamt (31 %).

### **In Niedersachsen nehmen mit 7 % vergleichsweise viele Personen Bildungsurlaub**

In der erwerbsfähigen Bevölkerung Niedersachsens ist immerhin knapp zwei Dritteln (64 %, hochgerechnet 3,1 Mio. Personen) ihr Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub bekannt. In Niedersachsen haben mit 7 % etwas mehr Personen eine „**bezahlte Freistellung für Bildungszwecke**“ wahrgenommen als in Deutschland insgesamt (5 %). Hochgerechnet haben entsprechend rund 0,3 Mio. Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren eine Freistellung für Bildungszwecke in Niedersachsen wahrgenommen.

### **In niedersächsischer Bevölkerung überdurchschnittlich hoher Wunsch nach Information und Beratung**

31 % der niedersächsischen Befragungspersonen äußern den Wunsch nach mehr Information und Beratung. Dieser Anteilswert liegt über dem Wert aus Deutschland insgesamt (28 %). Mit 6 % haben die Niedersachsen in den letzten zwölf Monaten etwas seltener eine Beratung wahrgenommen als die Deutschen insgesamt (8 %). Alles in allem scheint in Niedersachsen sowohl hinsichtlich der Weiterbildungstransparenz als auch hinsichtlich der Nutzung und Bekanntheit sowie der „Qualität“ von Beratung etwas Verbesserungspotenzial zu bestehen.

### **Informelles Lernen in der erwerbsfähigen Bevölkerung über 50 %**

Die Quote informellen Lernens liegt in Niedersachsen mit 51 % etwas niedriger als in Deutschland insgesamt mit 54 %. Knapp drei Viertel der informellen Lernaktivitäten erfolgen in den drei Themenfeldern „Natur, Technik, Computer“ (31 %), „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (21 %) und „Sprachen, Kultur, Politik“. Informelle Lernaktivitäten erfolgen zu etwa gleich großen Teilen aus beruflichen (51 %) und aus privaten Gründen. Sie werden überwiegend in der Freizeit (69 %) wahrgenommen (während der Arbeitszeit 13 %). In Deutschland insgesamt erfolgen informelle Lernaktivitäten häufiger im Rahmen der Freizeit (75 %) als in Niedersachsen. Wichtigste Lernwege informellen Lernens sind das Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften (34 %) und die Nutzung von Lernangeboten am Computer oder im Internet (32 %).

## 1 Vorbemerkung

Die Studie „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ wurde Anfang Mai 2014 vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) bei TNS Infratest Sozialforschung in Auftrag gegeben. Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Niedersächsische Zusatzstudie parallel zum Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014“.

### Weiterbildungsverhalten in Deutschland

Mit der Erhebung zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014“ setzt das BMBF die mittlerweile in Deutschland etablierte<sup>1</sup> Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) fort<sup>2</sup> und schließt an das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) an, das von 1979 bis 2007 alle drei Jahre durchgeführt wurde. Die Studie dient in Deutschland der Ermittlung und Beobachtung der Bildungsbeteiligung Erwachsener im erwerbsfähigen Alter (18- bis 64-Jährige).

Seit dem Jahr 2007 erfolgt die Erhebung nach dem durch Eurostat vorgegebenen Konzept des AES.<sup>3</sup> Die aktuelle AES-Erhebung (im Folgenden: AES 2014) beruht auf anderen Voraussetzungen als bisher: Sie basiert auf einer kleineren Fallzahl (AES 2014:  $n \approx 3.000$ ; bisher  $n \approx 7.000$ ), einem kürzeren Fragenprogramm (AES 2014 durchschnittlich rund 16 Minuten; bisher durchschnittlich rund 30 Minuten) und sieht ausschließlich eine Trendberichterstattung (BMBF 2015a) über die zentralen Ergebnisse und keinen inhaltlich umfassenden Bericht vor.

Wenngleich sich die o. g. Voraussetzungen verändert haben, so wurde der AES 2014 in Deutschland zu ansonsten gleichen Bedingungen durchgeführt: Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18- bis 64-Jährige).<sup>4</sup> Computergestützt wurden mündlich-persönlich (CAPI: **C**omputer **A**ssisted **P**ersonal **I**nterviews) insgesamt 3.100 per Zufallsverfahren ausgewählte Personen von geschulten CAPI-Interviewern des TNS-Infratest-Stabes befragt.<sup>5</sup> Der Befragungszeitraum umfasste zwei Monate von Mitte Mai bis Mitte Juli 2014.

---

<sup>1</sup> Das lässt sich an einer Reihe von Veröffentlichungen festmachen, in denen die AES-Informationen nicht nur aufgenommen wurden, sondern die z. T. maßgeblich zur Beschreibung des Feldes der Weiterbildung sind. Beispielsweise genannt seien:

- Bildung in Deutschland 2008, 2010, 2012, 2014 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, 2010, 2012, 2014)
- Bildung und Forschung in Zahlen 2011, 2012, 2013, 2014 (BMBF 2011, 2012, 2013b, 2014)
- Datenreport 2008, 2011, 2013 (Statistisches Bundesamt u. a. 2008, 2011, 2013)
- BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010, 2011, 2012, 2013, 2014).

<sup>2</sup> AES 2007 (z. B. Rosenblatt/Bilger 2008); AES 2010 (z. B. Rosenblatt/Bilger 2011a), AES 2012 (BMBF 2013a; Bilger/Gnahs/ Hartmann/Kuper 2013) und AES 2014 (BMBF 2015a).

<sup>3</sup> Wenngleich der europäisch vorgegebene Erhebungsturnus auf ein Fünf-Jahres-Intervall festgelegt wurde – erstmals verpflichtend 2011/12 –, setzte das BMBF den bisherigen nationalen Erhebungsturnus von zwei bis drei Jahren fort und veranlasste zwischen den europäischen AES-Erhebungen rein nationale: Dies galt für den AES 2010 und gilt nun auch für die aktuelle Erhebung des AES 2014.

<sup>4</sup> Aufgrund der zunehmenden Ausdehnung des Renteneintrittsalters wird im Rahmen einer nächsten AES-Erhebung über eine Ausweitung der Zielpersonengruppe nachzudenken sein.

<sup>5</sup> Zu den methodischen Einzelheiten verweisen wir auf den methodischen Berichtsteil im Materialband 1 des AES 2014, der nach Projektschluss (ca. Mai 2015) im Datenarchiv von *gesis* gemeinsam mit den AES-Daten für die interessierte Fachöffentlichkeit erhältlich sein wird.

## Länderzusatzstudien parallel zum AES

Seit dem Jahr 1994 ermöglicht das BMBF im Rahmen der Trendbeobachtung von „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ sogenannte Länderzusatzstudien. Hierbei können beauftragende Länder die Interviews aus der bundesweiten Erhebung nutzen, wenn sie einen Auftrag für Zusatzinterviews vergeben, die eine länderspezifische Berichterstattung auf Grundlage repräsentativer Ergebnisse erlauben. Bisher kam in den länderspezifischen Zusatzinterviews nicht das gesamte Fragenprogramm zum Einsatz, sondern ausschließlich ein auf die Kernfragen reduziertes. Aufgrund des im AES 2014 auf eine durchschnittliche Interviewdauer von 16 Minuten verkürzten Fragenprogramms (s. o.) entspricht im Jahr 2014 das AES-Fragenprogramm der bundesweiten Erhebung demjenigen der Länderzusatzstudien. Darüber hinaus können die Länder landesspezifische Zusatzfragen beauftragen, wovon Niedersachsen Gebrauch machte. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug für „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ deshalb ca. 18 Minuten.

Aufgrund der vergleichsweise kurzen Zeit zwischen Ausschreibung und Projektstart der aktuellen bundesweiten AES-Erhebung einerseits und der vergleichsweise kleinen Fallzahl in der AES-Erhebung 2014 (s. o.) andererseits verzichtete TNS Infratest Sozialforschung in Absprache mit dem BMBF auf eine proaktive Akquise von Länderzusatzstudien. Das MWK trat von sich aus mit dem Wunsch zur Durchführung der Studie „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ an das BMBF heran. Niedersachsen ist somit das einzige Bundesland, das eine Länderzusatzstudie parallel zum AES 2014 beauftragt hat.

Basis von „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ ist – analog zum AES 2014 – die niedersächsische Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18- bis 64-Jährige). Die Feldzeit zur Erhebung der CAPI-Interviews umfasste ebenfalls eine Zeitspanne von Mitte Mai bis Mitte Juli 2014, also zwei Monate. Einschließlich der niedersächsischen Interviews aus der bundesweiten Erhebung liegen für „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ insgesamt 1.509 CAPI-Interviews vor.<sup>6</sup>

## Ergebnisdarstellung

Inhaltlich ergänzt der deutsche AES eine Reihe von Statistiken zur Weiterbildung. Ein detaillierter Vergleich mit den Informationen aus den Trägerstatistiken (z. B. VHS-Statistik; Verbundstatistik; *wbmonitor*) oder den Betriebs- oder Unternehmensbefragungen (z. B. CVTS oder IAB-Betriebspanel) ist nicht möglich. Durch den AES bzw. die Studie „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ wird das Feld der Weiterbildung insgesamt mit einer breiten Informationsbasis in den Blick genommen. Die Ergebnisdarstellungen erfolgen dabei nicht nur auf Ebene der Personen, sondern auch auf Ebene der Aktivitäten. Hierdurch kann das Feld der Weiterbildung genauer dargestellt und in seiner gesamten Breite beschrieben werden. Dabei ist eine getrennte Betrachtung nach den sogenannten Segmenten der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung möglich.

Ergänzend zu den Weiterbildungsaktivitäten (*non-formal education*) erfasst der AES bzw. „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ Aktivitäten aus dem Bereich der regulären Bildungsgänge (*formal education*) und des informellen Lernens (*informal learning*). Das vergleichsweise breite Fragenpektrum geht über personenbezogene Angaben, Informationen über die individuelle berufsbezo-

<sup>6</sup> Für nähere Einzelheiten zur Methodik verweisen wir auf unseren Methodenbericht, der dem MWK im August 2014 vorgelegt wurde.

gene Situation und den Bildungshintergrund hinaus. Erfasst werden zusätzlich folgende Informationen:

- Verschiedene Lernaktivitäten: Reguläre Bildungsgänge, Weiterbildungsaktivitäten, informelle Lernaktivitäten,
- Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten nach z. B.: Teilnahmegründen, Anlass der Weiterbildung, Dauer, Weiterbildungssegmenten, Nutzen und Themenbereichen,
- Beschreibung von informellen Lernaktivitäten: Form, Themenbereiche, Lernmotive,
- Informations- und Beratungsbedarf.

Die Niedersachsen-spezifischen Zusatzfragen gliedern sich darin ein:

- Anbieter der Weiterbildungsaktivitäten (Zusatzfrage zur Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten),
- Bekanntheit des Rechtsanspruchs auf Bildungsurlaub in Niedersachsen (Zusatzfrage zur Transparenz im Themenfeld Informations- und Beratungsbedarf),
- Bekanntheit verschiedener niedersächsischer Beratungsstellen über Weiterbildungsmöglichkeiten (Zusatzfrage zur Transparenz im Themenfeld Informations- und Beratungsbedarf).

Der Auftrag des MWK umfasst eine Schlussberichterstattung durch TNS Infratest Sozialforschung, die hiermit vorgelegt wird. Der Bericht stellt nicht nur die Ergebnisse zum Weiterbildungsverhalten in Form von Teilnahmequoten insgesamt (Kapitel 2 und 3) und mit sozialer Differenzierung (Kapitel 4) sowie einer Beschreibung des Feldes (Kapitel 5) dar, sondern skizziert darüber hinaus die Lage zum Informations- und Beratungsbedarf (Kapitel 6), die Teilnahme an regulären Bildungsgängen (Kapitel 7) und informellem Lernen (Kapitel 8).

## 2 Weiterbildung in Niedersachsen

Für die Erhebung der Weiterbildungsbeteiligung sind die im europäischen AES-Manual (Eurostat (2012) vorgegebenen Instrumente entscheidend. Als *non-formal education activities* – ins Deutsche übertragen: Weiterbildungsaktivitäten – wird dort ein Spektrum definiert,<sup>7</sup> das folgende vier Formen umfasst:

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

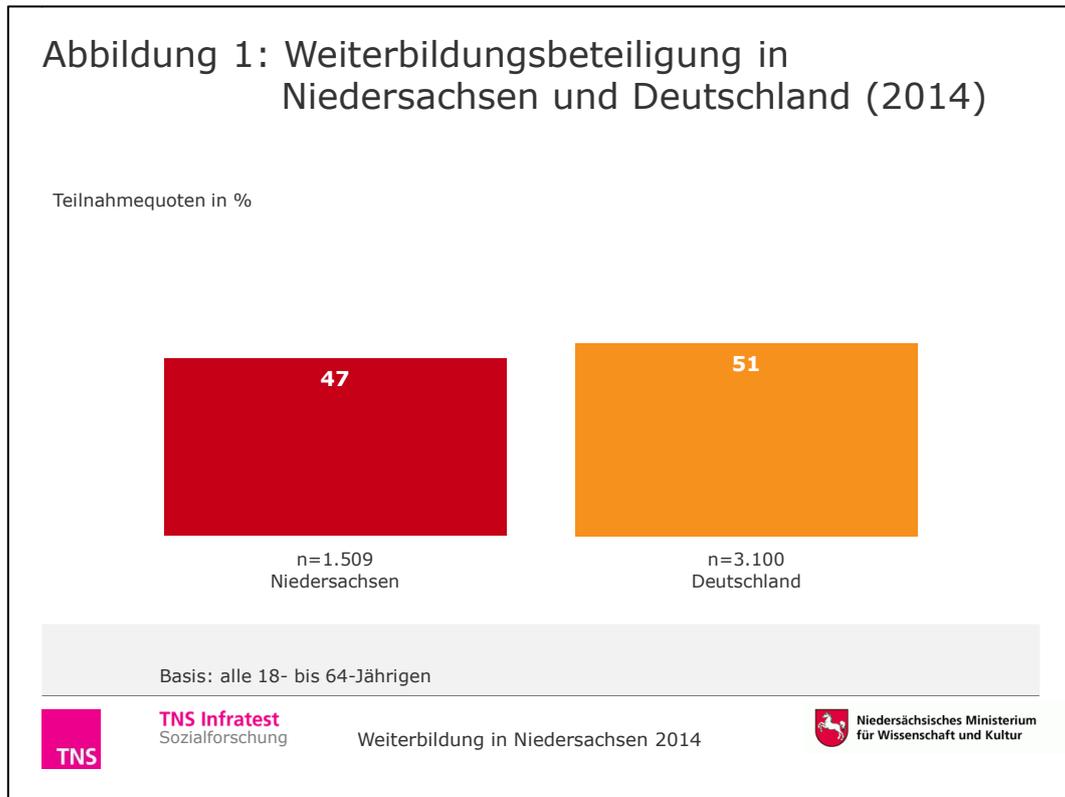
Sinn des definierten Fragenspektrums ist es nicht, überschneidungsfreie Ergebnisse nach Formen von Weiterbildung zu erfragen. Vielmehr sollen die Befragungspersonen an das Thema herangeführt werden. Das Fragenspektrum soll demnach Impulse zum Nachdenken darüber geben, was eine Person in den vergangenen zwölf Monaten gemacht hat. Hierdurch sollen die Weiterbildungsaktivitäten möglichst umfassend erhoben werden.

Der Beobachtungszeitraum zur Lernbeteiligung der Zielpersonen bzw. zur Unternehmung von Weiterbildungsaktivitäten umfasst die „letzten zwölf Monate“ vor dem Interview auf Individualebene. Der Befragungszeitraum erstreckt sich über insgesamt zwei Monate (Kapitel 1). Mit anderen Worten: der Beobachtungszeitraum beträgt zwölf Monate, die in einem Zeitraum von 14 Monaten vertretet sein können.

Die folgende Darstellung auf Grundlage von 1.509 Befragungspersonen aus Niedersachsen und der 3.100 Befragungspersonen aus Deutschland insgesamt (einschließlich Niedersachsen) zeigt die Ergebnisse im Vergleich in Form von Teilnahmequoten. In die Teilnahmequote geht dabei jede Person ein, die wenigstens eine der oben genannten vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten in den letzten zwölf Monaten wahrnahm.

---

<sup>7</sup> Grundlage der europäischen Vorgaben war die internationale *Classification of Learning Activities* (CLA; European Commission/Eurostat 2006, in der der oben beschriebene Bereich als *non-formal education* bezeichnet wird (genauer vgl. Bilger/Behringer/Kuper 2013, Kapitel 1.2). Gemeint ist ein Lernen außerhalb der *formal education*, die wir im Deutschen mit regulären Bildungsgängen bezeichnen (genauer vgl. Kapitel 7), welches aber ebenfalls durch eine Lehrperson organisiert bzw. vorbereitet ist. Letzteres ist zugleich auch die Trennlinie zum *informal learning*, das als informelles Lernen im Deutschen bezeichnet wird und das ohne eine organisierte „Lehrer-Schüler-Beziehung“ auskommt (genauer vgl. Kapitel 8). Insofern unterscheidet sich die europäische Begriffslogik, die nach Grad der Organisiertheit und Vorstrukturierung einer Lernaktivität sowie nach deren Anbindung an den nationalen Qualifikationsrahmen (für Deutschland: Deutscher Qualifikationsrahmen [DQR], in Kraft seit: Mai 2013) differenziert, von der deutschen, die eher chronologisch ist: erst Ausbildung, dann Weiterbildung. Im AES werden demnach Bildungsgänge, wie z. B. ein Meisterlehrgang, nicht der *non-formal education*, also der Weiterbildung, sondern der *formal education*, also den regulären Bildungsgängen zugerechnet.



Die Weiterbildungsbeteiligung, gemessen nach dem Instrument des AES, liegt in Niedersachsen im Jahr 2014<sup>8</sup> bei 47 % (**Abbildung 1**). Sie liegt damit um gerundet vier Prozentpunkte niedriger als in Deutschland insgesamt (51 %).<sup>9</sup> Hochgerechnet haben sich damit rund 2,3 Mio. Personen aus Niedersachsen im Alter von 18 bis 64 Jahren an Weiterbildung beteiligt.

<sup>8</sup> „Im Jahr 2014“ wird hier und im Folgenden verwendet, um einen zeitlichen Anhaltspunkt für den Beobachtungszeitraum zu geben. Wie weiter oben in diesem Kapitel ausgeführt, liegen die „letzten zwölf Monate“, verortet in einem Zeitraum von insgesamt 14 Monaten, tatsächlich nur zu fünf bis sieben Monaten im Kalenderjahr 2014.

<sup>9</sup> Der Unterschied ist auf dem 5%-Niveau signifikant.

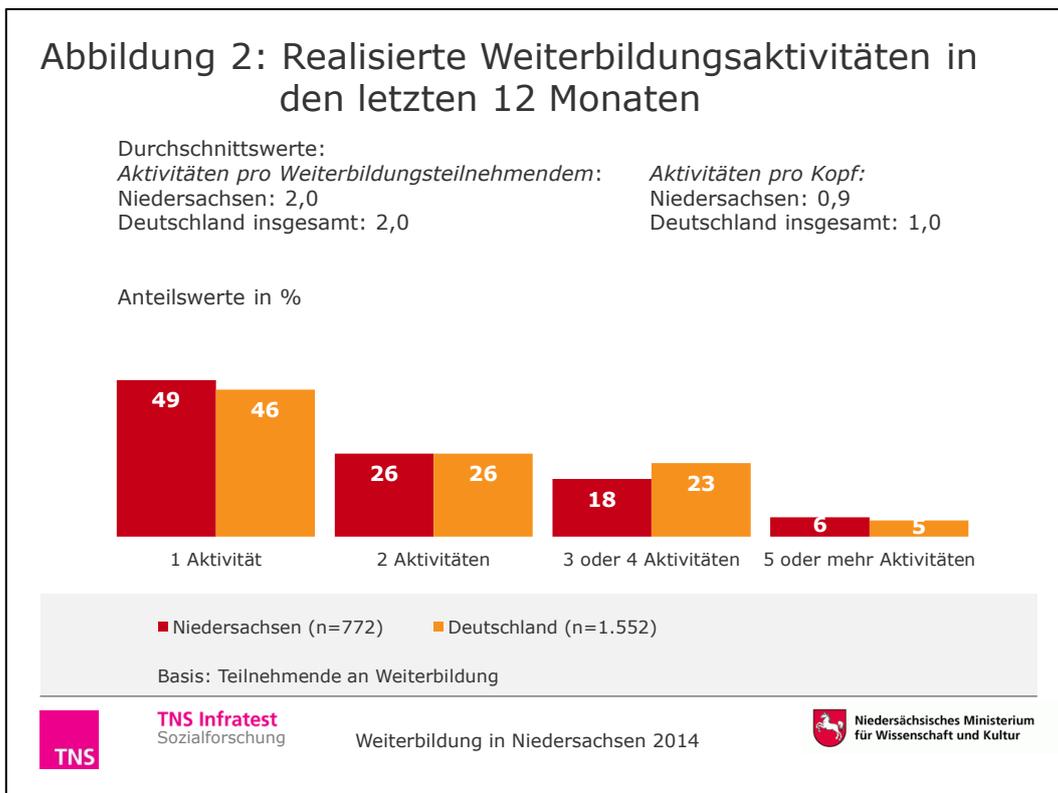
### 3 Weiterbildungssegmente

#### 3.1 Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten

Im Beobachtungszeitraum der letzten zwölf Monate nahmen 47 % der 18- bis 64-Jährigen in Niedersachsen wenigstens eine Weiterbildungsaktivität<sup>10</sup> wahr. An wie vielen Aktivitäten beteiligten sie sich?

Zunächst wird erfasst, ob sich eine Person überhaupt an Weiterbildung beteiligte, und zwar mit Hilfe der vier Fragen nach den Weiterbildungsformen, wie in Kapitel 2 beschrieben: a) Kurse oder Lehrgänge, b) kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, c) Schulungen am Arbeitsplatz und d) Privatunterricht in der Freizeit. Pro Lernform wird erfragt, zu welchem Thema oder in welchem Gebiet die Weiterbildungsaktivität in den letzten zwölf Monaten erfolgte. Pro Weiterbildungsform können bis zu drei Nennungen eingetragen werden, insgesamt also bis zu zwölf pro Person.

Die Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten unter den Teilnehmenden zeigt **Abbildung 2**.



<sup>10</sup> Eine Weiterbildungsaktivität im AES ist nicht zu verwechseln mit den sogenannten Teilnahmefällen, die den kleinsten Nenner von z. B. Anbieterstatistiken darstellen. Eine Weiterbildungsaktivität im AES kann im Beobachtungszeitraum zwölf Monate umfassen, tatsächlich aber von längerer Dauer sein. Ein Teilnahmefall in den Anbieterstatistiken umfasst die Dauer eines Kurses. Häufig sind Kurse bei Weiterbildungsanbietern nach einem Se- oder Trimester beendet.

Im Jahr 2014 nahm knapp die Hälfte (49 %) der Teilnehmenden in Niedersachsen eine Weiterbildungsaktivität wahr. Gut ein Viertel (26 %) nennt zwei Aktivitäten und knapp ein Fünftel (18 %) drei oder vier Aktivitäten. Nur 6 % haben fünf oder mehr Weiterbildungsaktivitäten im Interview angegeben. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich auch in Deutschland insgesamt, allerdings liegt hier der Anteilswert der Teilnehmenden, die eine Aktivität wahrnahmen, etwas niedriger und der Anteil derer, die 3 oder 4 Aktivitäten wahrnahmen, etwas höher. Diese Differenz führt zu keinem Unterschied der durchschnittlichen Weiterbildungsaktivitäten pro weiterbildungsaktiver Person (beide Regionen pro Teilnehmendem durchschnittlich 2,0 Aktivitäten).

Weil die Weiterbildungsquote in Niedersachsen mit 47 % etwas niedriger ausfällt als in Deutschland insgesamt (51 %), liegt auch die Zahl wahrgenommener Aktivitäten pro Kopf in Niedersachsen etwas niedriger als in Deutschland insgesamt: Pro Kopf in der Bevölkerung entfallen durchschnittlich auf jeden Niedersachsen von 18 bis 64 Jahren 0,9 Weiterbildungsaktivitäten. In Deutschland liegt dieser Wert mit 1,0 etwas höher. Hochgerechnet nahmen im Jahr 2014 von den 4,9 Mio. Niedersachsen rund 2,3 Mio. Personen rund 4,5 Mio. Weiterbildungsaktivitäten wahr.

### 3.2 Merkmale zur Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten

Weiterbildung ist gekennzeichnet durch Heterogenität: Verschiedene Personengruppen nehmen in unterschiedlichen Situationen oder Kontexten verschiedene Weiterbildungsaktivitäten wahr – sei es aufgrund verschiedener Zugangsmöglichkeiten oder Teilnahmemotivation. Insofern ist in einer Erhebung zur Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung nicht nur die Tatsache, ob sich eine Person in den letzten zwölf Monaten an Weiterbildung beteiligte, sondern auch die Information, *welche* Aktivitäten sie wahrnahm, bedeutsam.

Der AES erfasst nicht nur, ob sich eine Person an Weiterbildung beteiligte (vgl. Kapitel 2), sondern auch Informationen zu den wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten. Folgende Merkmale können in „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ für die Beschreibung herangezogen werden:

- Veranstaltungsart
- Thema/Gebiet
- Bezeichnung
- Unterrichtsstunden
- Teilnahmemotive
- Erwerbsstatus zu Beginn der Teilnahme
- während der Arbeitszeit/einer Freistellung für Bildungszwecke
- betriebliche Anordnung
- Anbieter (Zusatzfrage: Niedersachsen)
- Zertifikat
- individuelle (direkte) Kosten
- Kostenbeitrag anderer Stellen
- Nutzenbewertung
- Nutzen im Einzelnen

„Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ wurde, erweitert um einige niedersachsen-spezifische Zusatzfragen, mit demselben Fragenprogramm erhoben wie der AES 2014 (Kapitel 1). Daher sind für

alle genannten Beschreibungsmerkmale – mit Ausnahme der Anbieter – Ergebnisvergleiche zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt möglich.

Durch die Erhebung von Informationen über die einzelnen Weiterbildungsaktivitäten können Analysen nicht nur auf Personenebene vorgenommen werden, sondern auch auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten.

Im Interview werden im Anschluss an die Erhebung der Zahl der Weiterbildungsaktivitäten insgesamt für bis zu vier zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten nähere Informationen erbeten. Für die Beschreibung der ersten zwei Aktivitäten wurden etwas längere Nachfragenblöcke eingesetzt als für die folgenden zwei. In den beiden kürzeren Nachfragenblöcken sind die Merkmale „Zertifikate“, „Nutzenbewertung“ und „Nutzen im Einzelnen“ nicht enthalten.<sup>11</sup>

Die Ergebnisdarstellung zur Beschreibung des Feldes von Weiterbildung erfolgt zweistufig. In diesem Kapitel werden ausschließlich die Informationen herangezogen, die zur getrennten Betrachtung der drei AES-Weiterbildungssegmente – der betrieblichen, oder individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung – entscheidend sind. Eine weitere Darstellung nach ausgewählten Informationen wie Themenbereich oder -gebiet, investierte Zeit und Dauer, Anbieter, Zertifizierung und individueller Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten erfolgt in Kapitel 5.

### 3.3 Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente

Im AES und analog auch in „Weiterbildung in Niedersachsen“ wird eine getrennte Betrachtung von insgesamt drei Weiterbildungssegmenten vorgenommen (z. B. Bilger/Kuper 2013):

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

Die Definition der drei Weiterbildungssegmente wurde im AES 2014 analog zur letzten Erhebung, dem AES 2012, der Teil der europäischen Statistik war, vorgenommen. Die Zuordnung nach Weiterbildungssegmenten erfolgt zunächst auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten. Hierbei werden zuerst die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten bestimmt:

- Das erste Kriterium zur Bestimmung einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität ist, ob die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgt.
- Das zweite Kriterium bezieht eine darüber hinaus gehende betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsaktivität ein. Konkret werden zusätzlich diejenigen Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden.

---

<sup>11</sup> Die bis zu vier zufällig ausgewählten Weiterbildungsaktivitäten entsprechen in Niedersachsen ungewichtet 95 % der insgesamt erhobenen. Aufgrund der Zufallsauswahl im Fragenprogramm sind sie als repräsentativ für alle durch die Befragten wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten zu werten.

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt:

- Weiterbildungsaktivitäten, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen erfolgen“, werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet,
- diejenigen Weiterbildungsaktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen“ wahrgenommen werden, hingegen der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.

### **Weiterbildungsteilnahme während der Arbeits- oder Freizeit oder aufgrund einer Bildungsfreistellung?**

Im Jahr 2014 wurden in Niedersachsen 57 % der Weiterbildungsaktivitäten aus einer Erwerbs- oder Ausbildungssituation heraus wahrgenommen (**Tabelle 1**). Dabei erfolgten 53 % ganz, 3 % überwiegend und 1 % zum kleineren Teil während der Arbeitszeit. In Niedersachsen liegt der Anteilswert der Weiterbildungsaktivitäten, die während der Arbeitszeit erfolgten, niedriger (vier Prozentpunkte) als in Deutschland insgesamt. Dies ist vor allem auf den in Niedersachsen niedrigeren Anteilswert von Aktivitäten, die ganz während der Arbeitszeit erfolgten, zurückzuführen.

**Tabelle 1: Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit**

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=1.448)	Deutschland (n=2.986)
<i>ja, ganz</i>	53	57
<i>ja, überwiegend</i>	3	3
<i>ja, zum kleineren Teil</i>	1	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	57	61
trifft nicht zu	43	39
Gesamt	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Darüber hinaus wurde erfragt, ob eine Weiterbildungsaktivität während einer „bezahlten Freistellung für Bildungszwecke“ erfolgte. Der ermittelte Anteilswert liegt in Niedersachsen mit 7 % über dem Wert für Deutschland insgesamt (5 %, nicht tabelliert). Hochgerechnet haben entsprechend rund 0,3 Mio. Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren eine Freistellung für Bildungszwecke in Niedersachsen wahrgenommen.

### **Übernahme direkter Weiterbildungskosten durch den Arbeitnehmer**

Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten wurden in Niedersachsen direkte Weiterbildungskosten für 58 % aller Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber übernommen (nicht tabelliert). Dieser Wert liegt etwa so hoch wie in Deutschland insgesamt (60 %).

### Teilnahmemotivation: Berufliche oder private Gründe?

In Niedersachsen – ebenso wie in Deutschland insgesamt – werden Weiterbildungsaktivitäten deutlich häufiger aus beruflichen (83 %) als aus privaten Gründen (17 %) wahrgenommen (**Tabelle 2**).

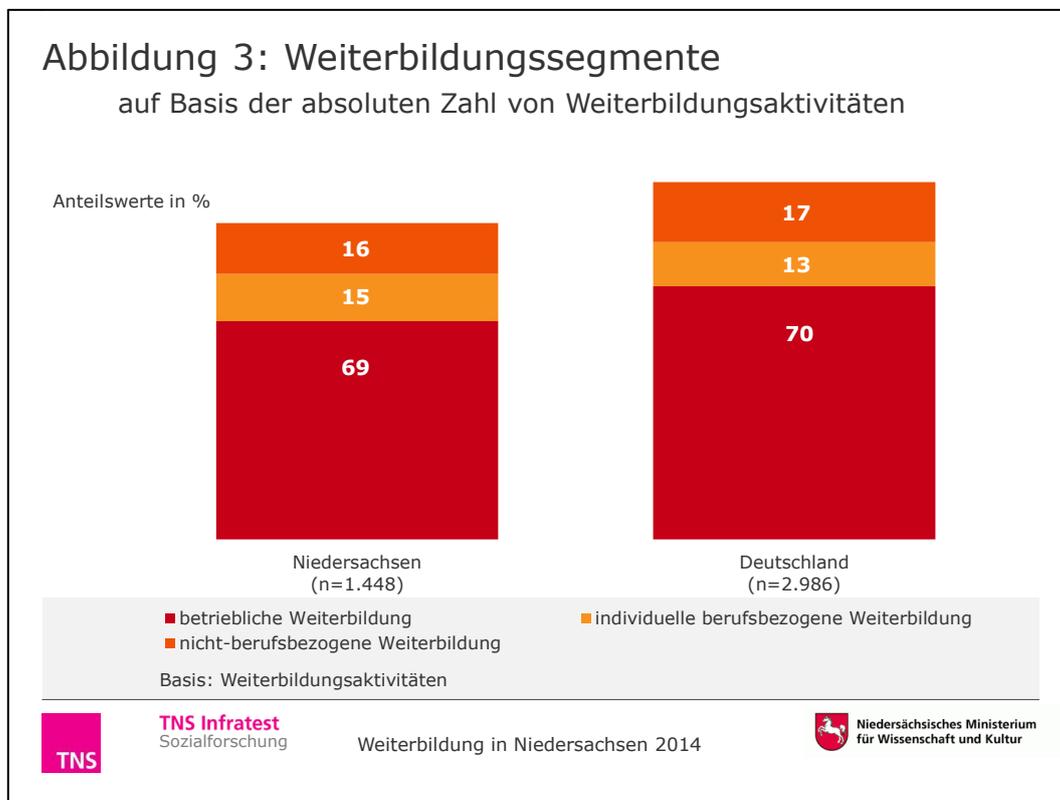
**Tabelle 2: Gründe der Weiterbildungsbeteiligung**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=1.528)	Deutschland (n=3.125)
beruflich	83	82
privat	17	18
Gesamt	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2014

### 3.4 Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten

Der AES unterscheidet die drei Weiterbildungssegmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (vgl. Kapitel 3.3).



**Abbildung 3** zeigt die Verteilung nach Weiterbildungssegmenten für das Jahr 2014 unter Einbeziehung der unterschiedlich hohen Zahl von Weiterbildungsaktivitäten (Säulenhöhe).

Im Jahr 2014 umfasst die betriebliche Weiterbildung in Niedersachsen 69 % aller Weiterbildungsaktivitäten. 15 % entfallen auf die individuelle berufsbezogene Weiterbildung und 16 % auf das Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Die relativen Anteilswerte für alle drei Weiterbildungssegmente fallen in Niedersachsen und Deutschland in ähnlicher Größenordnung aus.

### **Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsteilnahme**

Wie die Verteilung der Erwerbssituation zu Beginn bzw. während einer Weiterbildungsaktivität aussieht, zeigt auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten **Tabelle 3**. Weiterbildungsaktivitäten werden im Jahr 2014 in Niedersachsen überwiegend von Personen wahrgenommen, die zu Beginn einer Aktivität erwerbstätig waren (82 %). 10 % der Aktivitäten wurden von „sonst nicht Erwerbstätigen“ wahrgenommen, 3 % von Arbeitslosen und 3 % von Personen in einer Ausbildung. Die Verteilung in Deutschland insgesamt unterscheidet sich davon nicht nennenswert.

Auch die Strukturen der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten fallen in Deutschland insgesamt und in Niedersachsen ähnlich aus. 96 % der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wurden in den letzten zwölf Monaten in Niedersachsen von Personen wahrgenommen, die zu Beginn/während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren, und zu 3 % in einer Ausbildung. Dies ist insofern plausibel, als Arbeitslose und sonstige Nicht-Erwerbstätige kaum Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben dürften.

In den beiden anderen Segmenten unterscheiden sich die Strukturen zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt.

- Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung wurden 61 % der Weiterbildungsaktivitäten von Personen, die zu Beginn/während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren, wahrgenommen und 29 % von sonstigen Nicht-Erwerbstätigen. In Deutschland insgesamt fällt der Anteil bei nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten, die von Erwerbstätigen wahrgenommen wurden, um elf Prozentpunkte niedriger und die, die von sonstigen Nicht-Erwerbstätigen besucht wurden, um acht Prozentpunkte höher aus.
- Unterschiede gibt es bei den Anteilswerten eben dieser beiden Gruppen auch unter den individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten. Der Anteil der individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten, die von Erwerbstätigen besucht wurden, liegt mit 41 % in Niedersachsen um 17 Prozentpunkte niedriger als in Deutschland insgesamt und derjenige von Aktivitäten, die von sonstigen Nicht-Erwerbstätigen besucht wurden, mit 33 % um 16 Prozentpunkte höher.

**Tabelle 3: Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsbeteiligung**

	Anteilswerte in %	
	Nieder- sachsen	Deutsch- land
<i>Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n=1.448)	(n=2.986)
erwerbstätig	82	84
arbeitslos	3	4
nicht erwerbstätig	10	9
in einer Ausbildung	3	2
keine Angabe	2	1
Gesamt	100	100
<i>Basis: betriebliche Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n=981)	(n=1.904)
erwerbstätig	96	97
arbeitslos	0	0
nicht erwerbstätig	0	0
in einer Ausbildung	3	2
keine Angabe	-	0
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>
<i>Basis: individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n=192)	(n=447)
erwerbstätig	41	58
arbeitslos	14	16
nicht erwerbstätig	33	17
in einer Ausbildung	2	2
keine Angabe	10	8
Gesamt	100	100 <sup>1)</sup>
<i>Basis: nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n=275)	(n=635)
erwerbstätig	61	50
arbeitslos	4	7
nicht erwerbstätig	29	37
in einer Ausbildung	1	5
keine Angabe	5	1
Gesamt	100	100

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

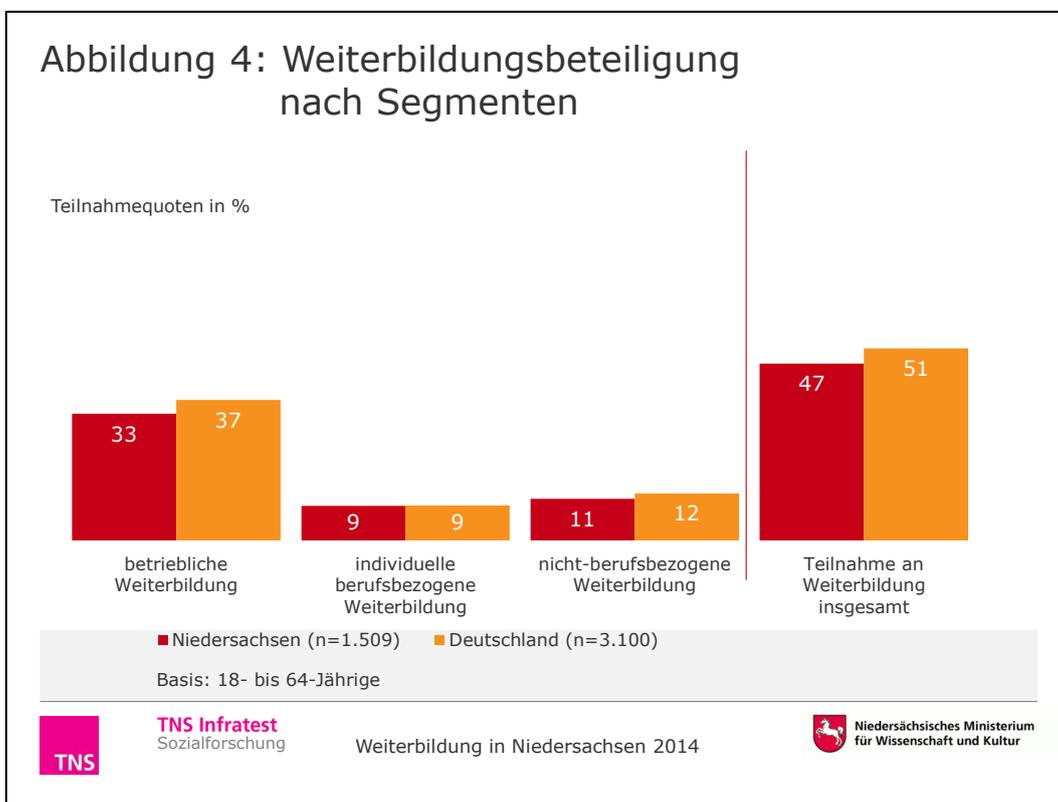
### 3.5 Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten

Anders als im Kapitel 3.4 erfolgt die Analyse der Weiterbildungssegmente in diesem Abschnitt nicht auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten, sondern auf der Ebene der 18- bis 64-jährigen Personen.

Eine Person wird dann als teilnehmend je Weiterbildungssegment gewertet, wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität des entsprechenden Segments im Verlauf der letzten zwölf Monate wahrgenommen hat. Weil eine Person Weiterbildungsaktivitäten verschiedener Segmente wahrge-

nommen haben kann, liegt die Summe der in **Abbildung 4** dargestellten Teilnahmequoten der Weiterbildungssegmente über dem Gesamtwert der Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt.

Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung liegt im Jahr 2014 in Niedersachsen bei 33 %. Damit ist die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung deutlich größer als die der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (11 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (9 %). Die Teilnahmequoten nach Segmenten der Weiterbildung unterscheiden sich in einem von drei Fällen zwischen der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung Niedersachsens und der Deutschlands insgesamt: Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung fällt in Deutschland insgesamt mit 37 % etwas höher aus als in Niedersachsen. Mit anderen Worten, der Unterschied an der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt ist vor allem auf die relativ höhere Zahl von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten bzw. Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung in Deutschland insgesamt zurückzuführen.



## 4 Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen

Die Beteiligung an Weiterbildung kann in verschiedenen Teilgruppen der Bevölkerung unterschiedlich hoch ausfallen. Die deutlichsten Unterschiede ergeben sich bei getrennter Betrachtung nach Bildungshintergrund, Erwerbsstatus und berufsbezogenen Merkmalen, Staatsangehörigkeit,<sup>12</sup> Geschlecht und Alter. Dies zeigten durchgängig alle Erhebungen zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“. Welche Ergebnisse liegen im Jahr 2014 für Niedersachsen vor?

### 4.1 Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale

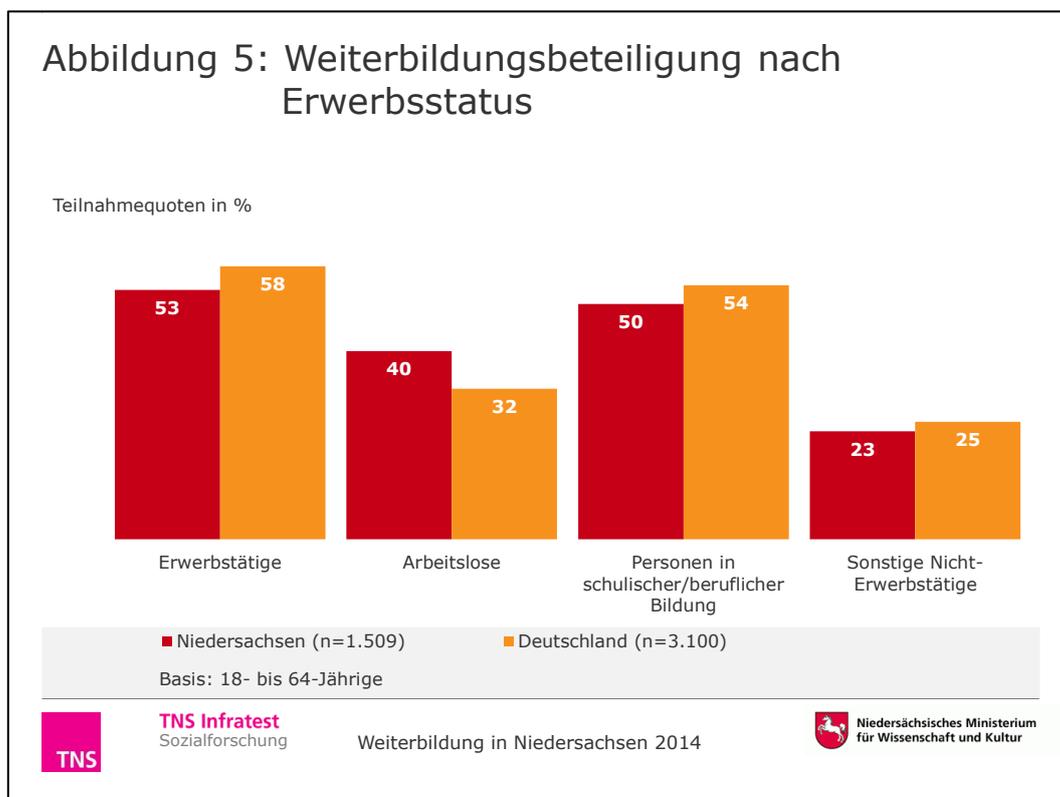
Die Beteiligung an Weiterbildung, deren größter Bereich die betriebliche Weiterbildung umfasst, ist vor allem von beruflichen Zugangsmöglichkeiten und bei Beschäftigung von unterschiedlichen Positionen und berufsbezogenen Bedingungen geprägt.

#### Erwerbsstatus

Der Erwerbsstatus ist für die Beteiligung an Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige beteiligen sich in Niedersachsen im Jahr 2014 am häufigsten an Weiterbildung (53 %), gefolgt von Personen, die sich in einer (Aus-)Bildung befinden (50 %; **Abbildung 5**). Mit Abstand folgen Arbeitslose (40 %) und sonstige Nicht-Erwerbstätige (23 %).

---

<sup>12</sup> Fallzahlbedingt sind Auswertungen in Niedersachsen nach Staatsangehörigkeit nicht möglich.



Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen beteiligen sich Erwerbstätige in Niedersachsen weniger häufig an Weiterbildung als bundesweit (Niedersachsen: 53 %; Deutschland: 58 %). In den drei verbleibenden Teilgruppen zeigen sich, nicht zuletzt auch aufgrund der zugrunde liegenden Fallzahl der jeweiligen Gruppe, keine signifikanten Unterschiede.

Aufgrund der besseren Zugangsmöglichkeiten beteiligen sich Erwerbstätige sowohl in Niedersachsen als auch bundesweit jeweils am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung (**Tabelle 4**). Allerdings liegt die Teilnahmequote Erwerbstätiger (44 %) in Niedersachsen etwas niedriger als in Deutschland insgesamt (49 %).

**Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus**

	Teilnahmequoten in %					
	betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Niedersachsen (n=1.509)	Deutschland (n=3.100)	Niedersachsen (n=1.509)	Deutschland (n=3.100)	Niedersachsen (n=1.509)	Deutschland (n=3.100)
Erwerbstätige	44	49	7	9	9	10
Arbeitslose	14	11	18	17	10	7
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	15	17	24	14	23	31
sonstige Nicht- Erwerbstätige	8	5	6	5	11	16

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Im AES 2014 wurde der Erwerbsstatus der befragten Personen einerseits zum Zeitpunkt der Befragung erfasst und andererseits bei Weiterbildungsteilnehmenden zum Zeitpunkt der jeweils genannten Weiterbildungsaktivitäten erfragt. Wenngleich Tabelle 4 zeigt, dass unter den Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, 14 % betriebliche Weiterbildung wahrnahmen, lässt dies noch keine Aussage darüber zu, welchen Erwerbsstatus diese Personen zu Beginn bzw. während der Teilnahme an der Weiterbildungsaktivität hatten. Betrachtet man auf Ebene der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten jeweils den Berufsstatus zu Beginn der Teilnahme, wird deutlich, dass die Teilnahmefälle an betrieblicher Weiterbildung mit 96 % fast vollständig auf Personen, die während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren, zurückgehen (vgl. Kapitel 3.4; Tabelle 3). Weitere 3 % der Aktivitäten wurden von Personen in einer Ausbildung besucht. Die an betrieblicher Weiterbildung teilnehmenden Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, sind in diesen Status offenbar erst nach Beginn der betrieblichen Weiterbildungsaktivität im Zeitraum der letzten zwölf Monate übergegangen.

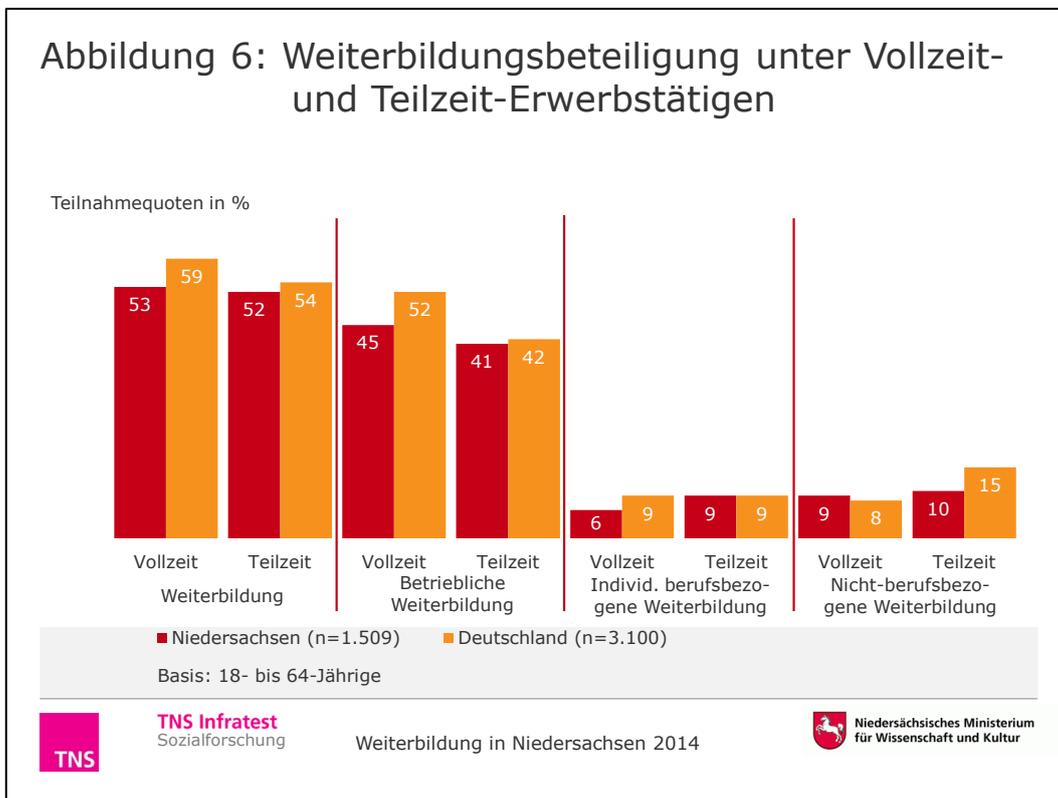
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung nehmen in Niedersachsen Personen in (Aus-)Bildung am häufigsten (24 %) wahr, gefolgt von Arbeitslosen (18 %). Die Teilnahmequote Erwerbstätiger und sonstiger Nicht-Erwerbstätiger ist dagegen in diesem Segment vergleichsweise niedrig (7 % bzw. 6 %). In Niedersachsen ist die Reichweite von individueller berufsbezogener Weiterbildung unter Personen in einer Ausbildung (24 %) damit deutlich größer als in Deutschland insgesamt (14 %).

Die Beteiligung an nicht-berufsbezogener Weiterbildung fällt in Niedersachsen – ähnlich wie in Deutschland insgesamt – unter Personen in einer (Aus-)Bildungsphase am höchsten aus (23 %), gefolgt von sonstigen nicht-erwerbstätigen Personen (11 %), Arbeitslosen (10 %) und Erwerbstätigen (9 %). Deutliche Niveauunterschiede zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt finden sich auch hier unter Personen in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase, allerdings zuungunsten der Niedersachsen (23 % vs. 31 %).

### Arbeitszeit

Im Jahr 2014 nehmen in Niedersachsen sowohl Vollzeit-Erwerbstätige (53 %) als auch Teilzeit-Beschäftigte (52 %) jeweils zu mehr als der Hälfte Weiterbildung wahr (**Abbildung 6**). Dies ist auch in Deutschland der Fall. Hier ist die Reichweite von Weiterbildung unter den Vollzeit-

Erwerbstätigen (59 %) höher als unter den Teilzeit-Erwerbstätigen (54 %). Somit nehmen in Niedersachsen etwas weniger Vollzeit-Erwerbstätige Weiterbildung wahr als in Deutschland insgesamt (Differenz: sechs Prozentpunkte).



Dieser Unterschied ist vor allem auf das Teilnahmeverhalten an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. Zwar nehmen auch hier in Niedersachsen mehr Vollzeit-Erwerbstätige (45 %) als Teilzeit-Erwerbstätige (41 %) teil, allerdings ist der Unterschied weniger stark ausgeprägt als in Deutschland insgesamt (52 % vs. 42 %). Damit liegt die Teilnahmequote unter Vollzeit-Erwerbstätigen in Deutschland insgesamt deutlich über derjenigen in Niedersachsen.

Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung fällt dagegen der Unterschied in Niedersachsen entgegengesetzt aus: Beschäftigte in Teilzeit (9 %) nehmen häufiger individuelle berufsbezogene Weiterbildung wahr als Vollzeit-Erwerbstätige (6 %). Wiederum liegt die niedersächsische Quote unter Vollzeit-Erwerbstätigen (6 %) niedriger als in Deutschland insgesamt (9 %).

Am nicht-berufsbezogenen Segment beteiligen sich Vollzeit-Erwerbstätige (9 %) und Teilzeit-Erwerbstätige (10 %) in Niedersachsen etwa gleich häufig. Dies ist in Deutschland insgesamt anders: Hier beteiligen sich Teilzeit-Erwerbstätige mit 15 % häufiger als die Vollzeit-Erwerbstätigen (8 %) und zudem häufiger als die entsprechende Vergleichsgruppe aus Niedersachsen.

Die insgesamt niedrigere Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt in Niedersachsen im Vergleich zu Deutschland insgesamt ist vor allem auf die geringere Teilnahme unter niedersächsischen Vollzeit-Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung und teilweise auf die geringere Teilnahme Vollzeit-Erwerbstätiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung zurückzuführen.

## Stellung im Beruf: Arbeiter, Angestellte, Beamte und Selbstständige

In Niedersachsen beteiligen sich im Jahr 2014 Angestellte und Beamte mit 58 % am häufigsten und Arbeiter mit 40 % am seltensten an Weiterbildung (**Tabelle 5**). Die Teilnahmequote von Selbstständigen liegt mit 46 % dazwischen. Dieses Muster findet sich auf einem etwas höheren Niveau auch in Deutschland insgesamt.

**Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Stellung im Beruf**

Basis: Erwerbstätige	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)
Arbeiter <sup>1)</sup>	40	44	35	39	3	4	8	5
Angestellte/ Beamte <sup>2)</sup>	57	63	51	56	5	8	8	10
Selbststän- dige	46	53	22	28	19	20	13	15

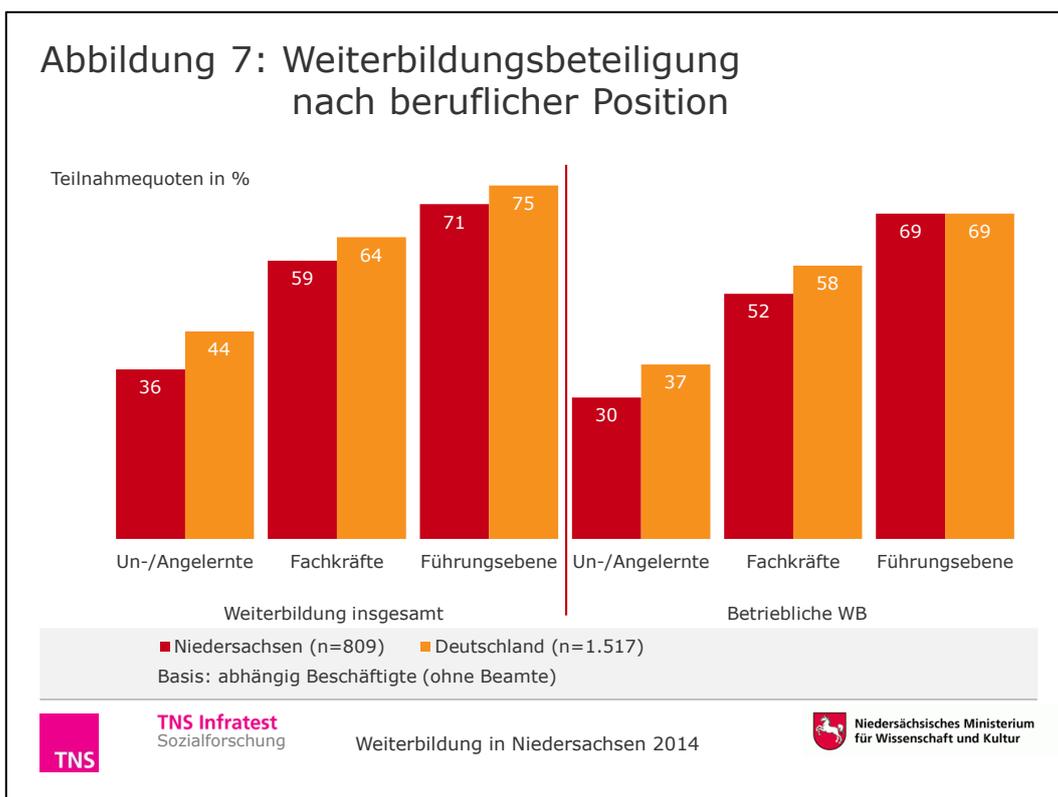
<sup>1)</sup> Die Unterscheidung von Angestellten und Arbeitern wird (offiziell) nicht mehr vorgenommen. Es ist daher anzunehmen, dass Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen sich kaum mehr als Arbeiter bezeichnen, sondern eher als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung einzuräumen, wurde die Trennung nach Arbeitern und Angestellten auch im Jahr 2014 beibehalten. In den Strukturen zeigt sich, dass das eine richtige Entscheidung war, weil sich in Niedersachsen ungewichtet immerhin 21 % und in Deutschland insgesamt 19 % der Erwerbstätigen den Arbeitern zuordnen (2007: 28%; 2010: 23%; 2012: 24%).

<sup>2)</sup> Die Gruppe der Beamten ist im AES 2014 vergleichsweise klein, daher werden für Analysen Beamte und Angestellte zusammengefasst.

Abhängig Beschäftigte beteiligen sich deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Selbstständige. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung verhält es sich andersherum. Dieses Ergebnis mag auf die zur Definition betrieblicher Weiterbildung herangezogenen Merkmale zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber und zur Verortung der Weiterbildungsaktivität während der Arbeitszeit zurückzuführen sein. Selbstständige interpretieren und beantworten die Fragen möglicherweise anders (eigene Kostenübernahme/Weiterbildungsaktivität in der Freizeit = individuelle berufsbezogene Weiterbildung; Kostenübernahme durch den Arbeitgeber/Weiterbildungsaktivität während der Arbeitszeit = betriebliche Weiterbildung; genauer vgl. Kapitel 3.3).

### Berufliche Positionierung: Un-/Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte

Spezifische Nachfragen im Fragenprogramm für Arbeiter und Angestellte zur genaueren Definition der beruflichen Stellung ermöglichen unter diesen eine Analyse der Teilnahmequoten nach ihrer beruflichen Positionierung. Die Ergebnisse zeigen für Niedersachsen und Deutschland, dass mit einer steigenden Position im Beruf eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung einhergeht – sowohl insgesamt als auch in der betrieblichen Weiterbildung (**Abbildung 7**).



Führungskräfte beteiligen sich in Niedersachsen mit 71 % an Weiterbildung, unter den Un- und Angelernten sind es dagegen 36 %. Die Fachkräfte liegen mit 59 % dazwischen. In Deutschland insgesamt liegt die Teilnahmequote der Un-/Angelernten auf höherem Niveau (Differenz: acht Prozentpunkte). Aufgrund der kleinen Fallzahl sind die Unterschiede zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt in den beiden anderen Gruppen statistisch nicht als verschieden zu bewerten.

An betrieblicher Weiterbildung beteiligen sich Un- und Angelernte (30 %) sowie Fachkräfte (52 %) in Niedersachsen seltener als in Deutschland insgesamt (37 % und 58 %). Führungskräfte liegen in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt gleichauf (jeweils 69 %).

Der Unterschied zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt in der Weiterbildungsbeteiligung unter den Un-/Angelernten ist vor allem auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten zurückzuführen.

## Betriebsgröße

Für abhängig Beschäftigte ist zudem die Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten – wiederum im Sinne von Zugangsmöglichkeiten, ein entscheidendes Kriterium für die Beteiligung an Weiterbildung. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt im Jahr 2014 die Beteiligung abhängig Beschäftigter sowohl an Weiterbildung insgesamt als auch an betrieblicher Weiterbildung, sei es in Niedersachsen oder in Deutschland insgesamt (**Tabelle 6**). Dabei lassen sich in Deutschland vor allem in den beiden größeren Gruppen der vier hier vorgestellten Betriebsgrößenklassen höhere Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung erkennen (Deutschland: 58 % und 65 %, Niedersachsen: 52 % und 58 %). Dies dürfte zumindest teilweise die höheren Weiterbildungsquoten in diesen beiden Gruppen erklären.

**Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen**

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Teilnahmequoten in %			
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung	
	Niedersachsen (n=880)	Deutschland (n=1.629)	Niedersachsen (n=880)	Deutschland (n=1.629)
1 bis 10 Beschäftigte	44	44	34	36
11 bis 49 Beschäftigte	51	55	47	50
50 bis 249 Beschäftigte	56	66	52	58
250 und mehr Beschäftigte	64	70	58	65

TNS Infratest Sozialforschung 2014

## Wirtschaftszweig

In Niedersachsen nehmen Erwerbstätige des öffentlichen Dienstes (61 %) häufiger Weiterbildungsaktivitäten wahr als Erwerbstätige, die in Wirtschaftsbetrieben (51 %) arbeiten (**Tabelle 7**). Dieser Unterschied (zehn Prozentpunkte) fällt im Bereich der betrieblichen Weiterbildung noch etwas deutlicher aus (15 Prozentpunkte).

Am häufigsten nehmen unter den Erwerbstätigen, die in Wirtschaftsbetrieben arbeiten, diejenigen aus dem weiter gefassten Dienstleistungsbereich an Weiterbildung teil (55 %), gefolgt von denjenigen aus dem produzierenden Gewerbe (48 %) und denjenigen aus dem Bereich des Handels (39 %). An betrieblicher Weiterbildung dagegen beteiligen sich Erwerbstätige aus dem produzierenden Gewerbe (43 %) und aus dem weiter gefassten Dienstleistungsbereich (43 %) gleich häufig. Erwerbstätige, die im Handel tätig sind, nehmen vergleichsweise wenig betriebliche Weiterbildung wahr (31 %).

In Deutschland insgesamt liegen ähnliche Ergebnisstrukturen vor, allerdings auf höherem Niveau.

**Tabelle 7: Teilnahme an Weiterbildung nach Wirtschaftszweig**

	Teilnahmequoten in %			
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung	
	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)
Öffentlicher Dienst	61	71	56	64
Gemeinnütziger Verband	<sup>1)</sup>	73	<sup>1)</sup>	62
Wirtschaftsbetrieb	51	53	41	44
<i>davon:</i>				
Produzierendes Gewerbe	48	50	43	46
Handel	39	42	31	35
weiterer Dienstleistungsbereich	55	57	43	45
anderer Bereich	<sup>1)</sup>	62	<sup>1)</sup>	52

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

TNS Infratest Sozialforschung 2014

### Bruttoeinkommen aus der Tätigkeit

Mit zunehmendem Bruttoeinkommen steigt die Beteiligung an Weiterbildung (**Tabelle 8**). Unter den Erwerbstätigen in Niedersachsen mit einem Bruttoeinkommen von 3.000 € und mehr liegt die Teilnahmequote an Weiterbildung bei 62 %, bei denjenigen mit bis zu 750 € bei 51 % (Differenz: elf Prozentpunkte).

**Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen nach eigenem Bruttoeinkommen**

eigenes Bruttoeinkommen	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)	Nieder- sachsen (n=1.001)	Deutsch- land (n=1.855)
Bis unter 750 €	51	42	37	27	8	11	12	12
750 € bis unter 1.500 €	48	53	37	44	5	6	9	10
1.500 € bis unter 3.000 €	55	63	50	57	6	9	7	8
3.000 € und mehr	62	70	53	62	10	10	15	14

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Dieses Muster ist durch die betriebliche Weiterbildung geprägt. Hier ist die Spannweite zudem noch etwas höher. Erwerbstätige mit 3.000 € und mehr Bruttoeinkommen beteiligen sich zu 53 % an betrieblicher Weiterbildung, Erwerbstätige mit weniger als 750 € zu 37 % (Differenz: 16 Prozentpunkte).

Ein vergleichbares Muster zeigt sich bei Betrachtung der gesamtdeutschen Ergebnisse. Dabei ist die Spannweite der Teilnahmequoten sowohl im Bereich der Weiterbildung insgesamt (Differenz Deutschland: 28 Prozentpunkte, Niedersachsen: elf Prozentpunkte) als auch im betrieblichen Weiterbildungssegment (Differenz Deutschland: 35 Prozentpunkte, Niedersachsen: 16 Prozentpunkte) deutlich größer. Vor dem Hintergrund des Aspekts von Chancengleichheit ist die Lage in Niedersachsen damit positiver zu bewerten.

## 4.2 Bildungshintergrund

Der Bildungshintergrund einer Person ist ein vergleichsweise robuster Prädiktor für die Beteiligung an Weiterbildung: Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt in der Regel auch die Teilnahme an Weiterbildung.

### Schulabschluss

Die Beteiligung an Weiterbildung von Personen mit einem hohen Schulabschluss liegt im Jahr 2014 in Niedersachsen mit 59 % deutlich über der von Personen mit niedriger Schulbildung (33 %; **Tabelle 9**). Dieses Muster zeigt sich auch in den beiden Segmenten der betrieblichen und individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Ähnliche Beteiligungsstrukturen lassen sich auch in Deutschland insgesamt erkennen, wobei hier auch bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung die Beteiligung mit steigender Schulbildung zunimmt.

**Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss<sup>1)</sup>**

	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)
niedrig	33	36	22	27	5	6	10	8
mittel	49	53	37	41	7	9	10	11
hoch	59	62	44	43	15	13	12	18

<sup>1)</sup> Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem schulischem Abschluss wurden aus dem sehr differenzierten AES-Fragenprogramm zusammengefasst. Die jeweils höchsten Schulabschlüsse wurden auf Personenebene wie folgt zusammengefasst:

niedrig = Hauptschulabschluss oder darunter

mittel = mittlerer Abschluss

hoch = Fachabitur oder darüber.

Aufgrund der geringen Basis werden die drei Gruppen, die

(a) über gar keinen Schulabschluss verfügen,

(b) den Schulabschluss nicht nannten und

(c) noch keinen Schulabschluss erworben haben, weil sie derzeit in schulischer Bildung sind, hier nicht aufgeführt.

Die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt liegen getrennt nach schulischem Bildungsniveau und in den verschiedenen Weiterbildungssegmenten in Niedersachsen etwa so hoch wie in Deutschland insgesamt. Unterschiede zeigen sich einzig in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung: Personen mit höherer Schulbildung beteiligen sich in Niedersachsen seltener als ihre bundesweite Vergleichsgruppe (12 % vs. 18 %). Das bedeutet auch: Die Beteiligungszunahme mit steigendem Bildungsniveau, die sich deutschlandweit in allen Segmenten zeigt, ergibt sich in Niedersachsen in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung nicht.

### Beruflicher Bildungsabschluss

Mit zunehmendem beruflichem Bildungsniveau ist im Jahr 2014 in Niedersachsen eine steigende Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten (**Tabelle 10**). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (43 %) und Personen mit Lehre/Berufsfachschulabschluss (41 %) beteiligen sich dabei seltener an Weiterbildung als Personen mit Meister-/Fachschul-Abschluss (61 %) und (Fach-)Hochschulabschluss (64 %). Betriebliche Weiterbildung nehmen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (19 %) und Personen mit Lehre/Berufsfachschulabschluss (32 %) ebenfalls seltener wahr als die beiden anderen Gruppen, aber auf unterschiedlichem Niveau. Darauf folgen die Gruppen der Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (48 %) und die Meister/Fachschulabsolventen (52 %). In den beiden anderen Segmenten lassen sich diese Muster weder in Niedersachsen noch in Deutschland insgesamt erkennen. Hier zeigt sich für Niedersachsen eher ein U-förmiger Verlauf.

**Tabelle 10: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)	Nieder-sachsen (n=1.509)	Deutsch-land (n=3.100)
kein Berufsabschluss	43	39	19	22	12	7	18	15
Lehre/Berufsfachschule	41	47	32	36	7	8	9	9
Meister/Fachschule	61	66	52	58	8	11	4	11
(Fach-)Hochschule	64	67	48	48	15	15	15	18

TNS Infratest Sozialforschung 2014

### ISCED-Level (1997)

Aufgrund europäischer Vorgaben wurde der Bildungshintergrund der befragten Personen im AES sehr detailliert erfasst, um einen Vergleich des Bildungsniveaus der Befragten mit anderen europäischen Ländern anhand des ISCED<sup>13</sup>-Levels zu ermöglichen.<sup>14</sup> In die ISCED-Levels werden sowohl

<sup>13</sup> International Standard Classification of Education (ISCED).

<sup>14</sup> Im Jahr 1976 lag die erste ISCED-Fassung vor, die durch die Fassung von 1997 (vgl. Institut for Statistics UNESCO 1997, 2006) abgelöst wurde (Bohlinger 2012). Im November 2011 wurde die Fassung ISCED 2011 verabschiedet (UNESCO 2011). Im AES 2014 wird die ISCED 1997 verwendet. Ein Umstieg auf die ISCED 2011 ist den europäischen Vorgaben zufolge für die nächste AES-Erhebung geplant (European Commission 2014).

die schulischen als auch die beruflichen Abschlüsse einbezogen. Unterschieden werden insgesamt sieben Levels (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, S. 126 f.):<sup>15</sup>

- Level 0: Elementarbereich
- Level 1: Primärbereich
- Level 2: Sekundarbereich I
- Level 3: Sekundarbereich II
- Level 4: Postsekundärer, nichttertiärer Bereich
- Level 5: Tertiärbereich
- Level 6: Weiterführende Forschungsprogramme

Für die Analysen wurden fallzahlbedingt diese sieben Kategorien zu insgesamt drei zusammengefasst (Level „0“ bis „2“, Level „3“ und „4“ und Level „5“ und „6“). Die Verteilung der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung nach ISCED-Level ist in der zusammengefassten Form in der ersten Spalte für Niedersachsen und rechts daneben für Deutschland insgesamt in **Tabelle 11** dargestellt. Die Strukturen in Niedersachsen und Deutschland sind verschieden: In Niedersachsen sind mehr Personen der mittleren Bildungskategorie zuzuordnen als in Deutschland insgesamt (62 % vs. 56 %).

**Tabelle 11: Bevölkerung nach ISCED-Level (1997)**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=1.509)	Deutschland (n=3.100)
keinen Abschluss bis einschließlich ISCED 2	12	15
ISCED 3 oder ISCED 4	62	56
ISCED 5 oder ISCED 6	25	29
keine Angabe	-	0
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100

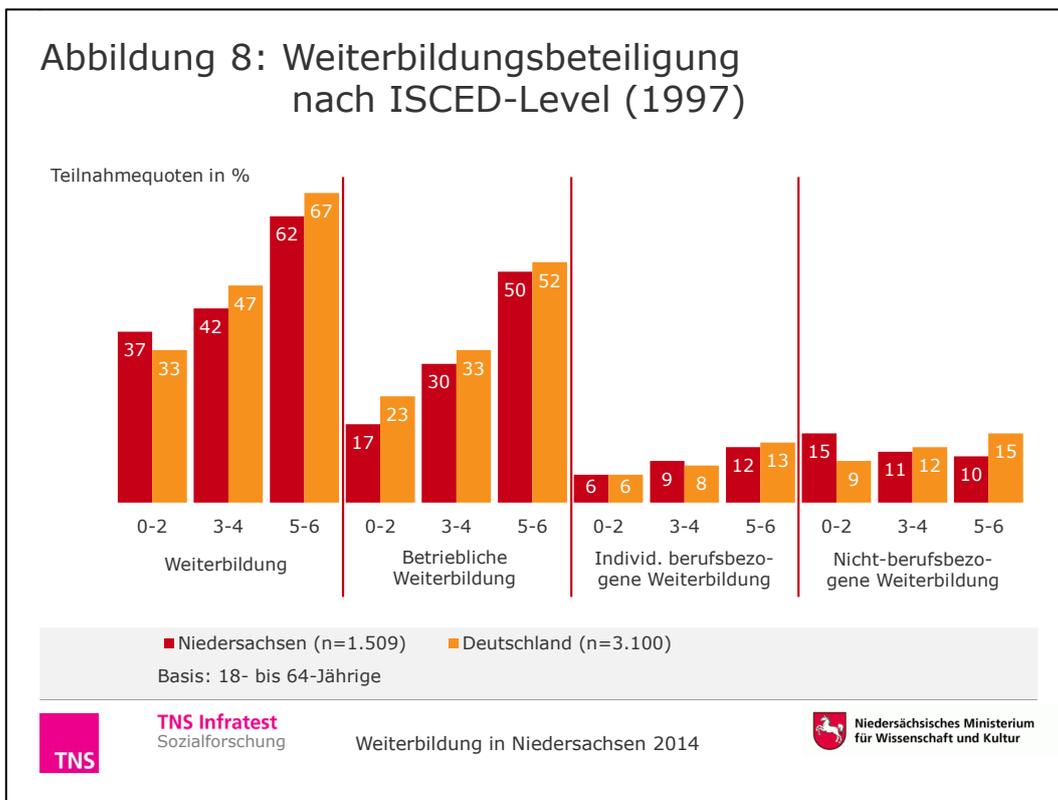
<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Auch mit zunehmendem ISCED-Level steigt die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt und im Segment der betrieblichen Weiterbildung (**Abbildung 8**). Bei der Betrachtung nach ISCED-Level ist das bekannte Muster noch eindeutiger.

Gering Qualifizierte (das sind ungefähr ISCED-Levels 0 bis 2) sind hinsichtlich ihrer Beteiligung an Weiterbildung gegenüber den Personen mit mittlerem (ISCED-Levels 3 bis 4) und hohem Qualifikationsniveau (ISCED-Levels 5 bis 6) im Nachteil. Dieses Muster zeigt sich sowohl in Niedersachsen als auch in Deutschland insgesamt. Einzig die nicht-berufsbezogene Weiterbildung liefert in Niedersachsen ein konträres Bild zu dem bekannten Muster.

<sup>15</sup> Level 0 umfasst Bildungsgänge auf dem Niveau von Vorschulen und Kindergärten und findet daher in Deutschland – aufgrund der gesetzlichen Schulpflicht – kaum Anwendung. Personen ohne Schul- und Berufsabschluss werden Level 1 zugeordnet. Den übrigen Levels (2 bis 6) werden niedrige (ISCED-Level 2A) bis hohe Schulbildung (ISCED 3A) und berufliche Bildungsgänge (ISCED-Level 3B bis 6) zugeordnet. Die höchste ISCED-Stufe (ISCED-Level 6) dient der Klassifikation eines abgeschlossenen Promotionsstudiums.



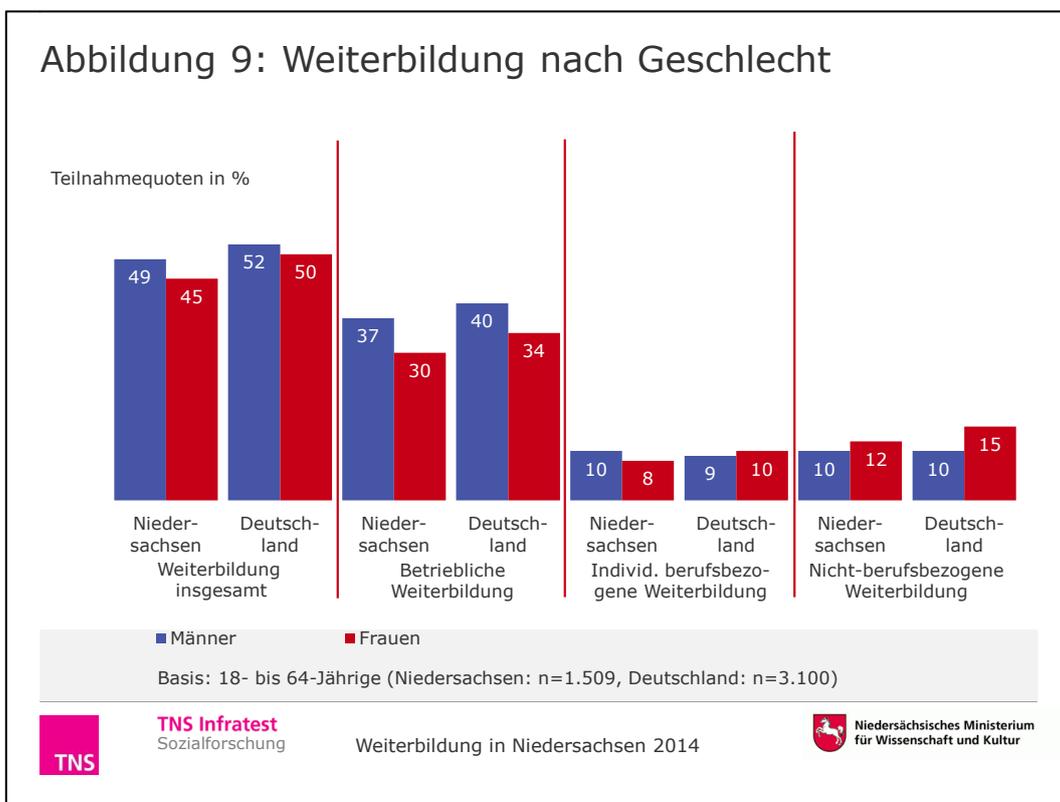
### 4.3 Geschlecht

Die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt liegt in Niedersachsen im Jahr 2014 unter den Männern mit 49 % höher als unter den Frauen mit 45 % (**Abbildung 9**). In Deutschland insgesamt liegt hier kein nennenswerter Unterschied vor.

Die Teilnahmequoten nach den Weiterbildungssegmenten und Geschlecht zeigen, dass sich in Niedersachsen und in Deutschland insgesamt Männer häufiger an betrieblicher Weiterbildung beteiligen als Frauen (Niedersachsen: 37 % vs. 30 %; Deutschland: 40 % vs. 34 %).

In den beiden anderen Weiterbildungssegmenten liegen in Niedersachsen keine nennenswerten Unterschiede in den Teilnahmequoten getrennt nach Geschlecht vor. Wengleich dies in Deutschland insgesamt auch für die individuelle berufsbezogene Weiterbildung gilt, liegt für den Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ein anderes Ergebnis vor: Frauen (15 %) nehmen in Deutschland insgesamt häufiger nicht-berufsbezogene Weiterbildung wahr als Männer (10 %).

Dennoch gilt für Niedersachsen und Deutschland insgesamt: Die genderspezifischen Unterschiede in der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt sind vor allem auf das unterschiedliche Teilnahmeverhalten im größten Weiterbildungssegment, der betrieblichen Weiterbildung, zurückzuführen.



Erfahrungen aus vielen AES-(Zusatz-)Erhebungen haben gelehrt, dass die unterschiedlich hohe Teilhabe an Weiterbildung von Männern und Frauen kein echter genderspezifischer Effekt ist, sondern in der Regel auf dahinterstehende Merkmale der Erwerbssituation zurückzuführen ist. Wie ist das in Niedersachsen? Welche Ergebnisse liegen vor, wenn zunächst ausschließlich Erwerbstätige und schließlich Vollzeit-Erwerbstätige hinsichtlich ihres Weiterbildungsverhaltens getrennt nach Geschlecht betrachtet werden?

**Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht**

	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)
Männer	49	52	37	40	10	9	10	10
Frauen	45	50	30	34	8	10	12	15
<b>Basis:</b>								
<b>Erwerbstätige</b>	(n=1.001)	(n=1.855)	(n=1.001)	(n=1.855)	(n=1.001)	(n=1.855)	(n=1.001)	(n=1.855)
Männer	52	57	47	51	5	7	8	7
Frauen	53	59	41	48	9	11	11	13
<b>Basis: Vollzeit-</b>								
<b>Erwerbstätige</b>	(n=724)	(n=1.280)	(n=724)	(n=1.280)	(n=724)	(n=1.280)	(n=724)	(n=1.280)
Männer	53	58	47	52	4	8	8	6
Frauen	53	61	39	50	11	12	11	11

TNS Infratest Sozialforschung 2014

**Tabelle 12** zeigt die Ergebnisse. Unter Erwerbstätigen zeigt sich in der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt in Niedersachsen kein Unterschied mehr nach Geschlecht. Dies gilt in Niedersachsen auch dann, wenn die engere Eingrenzung auf Vollzeit-Erwerbstätige betrachtet wird (jeweils 53 %). In Deutschland insgesamt nehmen Frauen (61 %) unter den Vollzeit-Erwerbstätigen dagegen etwas häufiger an Weiterbildung insgesamt teil als die Männer (58 %).

Diese Ergebnisse sollten vor allem vom Teilnahmeverhalten im größten Weiterbildungssegment, der betrieblichen Weiterbildung, geprägt sein. In Deutschland insgesamt ist es auch so: Unter allen 18- bis 64-Jährigen liegt zwischen den Teilnahmequoten der Männer und der Frauen eine Differenz von immerhin sechs Prozentpunkten vor. Unter den Erwerbstätigen beträgt die Differenz der Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung nur noch drei Prozentpunkte und unter den Vollzeit-Erwerbstätigen noch zwei Prozentpunkte.

In Niedersachsen zeigt sich auf dieser deskriptiven Ebene dagegen ein etwas anderes Bild: Der Unterschied der betrieblichen Weiterbildungsquoten zwischen Männern und Frauen unter allen 18- bis 64-Jährigen (sieben Prozentpunkte) ist etwa so groß wie unter den Erwerbstätigen (sechs Prozentpunkte) und wie unter den Vollzeit-Erwerbstätigen (acht Prozentpunkte).

Dieses Niedersachsen-spezifische Ergebnis ließe auf dieser rein deskriptiven Ebene darauf schließen, dass Frauen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung benachteiligt sind. Multivariate Analysen zeigen jedoch auch für Niedersachsen: die unterschiedlich hohe Beteiligung an Weiterbildung, die sich auf deskriptiver Ebene zeigt, ist nicht auf eine Chancenungleichheit bei Männern und Frauen zurückzuführen, sondern auf den dahinterstehenden beruflichen Kontext.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> In einem multivariaten Modell, in dem neben dem Geschlecht Alter, Bildung und Merkmale der Erwerbstätigkeit kontrolliert wurden, ist der Effekt des Geschlechts nicht mehr festzustellen.

#### 4.4 Alter

Nicht zuletzt mit Blick auf die Verlängerung des Renteneintritts, die gesundheitliche Verfassung und die möglichst lange gesellschaftliche Teilhabe wird zunehmend gefordert, auch die sogenannte ältere Gruppe in der erwerbsfähigen Bevölkerung stärker an (Weiter-)Bildung zu beteiligen. Wie sieht die Altersstruktur bei der Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen aus?

In Deutschland insgesamt zeigen sich, in den hier analysierten Altersgruppen, von 18 bis 54 Jahren keine Unterschiede bei den Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt (**Tabelle 13**). Die Teilnahmequote in der ältesten Gruppe liegt dagegen vergleichsweise niedrig (39 %). In Niedersachsen insgesamt zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Teilnahmequote der 35- bis 44-Jährigen (47 %) liegt niedriger als die der 18- bis 34-Jährigen<sup>17</sup> (53 %) und der 45- bis 54-Jährigen (51 %). Die niedrigste Teilnahmequote findet sich ebenfalls in der ältesten Gruppe im Alter von 55 bis 64 Jahren (31 %). Sie liegt zudem deutlich unter dem deutschen Vergleichswert.

In der ältesten Gruppe der 55- bis 64-Jährigen dürfte der niedrigere Anteil Erwerbstätiger aufgrund von frühen Renteneintritten einerseits und für die Erwerbstätigen andererseits die Überlegung, ob sich Weiterbildung (kurz) vor dem Austritt aus dem Erwerbsleben noch lohnt, eine Rolle spielen. Ein Indiz dafür findet sich im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Die Teilnahmequoten der beiden mittleren Altersgruppen unterscheiden sich statistisch nicht und liegen am höchsten, gefolgt von der Gruppe der 18- bis 34-Jährigen (31 %), wiederum gefolgt von der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (23 %). In der jüngsten Gruppe dagegen dürfte häufig ein Beginn der beruflichen Karriere noch ausstehen und insofern hier häufig keine Zugangsmöglichkeit zu betrieblicher Weiterbildung vorliegen.

---

<sup>17</sup> In der Regel wird die Gruppe der 18- bis 34-Jährigen in den AES-Analysen in zwei Gruppen getrennt dargestellt (18- bis 24-Jährige und 25- bis 34-Jährige). Weil in Niedersachsen die Basis der 18- bis 24-Jährigen, wenn weitere Analysen in Untergruppen durchgeführt werden, zu klein ist und daher nicht zu aussagekräftigen Ergebnissen führen würde, wurde hier eine Aggregation beider Gruppen vorgenommen.

In Niedersachsen ebenso wie in Deutschland insgesamt fällt die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt unter den 18- bis 24-Jährigen vergleichsweise niedrig aus (jeweils 50 %), was vor allem auf begrenzte Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung aufgrund von hohen Anteilen von Personen in einer ersten (universitären) Bildungshase zurückzuführen ist.

**Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen**

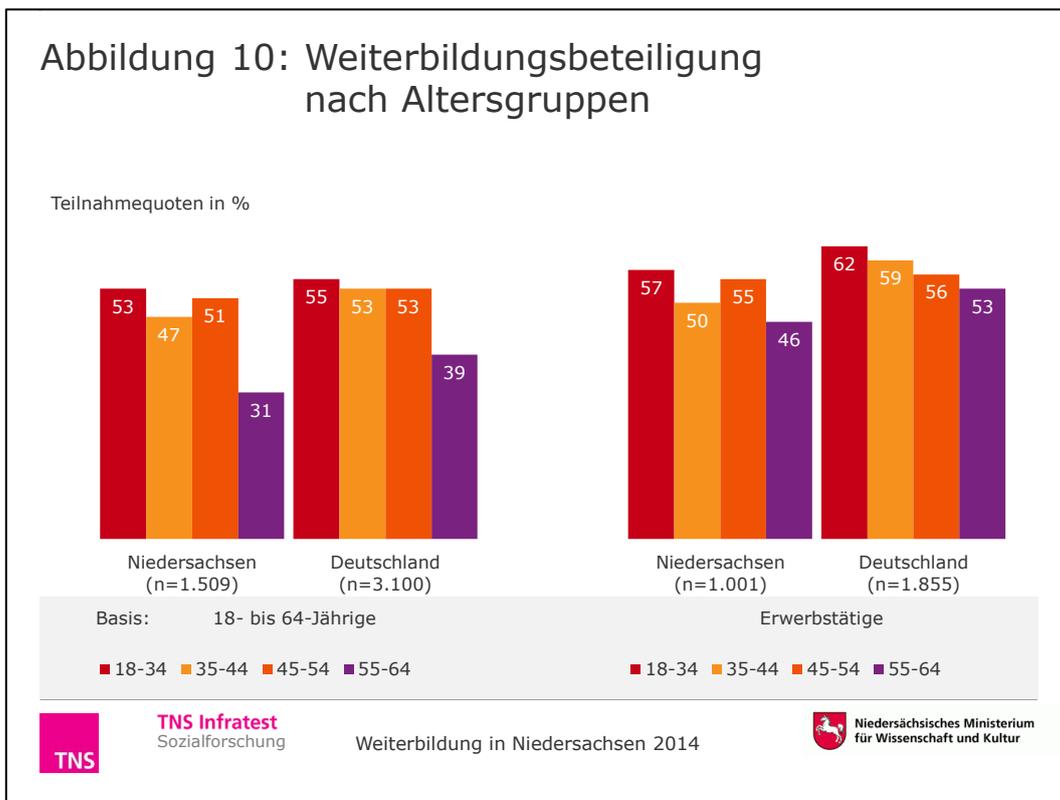
Basis: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)	Nieder- sachsen (n=1.509)	Deutsch- land (n=3.100)
18- bis 34-Jährige	53	55	31	35	13	12	16	17
35- bis 44-Jährige	47	53	38	45	9	9	8	10
45- bis 54-Jährige	51	53	41	42	8	7	9	10
55- bis 64-Jährige	31	39	23	25	4	8	9	12
<hr/>								
<b>Basis:</b> <b>Erwerbstätige</b>	(n=1.001)	(n=1.855)	(n=1.001)	(n=1.855)	(n=1.001)	(n=1.855)	(n=1.001)	(n=1.855)
18- bis 34-Jährige	57	62	46	52	7	12	12	11
35- bis 44-Jährige	50	59	43	53	7	7	8	10
45- bis 54-Jährige	55	56	46	49	8	6	8	9
55- bis 64-Jährige	46	53	38	41	5	11	10	9

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Betrachtet man ausschließlich Erwerbstätige, nimmt die jüngste Altersgruppe sowohl in Niedersachsen als auch in Deutschland insgesamt genauso häufig an betrieblicher Weiterbildung teil wie die beiden mittleren Altersgruppen. Sowohl in Niedersachsen als auch in Deutschland insgesamt liegt jeweils die betriebliche Weiterbildungsquote der erwerbstätigen 55- bis 64-Jährigen am niedrigsten (Niedersachsen: 38 %; Deutschland: 41 %). Unter den Erwerbstätigen fällt allerdings dieser Unterschied deutlich geringer aus als unter allen 18- bis 64-Jährigen.

An individueller berufsbezogener Weiterbildung beteiligt sich in Niedersachsen die jüngste Altersgruppe am häufigsten (13 %) und die älteste am wenigsten (4 %). Wenngleich auch in Deutschland insgesamt die jüngste Gruppe am häufigsten individuelle berufsbezogene Weiterbildung wahrnimmt, liegt die Teilnahmequote der verbleibenden drei Altersgruppen etwa gleich hoch. Unter den Erwerbstätigen sind in Niedersachsen bei der Beteiligung an individueller berufsbezogener Weiterbildung dagegen keine Unterschiede getrennt nach Altersgruppen zu erkennen – anders als in Deutschland insgesamt.

Auch nicht-berufsbezogene Weiterbildung wird in Niedersachsen und Deutschland insgesamt jeweils am häufigsten von der Gruppe der 18- bis 34-Jährigen wahrgenommen. Alle anderen Gruppen unterscheiden sich weder in Niedersachsen noch in Deutschland insgesamt in ihrer Teilnahme voneinander. Bei ausschließlicher Betrachtung der Erwerbstätigen finden sich getrennt nach Altersgruppen weder in Niedersachsen noch in Deutschland insgesamt Unterschiede in den Teilnahmequoten nicht-berufsbezogener Weiterbildung.



Warum die „mittlere“ Altersgruppe von 35 bis 44 Jahren in Niedersachsen im Vergleich eine so geringe Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt, auch unter ausschließlicher Betrachtung der Erwerbstätigen, mit sich bringt (**Abbildung 10**), lässt sich durch die hier angestellten Analysen nicht abschließend klären.

## 5 Weitere Formen und Teilbereiche der Weiterbildung

Zur Beschreibung der Strukturen von Weiterbildung werden im Folgenden auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten Analysen für folgende Merkmale vorgenommen: in Weiterbildung investierte Zeit, Themenbereiche von Weiterbildung, Nutzen von Weiterbildung und Anlass betrieblicher Weiterbildung.

### 5.1 Zeit für Weiterbildungsaktivitäten

Zentraler Indikator zur Beschreibung des Weiterbildungsverhaltens auf Individualebene ist, wie gesagt, die Teilnahmequote – insgesamt (s. Kapitel 2) bzw. getrennt nach verschiedenen Segmenten (s. Kapitel 3.4) und/oder Bevölkerungsgruppen (s. Kapitel 4). Um eine Information darüber zur erhalten, in welchem Umfang bzw. mit welcher Intensität verschiedene Personengruppen Weiterbildung betreiben, ist der Indikator Zeit hinzuzuziehen. Dies ist im Rahmen des AES bzw. der Studie „Weiterbildung in Niedersachsen“ mit Hilfe folgender Informationen möglich:

- Dauer innerhalb der letzten zwölf Monate (Analyseebene: Weiterbildungsaktivitäten),
- investierte Zeit in Stunden (Analyseebene: Weiterbildungsaktivitäten) und
- Weiterbildungsvolumen (Analyseebene: Individuen).

#### Dauer

Weiterbildungsaktivitäten umfassen innerhalb des Beobachtungszeitraums der letzten zwölf Monate unterschiedliche Zeitspannen. **Tabelle 14** zeigt die Ergebnisse.

**Tabelle 14: Zeitraum innerhalb der letzten zwölf Monate, über den sich die Weiterbildungsaktivität erstreckt**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=1.448)	Deutschland (n=2.986)
einige Stunden	23	26
einen Tag	22	20
mehrere Tage	28	29
mehrere Wochen	9	8
mehrere Monate	14	14
keine Angabe	3	3
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Knapp drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten (73 %) erstrecken sich über einige Stunden bis mehrere Tage. Gut ein Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten dauern mehrere Wochen (9 %) bis mehrere Monate (14 %). Eine ähnliche Verteilung liegt auch in Deutschland insgesamt vor. Einzig

Weiterbildungsaktivitäten, die nur „einige Stunden“ andauern, kommen in Niedersachsen etwas seltener vor als in Deutschland insgesamt (Unterschied: drei Prozentpunkte; signifikant auf dem 5 %-Niveau).

Die Ergebnisse für die Dauer von Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der letzten zwölf Monate getrennt nach Weiterbildungssegmenten zeigt **Tabelle 15**. Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind von eher kurzer Dauer: Immerhin 88 % dauern in Niedersachsen zwischen einigen Stunden und mehreren Tagen. Individuelle berufsbezogene und nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten sind dagegen von längeren Lernphasen geprägt. Unter den Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung dauern immerhin knapp die Hälfte (47 %) zwischen mehreren Wochen und mehreren Monaten an und unter denen der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten sind es 59 %.

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus Deutschland insgesamt finden sich einzig im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung hinsichtlich des Daueraspekts nennenswerte Unterschiede zu Niedersachsen, und zwar nicht in der Grobstruktur, sondern auf Ebene der Dauereinkategorien. In Niedersachsen zeigt sich eine vergleichsweise gleichmäßige Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf die Dauerkategorien mit leicht zunehmenden Anteilswerten mit zunehmender Dauer. In Deutschland insgesamt lässt sich dagegen eine eher heterogene Struktur ohne konkretes Muster erkennen.

**Tabelle 15: Zeitraum innerhalb der letzten zwölf Monate, über den sich die Weiterbildungsaktivität erstreckt**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %					
	betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	Niedersachsen (n=981)	Deutschland (n=1.904)	Niedersachsen (n=192)	Deutschland (n=447)	Niedersachsen (n=275)	Deutschland (n=635)
einige Stunden	27	30	16	15	12	18
einen Tag	28	26	8	10	11	6
mehrere Tage	33	32	21	21	14	20
mehrere Wochen	5	5	15	12	23	15
mehrere Monate	5	4	32	33	36	38
keine Angabe	2	2	9	10	4	4
Gesamt	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

### Investierte Zeit in Stunden

Die Intensität von Weiterbildungsaktivitäten lässt sich mit Hilfe der Frage nach der in Weiterbildung investierten Zeit in Form von „Unterrichtsstunden“ darstellen. Um zu verstehen, was eine Befragungsperson unter einer Unterrichtsstunde versteht, kam zusätzlich folgende Frage zum Einsatz: „Wenn Sie eine Unterrichts- oder Veranstaltungsstunde meinen, wie lange dauerte diese in Minu-

ten?“ Aus der genannten Zahl der Weiterbildungsstunden im Verein mit der durch die Befragungsperson definierten Länge einer solchen Stunde lässt sich die zeitliche Intensität einer Weiterbildungsaktivität in Zeitstunden berechnen.

Die zeitliche Intensität von Weiterbildungsaktivitäten variiert stark und korreliert mit der Dauer einer Weiterbildungsaktivität. Durchschnittlich werden für eine Weiterbildungsaktivität in Niedersachsen 46 Stunden aufgewendet. Dieser Wert liegt deutlich über demjenigen in Deutschland insgesamt (36 Stunden; **Tabelle 16**). Wie der Vergleich des Mittelwerts mit dem in der Tabelle berichteten Median (14 Stunden) zeigt, ist der Mittelwert stark von wenigen zeitintensiven Weiterbildungsaktivitäten beeinflusst. Dies zeigt sich auch bei den Anteilswerten: Nur knapp zwei Fünftel der Weiterbildungsaktivitäten umfassen 21 und mehr Zeitstunden. Getrennt nach Weiterbildungssegmenten ergibt sich ein eindeutiges Muster:

- Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind am wenigstens zeitintensiv (Mittelwert: 30 Stunden).
- In individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten wird durchschnittlich die meiste Zeit investiert (Mittelwert: 115 Stunden).
- Nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten liegen dazwischen (Mittelwert: 48 Stunden).

**Tabelle 16: Intensität der Weiterbildungsaktivitäten in Unterrichts-/Veranstaltungsstunden**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten	Anteilswerte in %							
	betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung		Weiterbildung insgesamt	
	Niedersachsen (n=981)	Deutschland (n=1.904)	Niedersachsen (n=192)	Deutschland (n=447)	Niedersachsen (n=275)	Deutschland (n=635)	Niedersachsen (n=1.448)	Deutschland (n=2.986)
<i>Investierte Zeit in Stunden</i>								
1-4 Stunden	19	22	9	9	7	10	16	18
5-10 Stunden	32	30	17	13	26	15	29	25
11-20 Stunden	18	19	18	18	23	25	19	20
21-40 Stunden	19	18	15	16	13	21	17	19
41-100 Stunden	7	7	24	27	21	18	12	12
101-500 Stunden	3	3	11	14	10	10	6	6
501 Stunden und mehr	1	0	6	2	0	1	2	1
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100
Median	9 STD	9 STD	30 STD	30 STD	18 STD	20 STD	14 STD	14 STD
Mittelwert	30 STD	26 STD	115 STD	75 STD	48 STD	50 STD	46 STD	36 STD

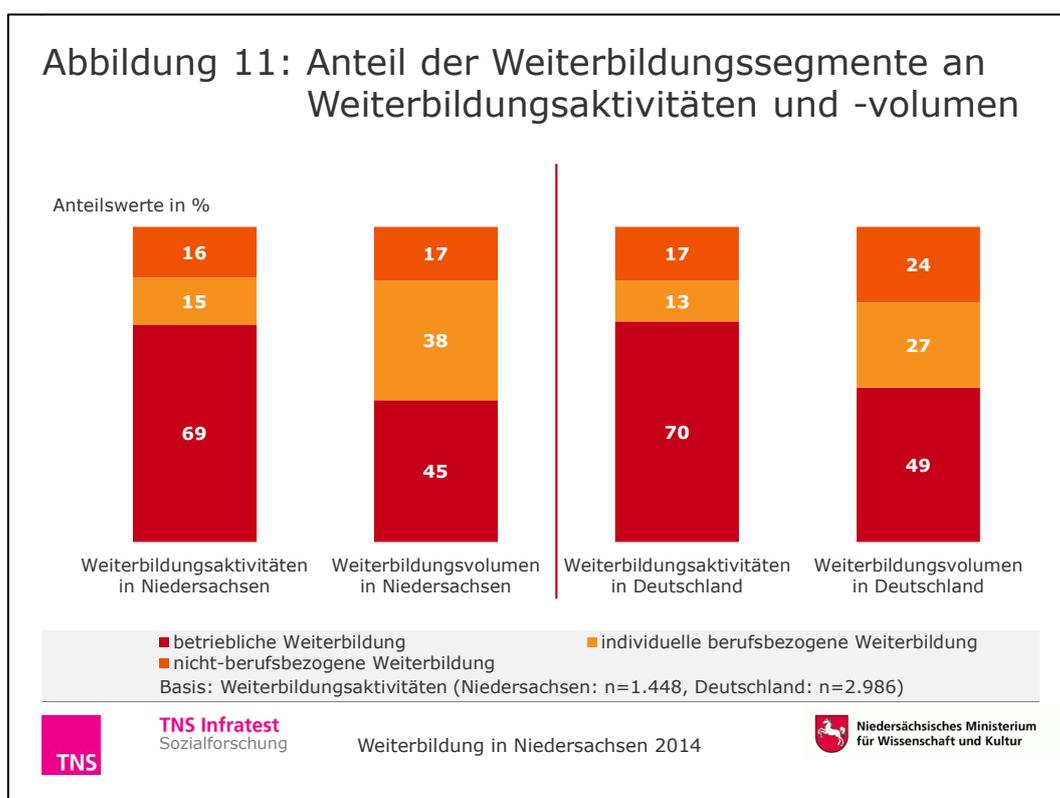
<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Wenngleich diese Ergebnisstruktur auch in Deutschland insgesamt vorliegt, finden sich deutliche Niveauunterschiede hinsichtlich der investierten Zeit in Stunden, getrennt nach Weiterbildungssegmenten, sowohl im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung als auch bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. In Niedersachsen wird deutlich mehr Zeit in individuelle berufsbezogene Weiterbildung investiert als in Deutschland insgesamt. Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung verhält es sich entgegengesetzt, mit zudem schwächerem Unterschied zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt.

## Weiterbildungsvolumen

Die insgesamt für alle Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden ergibt in Summe das Weiterbildungsvolumen. Das Weiterbildungsvolumen umfasst demnach alle Unterrichtsstunden aller Weiterbildungsaktivitäten der letzten zwölf Monate, die von Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren wahrgenommen wurden.

Die Verteilung der Weiterbildungssegmente kann demnach nicht nur über die Weiterbildungsaktivitäten, sondern auch über das Weiterbildungsvolumen dargestellt werden. Die jeweils linke Säule in **Abbildung 11** stellt die bekannte Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf die Segmente nach dem Anteil dar (s. Kapitel 3.4), die jeweils rechte diejenige auf Basis des Weiterbildungsvolumens.



Jeweils gut zwei Fünftel der insgesamt in den letzten zwölf Monaten für Weiterbildung aufgewendeten Zeit der 18- bis 64-Jährigen entfallen in Niedersachsen auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung (45 %) und den der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (38 %). Ein Sechstel (17 %) entfällt auf den der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Während die betriebliche Weiterbildung zwar gut zwei Drittel der Weiterbildungsaktivitäten ausmacht, umfasst sie also nicht einmal die Hälfte der insgesamt für Weiterbildung aufgewendeten Zeit. Anders sieht es dagegen bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung aus. Sie umfasst in Niedersachsen 15 % der Aktivitäten und mit 38 % mehr als einen doppelt so hohen Anteilswert am Weiterbildungsvolumen. Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung liegen die Anteilswerte an den Weiterbildungsaktivitäten (16 %) und am Weiterbildungsvolumen (17 %) dagegen etwa gleich hoch. In Deutschland insgesamt zeigt sich ein vergleichbares Bild, wenngleich hier die Unterschiede der Anteilswerte der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente etwas moderater ausfallen.

Eine kurze Zusammenschau der Ergebnisse zur zeitlichen Intensität von Weiterbildung kann auch auf Individualebene erfolgen (nicht tabelliert). Pro Kopf in der Bevölkerung der 18- bis 64-Jährigen werden in Niedersachsen pro Jahr durchschnittlich 40 Stunden für durchschnittlich 0,9 Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet. Bei einer Teilnahmequote an Weiterbildung unter den 18- bis 64-Jährigen von 47 % heißt das, dass nur knapp jeder zweite mindestens eine Weiterbildungsaktivität wahrnimmt und darauf Zeit verwendet. Je Teilnehmendem an Weiterbildung wurden im Verlauf der letzten zwölf Monate in Niedersachsen durchschnittlich 86 Stunden für durchschnittlich zwei wahrgenommene Weiterbildungsaktivitäten investiert. Damit liegt in Niedersachsen zwar die Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten einerseits und die der Personen, die eine solche wahrnehmen, andererseits im Verhältnis niedriger als in Deutschland insgesamt, in Niedersachsen wird dafür im Durchschnitt etwas mehr Zeit pro Kopf der 18- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung als in Deutschland insgesamt aufgewendet: Weniger Teilnehmende in Niedersachsen mit weniger Aktivitäten investieren deutlich mehr Zeit in Weiterbildung als in Deutschland insgesamt.

## 5.2 Themenbereiche von Weiterbildung

Der AES sieht eine Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten nach der internationalen Klassifikation „ISCED-Fields of Study“ vor. Mit der ISCED werden Bildungsgänge in einem zweistufigen Verfahren nach Bildungsstufen bzw. in sog. ISCED-Levels (genauer vgl. Kapitel 4.2) und nach inhaltlichen Bildungsbereichen („Fields of Education“) klassifiziert. Die Klassifikation ist in erster Linie für Bildungsgänge, die von anerkannten Bildungseinrichtungen angeboten werden und mit einem zertifizierten Abschluss enden, konzipiert. Inhaltlich zeigte sich bereits bei der ersten Anwendung auf den AES, dass sich die ISCED für das Feld der Weiterbildung in etwas anderer Zusammenfassung besser für die Auswertungen und Ergebnisdarstellungen eignet (Rosenblatt/Bilger 2008, S. 85 ff.). Die hier verwendeten ISCED-Fields 5–25 wurden im Rahmen des AES 2007 entwickelt.<sup>18</sup> Ebenso wie im AES 2007, 2010 und 2012 wurden auch im AES 2014 – und analog für die Studie „Weiterbildung in Niedersachsen“ – die pro Befragungsperson bis zu zwölf offen benannten Themenbereiche von Weiterbildung für die Berichterstattung nach den ISCED-Fields 5–25 aufbereitet.

Welche Themenbereiche werden in den Weiterbildungsaktivitäten behandelt? Weiterbildung erfolgt, wie **Tabelle 17** zeigt, im Jahr 2014 in erster Linie im Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (33 %). Darauf folgen die Themenbereiche „Natur, Technik, Computer“ (27 %), „Gesundheit und Sport“ (19 %), „Sprachen, Kultur, Politik“ (10 %) und „Pädagogik und Sozialkompetenz (7 %). Mit einer einzigen Ausnahme ist die Verteilung nach Themenstruktur in Niedersachsen und Deutschland insgesamt nicht nennenswert verschieden. Für das Themenfeld „Natur, Technik, Computer“ wird in Niedersachsen ein etwas höherer Anteilswert (27 %) als in Deutschland insgesamt (23 %) errechnet. Die Unterschiede der dahinterstehenden Einzelthemen sind allerdings so gering, dass für das aggregierte Themenfeld nicht auszumachen ist, auf welches konkrete Einzelthema dieser Effekt zurückzuführen ist.

---

<sup>18</sup> Mit der Übergabe der Daten von „BSW-AES 2007“ an das *gesis*-Datenarchiv (Köln; [www.gesis.org](http://www.gesis.org); ZA 4298) wurde eine umfassende Dokumentation zur Datennutzung und -aufbereitung bereitgestellt. Der letzte der insgesamt fünf übergebenen Materialbände stellt das Vorgehen bei der ISCED-Fields-Klassifikation 5–25 dar, die sich auf die 3-stellig definierten Kategorien der internationalen Klassifikation stützt.

**Tabelle 17: Themenstruktur der Weiterbildung nach Klassifikation ISCED-Fields 5–25**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten		Anteilswerte in %	
Code	Themenfeld	Nieder- sachsen (n=1.528)	Deutschland insgesamt (n=3.125)
	<b>1 Sprachen, Kultur, Politik</b>	<b>10</b> <sup>1)</sup>	<b>10</b>
	davon:		
1-01	Grundbildungsgänge, Alphabetisierung	0	0
1-04	Kunst, Musik, Medien	2	3
1-05	Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie	5	5
1-06	Politik und Gesellschaft, Informationswesen	2	2
	<b>2 Pädagogik und Sozialkompetenz</b>	<b>7</b>	<b>9</b> <sup>1)</sup>
	davon:		
2-02	Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Sozialkompetenz	2	3
2-03	Unterrichten, Ausbilden	3	3
2-20	Jugend- und Sozialarbeit	2	2
	<b>3 Gesundheit und Sport</b>	<b>19</b> <sup>1)</sup>	<b>21</b> <sup>1)</sup>
	davon:		
3-18	medizinische Themen, Pharmazie	5	6
3-19	Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistungen	11	11
3-22	Sport	4	3
	<b>4 Wirtschaft, Arbeit, Recht</b>	<b>33</b>	<b>34</b> <sup>1)</sup>
	davon:		
4-07	Handel, Marketing, Rechnungswesen	5	6
4-08	Management, Verwaltung	5	4
4-09	Arbeit und Organisation, Arbeitsumwelt	10	10
4-10	Rechtsthemen	4	3
4-21	persönliche Dienstleistungen	2	2
4-24	Arbeitsschutz, Umweltschutz	7	8
	<b>5 Natur, Technik, Computer</b>	<b>27</b> <sup>1)</sup>	<b>23</b> <sup>1)</sup>
	davon:		
5-11	naturwissenschaftliche Themen	1	1
5-12	Mathematik, Statistik	0	0
5-13	Informatik	1	1
5-14	Umgang mit dem Computer, Softwarethemen	9	7
5-15	Ingenieurwesen, Technik	5	4
5-16	verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen	3	2
5-17	Landwirtschaft, Tierkunde	1	1
5-23	Verkehr, Transport	5	5
5-25	Sicherheitsdienstleistungen	1	1
	<b>99 nicht oder nur einstellig klassifizierbar</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b> <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Getrennt nach Weiterbildungssegmenten wird in **Tabelle 18** die Themenstruktur nach der aggregierten Klassifikation ISCED-Fields 5 für Niedersachsen und Deutschland insgesamt für das Jahr 2014 gezeigt. Die thematischen Schwerpunkte der Weiterbildungssegmente unterscheiden sich voneinander. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung befassen sich in Niedersachsen immerhin rund zwei Drittel der Weiterbildungsaktivitäten mit den beiden Themenbereichen „Wirtschaft, Ar-

beit, Recht“ (41 %) und „Natur, Technik, Computer“ (27 %). Der letztgenannte Bereich liegt in Niedersachsen anteilig etwas höher als in Deutschland insgesamt (24 %).

**Tabelle 18: Themenstruktur der Weiterbildungssegmente nach der Klassifikation ISCED-Fields 5**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten		Anteilswerte in %					
		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
Code	Themenfeld	Nieder-sachsen (n=981)	Deutsch-land (n=1.904)	Nieder-sachsen (n=192)	Deutsch-land (n=447)	Nieder-sachsen (n=275)	Deutsch-land (n=635)
1	Sprachen, Kultur, Politik	5	5	15	15	30	32
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	7	7	11	17	4	7
3	Gesundheit und Sport	16	19	21	21	32	26
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	41	41	24	26	7	12
5	Natur, Technik, Computer	27	24	26	17	26	23
9	nicht oder nur einstellig klassifizierbar	5	4	3	4	2	1
	Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Knapp neun von zehn der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten setzen sich in Niedersachsen thematisch mit den Gebieten „Gesundheit und Sport“ (32 %), „Sprachen, Kultur, Politik“ (30 %) und „Natur, Technik, Computer“ (26 %) auseinander. Dagegen werden nur 4 % der nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten dem Themenfeld „Pädagogik und Sozialkompetenz“ zugeordnet. Der zuletzt genannte Anteilswert liegt in Deutschland insgesamt etwas höher (7 %).

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung findet sich dagegen hinsichtlich der thematischen Schwerpunktbildung kein eindeutiges Muster. Wie in der betrieblichen Weiterbildung sind auch im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung in Niedersachsen die Themenbereiche „Natur, Technik, Computer“ (26 %) und „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (24 %) am größten, liegen aber hinsichtlich ihrer Anteilswerte auf niedrigerem Niveau. Darauf folgen die Themenfelder „Gesundheit und Sport“ (21 %), „Sprachen, Kultur, Politik“ (15 %) und „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (11 %). In Deutschland insgesamt verteilen sich die Themenfelder der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung gleichmäßiger über die fünf Themenfelder. Hier liegt der Anteilswert von „Pädagogik und Sozialkompetenz“ höher, aber der von „Natur, Technik, Computer“ niedriger als in Niedersachsen.

### 5.3 Nutzen von Weiterbildung

Der Nutzen von Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert: Er wird einerseits hinsichtlich des tatsächlichen Outcomes oder Lernzuwachses, gemessen am Lehrplan, diskutiert und andererseits hinsichtlich einer (nachhaltigen) gesellschaftlichen/wirtschaftlichen Relevanz. Wie aber der Lernzuwachs oder die Nachhaltigkeit von Weiterbildung und der Ertrag für Wirtschaft und Gesellschaft durch Weiterbildungsaktivitäten statistisch objektiv zu ermitteln sind, ist nach wie vor ein eher ungelöstes Problem. Insofern setzt auch der AES und somit „Weiterbildung in Niedersachsen“ verschiedene Nutzenaspekte zur Bewertung durch die Befragungspersonen aus, um erste subjektive Informationen auf diesem wichtigen Gebiet vorzulegen.

Die Selbsteinschätzung kann dabei mehr oder weniger objektiv bzw. subjektiv erfolgen. Im Folgenden werden zwei Nutzenaspekte vorgestellt:

- Per Selbsteinschätzung wird *subjektiv* über den Nutzen pro Weiterbildungsaktivität berichtet.
- Der eher *objektive* Nutzenaspekt zeigt an, mit welchen Bescheinigungen oder Zertifikaten Weiterbildungsaktivitäten abschließen.

#### Subjektive Nutzenbewertung

Der Nutzen der in Weiterbildungsaktivitäten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird positiv bewertet (**Tabelle 19**). Immerhin 86 % der Weiterbildungsaktivitäten werden „sehr viel“ bis „recht viel“ Nutzungsmöglichkeiten zugeschrieben. Nur für 1 % der Weiterbildungsaktivitäten wird gar kein Nutzen in dieser Hinsicht angegeben. Die Ergebnisse unterscheiden sich nicht wesentlich von denen aus Deutschland insgesamt. Auch eine getrennte Betrachtung der Ergebnisse nach den drei Weiterbildungssegmenten führt kaum zu anderen Ergebnissen.

**Tabelle 19: Subjektive Nutzenbewertung des Weiterbildungsertrags**

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten <sup>2)</sup>	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=1.181)	Deutschland (n=2.384)
<i>erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in folgendem Maße nutzen können:</i>		
sehr viel	39	41
recht viel	47	43
eher wenig	11	13
gar nicht	1	2
keine Angabe	1	1
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

<sup>2)</sup> Wie in Kapitel 3.2 berichtet, wird dieses Merkmal ausschließlich für bis zu zwei Weiterbildungsaktivitäten in den beiden längeren Nachfrageblöcken erhoben.

### Zertifikate/Bescheinigungen für Weiterbildungsaktivitäten

Im Jahr 2014 erhielten die Befragungspersonen aus Niedersachsen für 22 % aller wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten<sup>19</sup> ein Zeugnis, Zertifikat oder einen sonstigen Leistungsnachweis, ebenso wie diejenigen aus Deutschland insgesamt (**Abbildung 12**). Für 42 % der Aktivitäten erhielten die Niedersachsen eine Teilnahmebescheinigung. Dieser Wert liegt etwas höher als in Deutschland insgesamt (37 %).

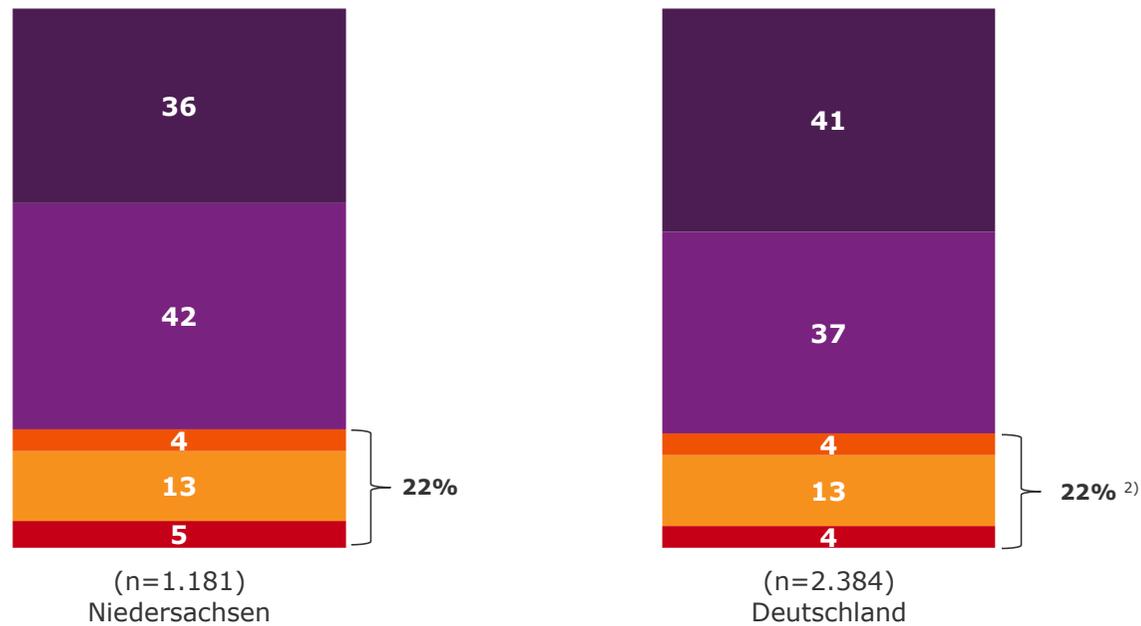
Im Jahr 2014 wurde ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit in 13 % der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten in Niedersachsen erworben, ein Zeugnis über einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss oder eine Kammerprüfung in 5 % und ein sonstiger Leistungsnachweis in 4 %. Auch diese Ergebnisse unterscheiden sich nicht nennenswert von denen aus Deutschland insgesamt.

Bei einer getrennten Betrachtung nach Weiterbildungssegmenten schließen individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten überdurchschnittlich häufig mit einem Zertifikat (Zeugnis über staatlich anerkannten Bildungsabschluss/Kammerprüfung, Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit oder sonstiger Leistungsnachweis) ab (48 %; nicht tabelliert). Dieser Anteilswert liegt deutlich über demjenigen aus Deutschland insgesamt (32 %). Im Segment der betrieblichen Weiterbildung schließen die Aktivitäten in Niedersachsen zu 17 % und in dem der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zu 20 % mit einem Zertifikat ab, analog zu Deutschland insgesamt.

---

<sup>19</sup> Wie in Kapitel 3.2 berichtet, wird dieses Merkmal ausschließlich für bis zu zwei Weiterbildungsaktivitäten in den beiden längeren Nachfrageblöcken erhoben.

Abbildung 12: Erworbene Teilnahme- oder Leistungsnachweise



■ nichts davon  
 ■ Teilnahmebescheinigung  
 ■ sonstiger Leistungsnachweis  
 ■ Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit  
 ■ Zeugnis über staatlich anerkannten Bildungsabschluss oder Kammerprüfung  
 Basis: Weiterbildungsaktivitäten <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> bis zu 2 zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Kapitel 3.2)  
<sup>2)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

## 5.4 (Betrieblicher) Anlass der Weiterbildungsbeteiligung

Für Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen wahrgenommen wurden, die zu Beginn bzw. während der Aktivität erwerbstätig oder in einer Ausbildung waren, wurde zusätzlich nach dem Anlass der Aktivität gefragt. Im Jahr 2014 wurden in Niedersachsen 44 % der Weiterbildungsaktivitäten aufgrund einer betrieblichen Anordnung wahrgenommen, 17 % aufgrund des Vorschlags des Vorgesetzten und 38 % aus eigener Initiative (**Tabelle 20**). Eine ähnliche Verteilung zeigt sich auch in Deutschland insgesamt. Allerdings liegt hier der Anteilswert der Veranlassung aufgrund einer betrieblichen Anordnung mit 50 % etwas höher und der derjenigen aufgrund des Vorgesetztenvorschlags mit 13 % etwas niedriger.

In Niedersachsen werden, ebenso wie in Deutschland insgesamt, im betrieblichen Weiterbildungssegment immerhin drei von vier Weiterbildungsaktivitäten aufgrund einer betrieblichen Anordnung (54 %) oder aufgrund des Vorschlags eines Vorgesetzten (20 %) wahrgenommen.

**Tabelle 20: Veranlassung der Weiterbildungsaktivität**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten von Personen, die zu Beginn/während der Teilnahme erwerbstätig oder in einer betrieblichen Ausbildung waren.	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung	
	Niedersachsen (n=1.243)	Deutschland (n=2.415)	Niedersachsen (n=973)	Deutschland (n=1.833)
<i>Teilnahme ...</i>				
aufgrund betrieblicher Anordnung	44	50	54	61
auf Vorschlag des Vorgesetzten hinging von mir selbst aus	16	13	20	16
keine Angabe	38	37	25	23
Gesamt	1	1	1	0
	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100

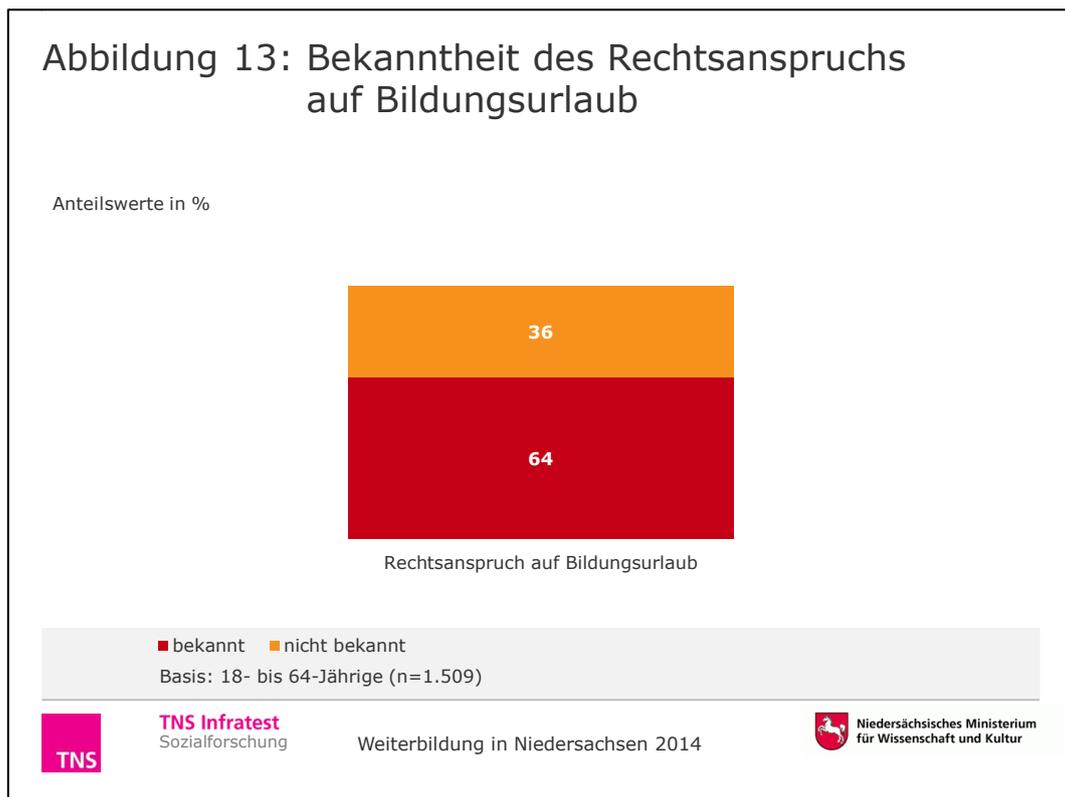
<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

## 6 Information, Beratung und Bekanntheit von Bildungsurlaub

Eine Vielzahl von Programmen zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung wurden von Bund und Ländern ins Leben gerufen, z. B. Bildungsprämie oder -gutscheine. Die Weiterbildungstransparenz, hierzu gehört auch die rechtliche Lage hinsichtlich einer Bildungsfreistellung zu kennen, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Wirksamkeit dieser Programme. Weiterbildungsberatung ist häufig eine Komponente der Förderprogramme (Kuwan/Seidel 2013a). Vor diesem Hintergrund werden die Ergebnisse zum Informations- und Beratungsbedarf kurz vorgestellt.

### Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub

Eine Niedersachsen-spezifische Frage galt der Bekanntheit des Rechtsanspruchs auf Bildungsurlaub in Niedersachsen. In der erwerbsfähigen Bevölkerung Niedersachsens sind immerhin knapp zwei Drittel (64 %) damit vertraut (**Abbildung 13**). Das sind hochgerechnet rund 3,1 Mio. Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren.



Der Rechtsanspruch für Bildungsurlaub ist dabei in verschiedenen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark bekannt (nicht tabelliert).

- Die Bekanntheit nimmt mit zunehmendem Alter zu. Sie rangiert von 38 % unter den 18- bis 24-Jährigen bis zu 76 % unter den 55- bis 64-Jährigen.

- Die Bekanntheit unter niedersächsischen Männern (64 %) und Frauen (63 %) ist mit jeweils knapp zwei Dritteln etwa gleich hoch.
- Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit kennen diesen Rechtsanspruch häufiger (67 %) als Ausländer (31 %).
- Die Bekanntheit nimmt mit zunehmendem schulischem Bildungsniveau zu: Unter Personen mit niedrigem Bildungsabschluss liegt die Bekanntheitsquote bei 52 % und reicht bis 72 % unter Personen mit hohem schulischem Bildungsniveau.
- Die Bekanntheit des Rechtsanspruchs variiert mit der beruflichen Situation, in der sich die niedersächsischen Befragungspersonen befinden: Erwerbstätige (71 %), sonstige Nicht-Erwerbspersonen (56 %), Arbeitslose (43 %), Personen in Ausbildung oder einer sonstigen Bildungsphase (41 %).
- Die Bekanntheit variiert unter den Erwerbstätigen mit der Branche, in der sie tätig sind:
  - öffentlicher Dienst (86 %)
  - gemeinnütziger Verband (76 %)
  - Dienstleistungsbereich (71 %)
  - produzierendes Gewerbe (66 %)
  - Handel (61 %)
  - sonstige Branche (71 %)

### Transparenz

Knapp die Hälfte der 18- bis 64-Jährigen aus Niedersachsen gibt an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben (47 %, **Tabelle 21**). Aus methodischen Gründen (Fußnote 2 in Tabelle 21) wird ein Vergleich mit dem deutschen Ergebnis nicht vorgenommen.

In den letzten zwölf Monaten haben gut ein Fünftel der 18- bis 64-Jährigen (21 %) nach Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht. Dieser Wert liegt etwas niedriger als in Deutschland insgesamt (26 %). In Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt haben acht bis neun von zehn Suchenden die gewünschten Informationen auch gefunden.

**Tabelle 21: Transparenz von Weiterbildung**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=1.509)	Deutschland (n=3.100)
<i>Überblick über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten <sup>1)</sup></i>		
Habe guten Überblick	47	
weiß zu wenig	51	
keine Angabe	2	
Gesamt	100	
<i>Suche nach Informationen über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten zwölf Monaten</i>		
Ja	21	26
Nein	79	74
keine Angabe	0	0
Gesamt	100	100
<i>Gesuchte Informationen gefunden</i>		
Ja	17	23
Nein	3	3
keine Angabe	-	0
Nein, weil nicht gesucht	80	74
Gesamt	100	100

<sup>1)</sup> Dieser Frage ging in Niedersachsen, anders als in Deutschland insgesamt, die Frage nach der Bekanntheit des Rechtsanspruchs auf niedersächsischen Bildungsurlaub voraus. Fragenmethodisch ist es wahrscheinlich, dass ein Teil der Positivbewertung, die in der Frage nach dem Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten hätte erfolgen können, in Niedersachsen bereits auf die Frage nach dem Rechtsanspruch entfiel. Die Ergebnisse aus Niedersachsen und Deutschland werden daher nicht verglichen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

**Tabelle 22** zeigt, wo die 18- bis 64-Jährigen, die Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten suchten, diese fanden. Durchschnittlich fanden die Suchenden in Niedersachsen und in Deutschland Informationen an 1,8 Stellen. Am häufigsten wurden die Suchenden aus Niedersachsen im Internet (80 %) fündig. Mit Abstand folgen darauf die Arbeitgeber (23 %), Programme von Weiterbildungsanbietern (15 %), Fachzeitschriften/-bücher (14 %), andere Bildungseinrichtungen (14 %), Familie/Freunde/Nachbarn/Arbeitskollegen (13 %), Anbieter von Berufsberatung/Arbeitsagentur (10 %) und Medien (10 %).

**Tabelle 22: Fundorte von Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten**

Basis: Personen, die Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten gefunden haben	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=239)	Deutschland (n=751)
<i>Fundorte von Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten <sup>1)</sup></i>		
Im Internet	80	74
Über den Arbeitgeber	23	29
In Programmen von Weiterbildungsanbietern, z. B. der Volkshochschule oder anderen Bildungseinrichtungen	15	15
In Fachzeitschriften und Fachbüchern	14	17
In anderen Bildungseinrichtungen (z. B. Schulen, Universitäten)	14	12
Über die Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen	13	15
Über Anbieter von Berufsberatung oder die Arbeitsagentur	10	9
In den Medien (z. B. Fernsehen, Radio, Zeitung)	10	7
Nichts davon	1	1
Gesamt (Mehrfachnennungen)	180	179

<sup>1)</sup> Die Ergebnisse wurden im Nachhinein in eine Rangfolge für Niedersachsen gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

In Deutschland insgesamt sind recht ähnliche Strukturen zu erkennen. Deutliche Unterschiede machen die Suchenden in Niedersachsen und Deutschland insgesamt bei den beiden Informationsquellen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten „Internet“ und „Arbeitgeber“. Während in Niedersachsen das Internet häufiger als Fundort angegeben wurde als in Deutschland insgesamt (plus sechs Prozentpunkte), verhält es sich bei den Arbeitgebern genau anders herum (minus sechs Prozentpunkte).

### Beratung

Im Jahr 2014 äußern 31 % der Befragungspersonen den Wunsch nach mehr Information und Beratung (**Tabelle 23**). Dieser Anteilswert liegt über dem Wert aus Deutschland insgesamt (28 %).

Auf die Frage, ob die 18- bis 64-Jährigen schon einmal eine Beratung zu den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch genommen haben, antworten im Jahr 2014 6 % der Niedersachsen mit „Ja, in den letzten zwölf Monaten“ und weitere 17 % mit „Ja, schon länger her“. In den letzten zwölf Monaten haben sich in Deutschland insgesamt etwas mehr Personen zu ihren Weiterbildungsmöglichkeiten beraten lassen (8 %) als in Niedersachsen. In Niedersachsen haben sich in den letzten zwölf Monaten hochgerechnet knapp 0,3 Mio. Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren über ihre eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten beraten lassen.

**Tabelle 23: Beratungsbedarf und realisierte Beratung**

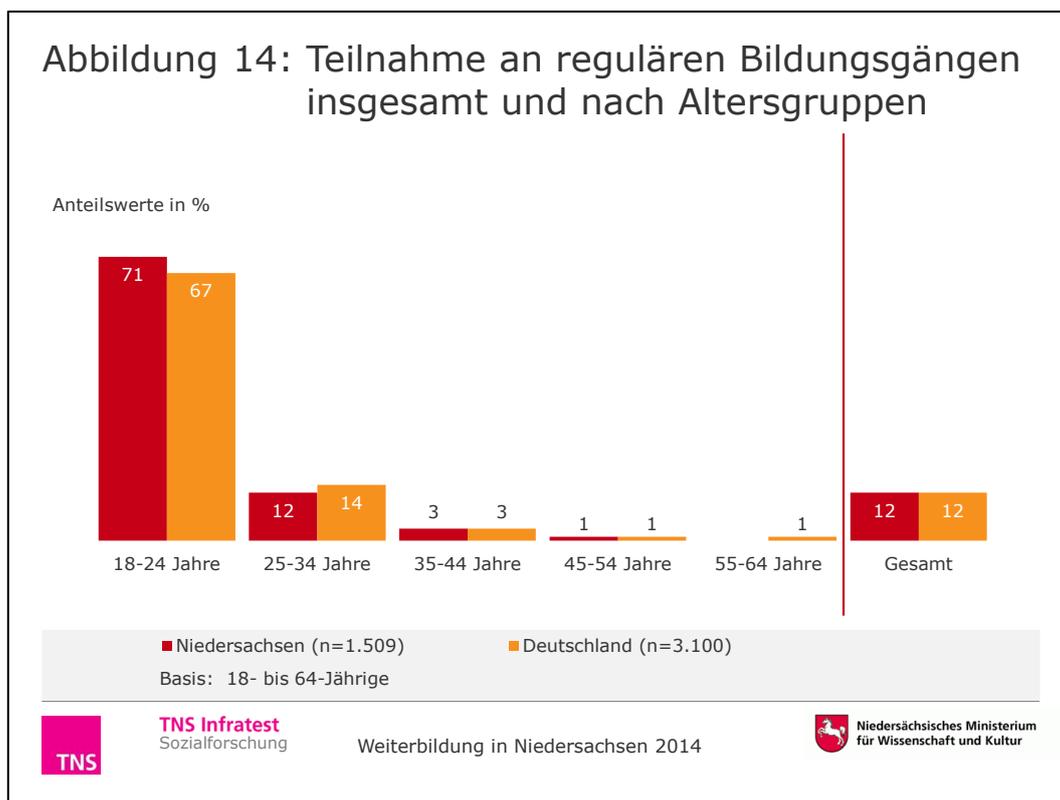
	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=1.509)	Deutschland (n=3.100)
<i>Wunsch nach mehr Information und Beratung</i>		
Ja	31	28
Nein	67	71
keine Angabe	2	2
Gesamt	100	100 <sup>1)</sup>
<i>Persönliche Weiterbildungsberatung</i>		
Ja, in den letzten zwölf Monaten	6	8
Ja, schon länger her	17	17
Ja, ohne Angabe zum Zeitpunkt	–	–
Nein	77	74
keine Angabe	0	0
Gesamt	100	100 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

## 7 Teilnahme an regulären Bildungsgängen

Reguläre Bildungsgänge sind diejenigen Bildungsgänge, die zu einem formalen Abschluss laut Deutschem Qualifikationsrahmen (DQR) führen. Im AES 2014 wurde zur Erfassung des Bildungshintergrunds zusätzlich erfragt, ob der jeweilige reguläre Bildungsabschluss in den letzten zwölf Monaten erfolgte. Weitere Informationen zu den einzelnen regulären Bildungsgängen in den letzten zwölf Monaten wurden im AES 2014 und analog in „Weiterbildung in Niedersachsen“ – wiederum aus forschungsökonomischen Gründen – nicht erfragt. In diesem Kapitel werden daher ausschließlich die Teilnahmequoten an regulären Bildungsgängen insgesamt und getrennt nach Altersgruppen berichtet.<sup>20</sup>

In die Teilnahmequote an regulären Bildungsgängen gehen diejenigen 18- bis 64-Jährigen ein, die einen regulären Bildungsgang innerhalb der letzten zwölf Monate besuchten, unabhängig davon, ob eine Beendigung dieses Bildungsgangs erfolgte oder nicht. **Abbildung 14** zeigt die Ergebnisse.



Im Jahr 2014 liegt die Teilnahmequote an regulären Bildungsgängen in Niedersachsen genauso hoch wie in Deutschland insgesamt, nämlich bei 12 %.

<sup>20</sup> Der Schlussbericht des AES 2012 bietet eine umfassende Betrachtung der Beteiligung an regulären Bildungsgängen. Für weitere Informationen wird auf das entsprechende Kapitel (Kuper/Unger/Gnahs 2013) verwiesen.

Wie die Abbildung verdeutlicht, findet reguläre Bildung in Niedersachsen überwiegend in den beiden jüngeren hier dargestellten Altersgruppen statt (71 % bzw. 12 %). Personen in diesen beiden Altersgruppen dürften sich überwiegend bzw. in der zweiten Gruppe teilweise noch in einer Phase der Erstausbildung befinden. Reguläre Bildungsgänge werden dagegen von den drei älteren Gruppen kaum noch besucht. Die Teilnahmequoten liegen in diesen drei Gruppen bei höchstens 3 %.

Alles in allem weichen die niedersächsischen Ergebnisse insgesamt und getrennt nach Altersgruppen im Jahr 2014 nicht nennenswert von denen aus Deutschland insgesamt ab. Das gilt auch für die Unterschiede in den beiden jüngsten Altersgruppen.

## 8 Informelles Lernen

Der Ausbau (neuer) Kenntnisse und Fähigkeiten findet nicht nur innerhalb des institutionalisierten Bildungswesens statt. Die zunehmenden Anforderungen – vor allem im Erwerbsleben – nach höherer Flexibilität hinsichtlich zunehmend wechselnder Aufgaben fordern zudem eine schnellere Anpassung von Wissen und Fähigkeiten. Vor diesem Hintergrund ist das politische Interesse sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene am schwer erfassbaren außerinstitutionalisierten Lernen besonders hoch (Kuwan/Seidel 2013b). Die Lernprozesse, -situationen und -aktivitäten, die dem außerinstitutionellen Lernen zuzurechnen sind, sind sehr vielfältig, z. B. hinsichtlich der Lernintention, der Themenbereiche und Lernsettings. Ebenso vielfältig sind die Begriffe und Abgrenzungen an Lernformen, die diesen Bereich beschreiben bzw. ihm zuzuordnen sind (ebd.).

Im AES wird ein Teilbereich dieses außerinstitutionellen Lernens unter dem Begriff „informelles Lernen“ erfasst. Beobachtungszeitraum sind die letzten zwölf Monate. Definitiv schließt Eurostat für das informelle Lernen zunächst ein Lernen im Rahmen regulärer Bildungsgänge (vgl. Kapitel 7) und im Rahmen von Weiterbildungsaktivitäten aus (vgl. Kapitel 2). Dies führt zu der Aussage, dass informelles Lernen im europäischen Kontext im Prinzip als „Residualkategorie“ behandelt werde (Overwie 2005). Eine weitere Grenze wird definitiv gesetzt, indem informelles Lernen als intentionales Lernen verstanden wird. Damit entfällt für die Erfassung der schwer erfassbare Bereich des zufälligen oder nicht-intentionalen Lernens. Wenngleich dies inhaltlich als Verlust zu werten ist, ist es hinsichtlich einer quantitativen Erhebung eine deutliche Erleichterung, insbesondere dann, wenn die zu berichtenden Informationen über eine Darstellung von „Teilnahmequoten“ erfolgen soll, die alle Personen einschließt, die informell gelernt haben.

Weil davon auszugehen ist, dass alle Menschen im Verlauf von zwölf Monaten wenigstens einmal etwas außerhalb von institutionell organisierten Lerneinheiten (dazu-)lernen, würde der Einschluss des nicht-intentionalen Lernens hinsichtlich der Darstellung einer Teilnahmequote zu einem Deckeneffekt (Teilnahmequote 100 %, ggf. abzüglich von Antwortverweigerungen) führen, sofern alle Lerneinheiten erinnert und genannt werden.

### 8.1 Teilnahme an informellem Lernen

Informelles Lernen wird mit folgender Frage gestützt erfasst:

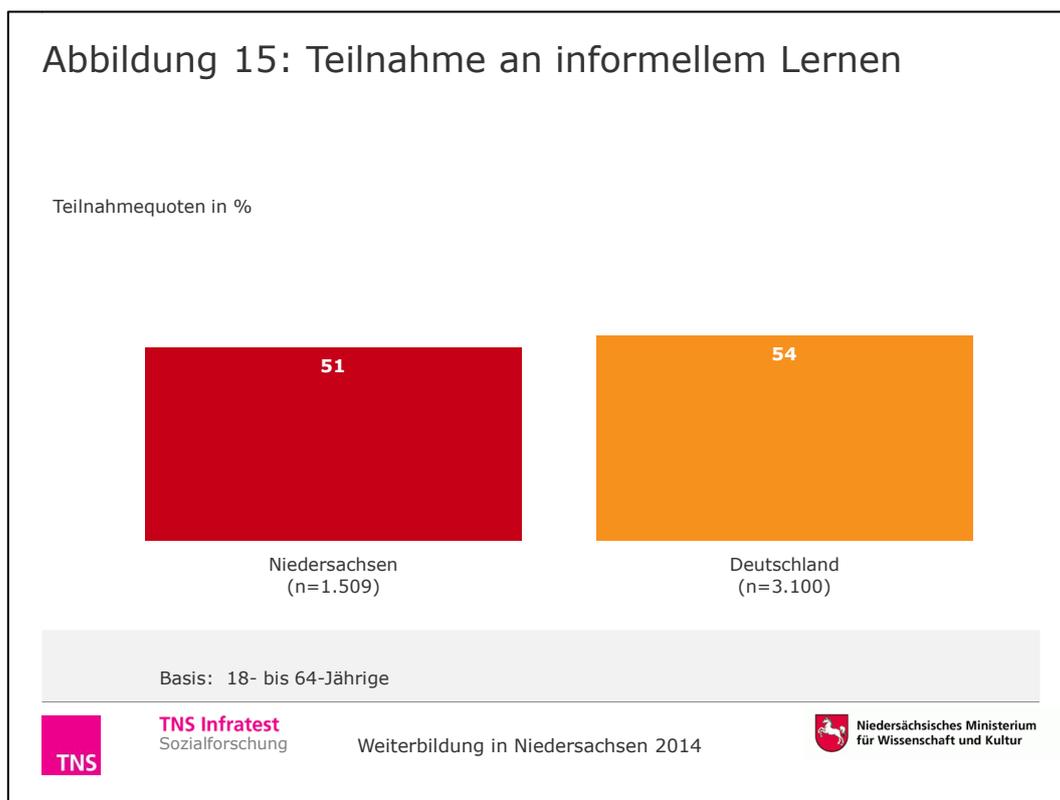
*Einmal abgesehen von der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten kann man Kenntnisse und Fertigkeiten auch dadurch erwerben oder verbessern, dass man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit, allein oder zusammen mit anderen. Auf der Liste stehen verschiedene Formen, in denen man das tun kann. Bitte denken Sie wieder an die letzten zwölf Monate, also die Zeit zwischen [DATUM z.B. „Januar 20011/13“] und heute. Haben Sie in den letzten zwölf Monaten zu einem bestimmten Thema oder Gebiet, in einer der genannten Formen, selbst etwas gelernt oder tun dies derzeit?*

Zur Stützung sind folgende Statements vorgesehen:

- Ja, durch Lernen von Familienangehörigen, Freunden oder Kollegen
- Ja, durch Lesen von Büchern, Fachzeitschriften

- Ja, durch Nutzung von Computer oder Internet
- Ja, durch Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD
- Ja, in anderer Form, und zwar: \_\_\_\_\_

Sofern eine Befragungsperson eines dieser fünf Statements als zutreffend bezeichnet, geht sie in die Quote informellen Lernens ein. Wie hoch liegt der Anteil an informellem Lernen in der Bevölkerung? Die Quote informellen Lernens liegt in Niedersachsen unter den 18- bis 64-Jährigen bei 51 % (**Abbildung 15**). Sie liegt etwas niedriger als in Deutschland insgesamt (54 %).



## 8.2 Informelles Lernen nach verschiedenen Personengruppen

Welche Ergebnisse zeigen sich getrennt nach Bevölkerungsgruppen? In **Tabelle 24** sind die Ergebnisse dokumentiert.

- *Erwerbsstatus*: In Niedersachsen nehmen Personen in schulischer oder beruflicher Bildung (64%) und Erwerbstätige (51 %) am häufigsten informelle Lernaktivitäten wahr. Darauf folgen sonstige Nicht-Erwerbstätige (46 %) und Arbeitslose (43 %). In Deutschland insgesamt zeigt sich die gleiche Rangfolge auf höherem Niveau.
- *Stellung im Beruf*: Selbstständige (59 %) und Angestellte (55 %) beteiligen sich am häufigsten an informellem Lernen, gefolgt von Arbeitern (37 %). Die Ergebnisse in Deutschland insgesamt

fallen mit einer Ausnahme ähnlich aus: Selbstständige nehmen informelle Lernaktivitäten in Deutschland insgesamt (71 %) häufiger wahr als in Niedersachsen (59 %).

**Tabelle 24: Beteiligung ausgewählter Gruppen an informellem Lernen**

Basis: 18- bis 64-Jährige

	Teilnahmequoten in %	
	Niedersachsen (n=1.509)	Deutschland (n=3.100)
<b>Teilnahme an informellem Lernen</b>	51	54
<b>Erwerbstatus</b>		
Erwerbstätige	51	54
Arbeitslose	43	46
Personen in schulischer, beruflicher Bildung	64	68
Sonstige Nicht-Erwerbstätige	46	50
<b>Berufliche Stellung</b>		
Arbeiter	37	38
Angestellte	55	56
Beamte	<sup>1)</sup>	70
Selbstständige	59	71
<b>ISCED 1997-Level</b>		
ISCED 2 oder niedriger	45	35
ISCED 3 oder 4	45	51
ISCED 5 oder 6	69	72
<b>Gender</b>		
männlich	54	55
weiblich	49	53
<b>Altersgruppen</b>		
18- bis 24-Jährige	56	53
25- bis 34-Jährige	52	58
35- bis 44-Jährige	52	56
45- bis 54-Jährige	55	53
55- bis 64-Jährige	43	52

<sup>1)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird dieses Ergebnis nicht ausgewiesen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

- *Bildungsniveau*, hier dargestellt mit den ISCED 1997-Levels<sup>21</sup> in drei Gruppen: Niedersächsische 18- bis 64-Jährige mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau nehmen gleich häufig informelle Lernaktivitäten wahr (jeweils 45 %). Die Teilnahmequote der Personen mit hohem Niveau liegt mit 69 % deutlich darüber. In Deutschland insgesamt zeigt sich dagegen mit zunehmendem Bildungsniveau ein zunehmender Anstieg der Quote informellen Lernens. In der Spannweite der Teilnahmequoten ist in Niedersachsen dabei ein ausgeglicheneres Bild zwi-

<sup>21</sup> Zur Definition vgl. Kapitel 4.2.

schen den Bildungsgruppen hinsichtlich ihrer informellen Lernaktivitäten (24 Prozentpunkte) zu erkennen als in Deutschland insgesamt (37 Prozentpunkte). Die Quote der niedersächsischen Personen auf niedrigem Bildungslevel fällt höher und auf hohem Level niedriger aus als in Deutschland insgesamt.

- Gender: Männer lernen sowohl in Niedersachsen als auch in Deutschland insgesamt etwa so häufig auf informellem Wege wie Frauen.
- Altersgruppen: In den vier Altersgruppen bis 54 Jahre liegen die Quoten informellen Lernens in Niedersachsen etwa gleich hoch. In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen fällt sie deutlich niedriger aus (43 %). Dieses Muster ist auch in Deutschland insgesamt zu erkennen, wobei die Quote der 55- bis 64-Jährigen mit 52 % deutlich über dem niedersächsischen Wert rangiert.

### **8.3 Formen und Teilbereiche informellen Lernens**

Im Bereich des informellen Lernens erfolgen im AES Nachfragen für die letzte informelle Lernaktivität, zu dem sich die jeweilige Befragungsperson bewusst etwas selbst beigebracht hat. Folgende Informationen werden erfragt:

- Themenbereich/Gebiet, codiert nach ISCED-Fields 5—25,
- Lernweg,
- beruflicher oder privater Grund der Teilnahme,
- Lage in der Arbeits- oder Freizeit.

#### **Themenbereiche**

Die Themenbereiche oder -gebiete der informellen Lernaktivitäten wurden – analog zu den Weiterbildungsaktivitäten (s. Kapitel 5.2) – offen erfasst und nachträglich nach den ISCED-Fields 5—25 vercodet. Hier wird die stärker aggregierte Form der ISCED-Fields 5 dargestellt.

**Tabelle 25: Themenfelder der Weiterbildung nach Klassifikation ISCED-Fields 5**

Themenfeld <sup>2)</sup>	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=756)	Deutschland (n=1.716)
Natur, Technik, Computer	31	29
Wirtschaft, Arbeit, Recht	21	21
Sprachen, Kultur, Politik	20	23
Gesundheit und Sport	15	12
Pädagogik und Sozialkompetenz	5	5
nicht oder nur einstellig klassifizierbar	9	9
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

<sup>2)</sup> Die Ergebnisse wurden im Nachhinein für Niedersachsen in eine Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Knapp drei Viertel der informellen Lernaktivitäten erfolgen in Niedersachsen in den drei Themenfeldern „Natur, Technik, Computer“ (31 %), „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (21 %) und „Sprachen, Kultur, Politik“ (20 %; **Tabelle 25**). Die beiden verbleibenden Felder „Gesundheit und Sport“ (15 %) und „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (5 %) sind weniger häufig Themenfelder informellen Lernens. Ein ähnliches Bild ist auch bei den Ergebnissen aus Deutschland insgesamt zu erkennen. Der Anteilswert beim Themenbereich „Sprachen, Kultur, Pädagogik“ (23 %) fällt in Deutschland insgesamt dabei etwas höher aus als in Niedersachsen (20 %).

Auch bei Betrachtung nach differenzierten Themenfeldern (ISCED-Fields 5–25) lassen sich zwischen Niedersachsen und Deutschland insgesamt keine nennenswerten Unterschiede erkennen.

### Gründe und zeitliche Lage

Informelle Lernaktivitäten erfolgen in Niedersachsen zu etwa gleich großen Teilen aus beruflichen (51 %) und aus privaten Gründen (49 %; **Tabelle 26**).

**Tabelle 26: Gründe und zeitliche Lage informellen Lernens**

Basis: informelle Lernaktivitäten	Anteilswerte in %	
	Niedersachsen (n=756)	Deutschland (n=1.716)
<i>Teilnahme ...</i>		
mehr aus beruflichen oder	51	48
mehr aus privaten Gründen	49	52
Gesamt	100	100
<i>Lage vorwiegend ...</i>		
in der Arbeitszeit	13	11
in der Freizeit	69	75
beides etwa gleich	18	13
keine Angabe	1	–
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Informelle Lernaktivitäten erfolgen in Niedersachsen überwiegend in der Freizeit (69 %). Vorwiegend während der Arbeitszeit (13 %) erfolgen sie vergleichsweise selten. Eine Kombination aus Lernen während der Arbeits- und der Freizeit erfolgt für knapp ein Fünftel der Aktivitäten (18 %).

In Deutschland insgesamt erfolgen informelle Lernaktivitäten häufiger im Rahmen der Freizeit (75 %) als in Niedersachsen (69 %), dafür seltener in der auf Arbeits- und Freizeit verteilten Variante (13 %; Niedersachsen: 18 %).

## Lernweg informellen Lernens

Der wichtigste Lernweg informellen Lernens ist nach Angabe der Befragungspersonen im Alter von 18 bis 64 Jahren das Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften (34 %; **Tabelle 27**). Darauf folgen die Nutzung von Lernangeboten am Computer oder im Internet (32 %) und, mit Abstand, das Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen (21 %). Wissenssendungen (10 %) und andere Lernwege (1 %) werden dagegen eher selten genannt. In Deutschland insgesamt zeigen sich ähnliche Strukturen.

**Tabelle 27: Wichtigster Lernweg informellen Lernens**

Basis: informelle Lernaktivitäten	Anteilswerte in %	
	Nieder- sachsen (n=756)	Deutsch- land (n=1.716)
Wichtigster Lernweg <sup>2)</sup>		
Bücher oder Fachzeitschriften lesen	34	37
Lernangebote am Computer oder im Internet nutzen	32	29
Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen	21	19
Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD	10	10
Anderer, und zwar	1	2
keine Angabe	3	3
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

<sup>2)</sup> Die Ergebnisse wurden im Nachhinein für Niedersachsen in eine Rangfolge gebracht.

## 9 Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: [http://www.bildungsbericht.de/daten2008/bb\\_2008.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/bb_2008.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: [http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb\\_2010.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: [http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb\\_2012.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld (URL: [http://www.bildungsbericht.de/daten2014/bb\\_2014.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2014/bb_2014.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bilger, Frauke/Behringer, Friederike/Kuper, Harm (2013): Einführung. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w, S. 13–23.
- Bilger, Frauke/Gnahs, Dieter/Hartmann, Josef/Kuper, Harm (Hg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w.
- Bilger, Frauke/Kuper, Harm (2013): Weiterbildungssegmente: Teilnahme und Aktivitäten. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w, S. 36–49.
- Bohlinger, Sandra (2012): Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen. In: BWP 4/2012, S. 16–19.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: [http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe\\_datenreport\\_bbb\\_2010.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: [http://datenreport.bibb.de/media2011/Datenreport\\_2011.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2011/Datenreport_2011.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: [http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB\\_Datenreport\\_2012.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: [http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB\\_Datenreport\\_2013.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn (URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB\\_Datenreport\\_2014.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Bildung und Forschung in Zahlen 2011. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: [http://www.bmbf.de/pub/bildung\\_und\\_forschung\\_in\\_zahlen\\_2011.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2011.pdf); letzter Zugriff: 20.02.2015).

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012): Bildung und Forschung in Zahlen 2012. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: [http://www.bmbf.de/pub/bildung\\_und\\_forschung\\_in\\_zahlen\\_2012.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2012.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013a): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Bonn (Bericht verfasst von Frauke Bilger/TNS Infratest Sozialforschung); (URL: [http://www.bmbf.de/pub/trendberichtweiterbildungsverhalten\\_2012.pdf](http://www.bmbf.de/pub/trendberichtweiterbildungsverhalten_2012.pdf); letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013b): Bildung und Forschung in Zahlen 2013. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: [http://www.bmbf.de/pub/bildung\\_und\\_forschung\\_in\\_zahlen\\_2013.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2013.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Bildung und Forschung in Zahlen 2014. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF, Bonn (URL: [http://www.datenportal.bmbf.de/portal/bildung\\_und\\_forschung\\_in\\_zahlen\\_2014.pdf](http://www.datenportal.bmbf.de/portal/bildung_und_forschung_in_zahlen_2014.pdf), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015a): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht (Bericht verfasst von Frauke Bilger und Alexandra Strauß/TNS Infratest Sozialforschung). Berlin/Bonn (URL: <http://www.bmbf.de/de/1366.php>, letzter Zugriff: 01.04.2015)
- European Commission (2014): Commission Regulation (EU) No 1175/2014 of 30 October 2014. 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 and repealing Commission Regulation (EU) No 823/2010. (URL: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2014.316.01.0004.01.ENG](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.316.01.0004.01.ENG); letzter Zugriff: 06.11.2014).
- European Commission/Eurostat (2006): Classification of Learning Activities. Manual. Luxembourg; (URL: [http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/Workshop%20Documents/Education%20workshop%20dox/2010%20ISCED%20TAP%20IV%20Montreal/NFE\\_CLA\\_Eurostat\\_EN.pdf](http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/Workshop%20Documents/Education%20workshop%20dox/2010%20ISCED%20TAP%20IV%20Montreal/NFE_CLA_Eurostat_EN.pdf); letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Eurostat (2012): Draft AES Manual. Version 9. November 2013. Luxembourg (URL: [https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&sou=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=https%3A%2F%2Fcircabc.europa.eu%2Fd%2Fa%2Fworkspace%2FspacesStore%2F23580311-3517-422b-9588-b365c10dc440%2FAES\\_MANUAL\\_2013\\_November.pdf&ei=FxeQVJf9O8XKaMktgagD&usg=AFQjCNGcMXI9F57NL1xs4j9RYVqfo4SUZQ](https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&sou=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=https%3A%2F%2Fcircabc.europa.eu%2Fd%2Fa%2Fworkspace%2FspacesStore%2F23580311-3517-422b-9588-b365c10dc440%2FAES_MANUAL_2013_November.pdf&ei=FxeQVJf9O8XKaMktgagD&usg=AFQjCNGcMXI9F57NL1xs4j9RYVqfo4SUZQ); letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Institute for Statistics UNESCO (1997, 2006): International Standard Classification of Education – ISCED 1997. (URL: <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isced97-en.pdf>; letzter Zugriff: 16.12.2014).
- Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine (2013b): Informelles Lernen Erwachsener. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w, S. 264–288.
- Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine (2013a): Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung. In: Frauke Bilger/Dieter Gnahs/Josef Hartmann/Harm Kuper (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. DOI 10.3278/14/1120w, S. 232–247.
- Overwien, Bernd (2005): Stichwort: Informelles Lernen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 8. Jg., Heft3/2005, S. 337–353; (URL: [http://www.uni-kassel.de/fb05/fileadmin/datas/fb05/FG\\_Politikwissenschaften/FG\\_DidaktikderpolitischenBildung/zfekorrektur.pdf](http://www.uni-kassel.de/fb05/fileadmin/datas/fb05/FG_Politikwissenschaften/FG_DidaktikderpolitischenBildung/zfekorrektur.pdf); letzter Zugriff: 22.10.2014).
- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld.

- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (Hg.) (2011a): Weiterbildung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Beauftragt vom BMBF. Bielefeld.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2011): Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich – Ausgabe 2011, Tabellenband. Wiesbaden. (URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschung-Kultur/Internationales/Bildungsindikatoren1023017117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschung-Kultur/Internationales/Bildungsindikatoren1023017117004.pdf?__blob=publicationFile); letzter Zugriff: 17.12.2014).
- Statistisches Bundesamt/Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESISZUMA), Zentrum für Sozialindikatorenforschung/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hg.) (2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn (URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008.pdf?__blob=publicationFile), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Zentrales Datenmanagement (Hg.) (2011): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band I. Bonn (URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011.pdf?__blob=publicationFile), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Zentrales Datenmanagement (Hg.) (2013): Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn (URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2013.pdf?__blob=publicationFile), letzter Zugriff: 20.02.2015).
- UNESCO (2011): General Conference. 36th Session, Paris 2011. Item 5.5 of the provisional agenda. Revision of the International Standard Classification of Education (ISCED). 36C/19. Paris.