



Weiterbildung in Sachsen 2016 Länderzusatzstudie zum AES 2016

Schlussbericht

Inhalt

1.	Vorbemerkung.....	3
2.	Weiterbildung Erwachsener.....	4
2.1.	Weiterbildungsbeteiligung in 2003, 2012 und 2016.....	4
2.2.	Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten	5
2.3.	Segmente von Weiterbildung	6
2.3.1.	Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten	9
2.3.2.	Teilnahme an Weiterbildung nach Segmenten	10
3.	Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Bevölkerungsgruppen.....	12
3.1.	Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale	12
3.1.1.	Erwerbsstatus	12
3.1.2.	Arbeitszeit	13
3.1.3.	Stellung im Beruf.....	14
3.1.4.	Betriebsgröße.....	16
3.1.5.	Branche	17
3.1.6.	Befristung	17
3.1.7.	Finanzielle Situation	19
3.2.	Personenbezogene Merkmale	19
3.2.1.	Bildungshintergrund	19
3.2.2.	Geschlecht	22
3.2.3.	Alter.....	24
3.2.4.	Zusammenfassung personenbezogener Merkmale	27
4.	Strukturen der Weiterbildungsaktivität.....	33
4.1.	Formen der Weiterbildungsaktivitäten	33
4.2.	Digital gestützte Weiterbildungsaktivitäten	34
4.3.	Themen der Weiterbildungsaktivitäten.....	35
4.4.	Anbieter der Weiterbildung	38
4.5.	Zeitlicher Umfang von Weiterbildung	39
4.6.	Individuelle Kosten und Finanzierung von Weiterbildung	43
4.7.	Teilnahmemotive, Zufriedenheit und Nutzen von Weiterbildung	46
4.7.1.	Teilnahmemotive.....	46
4.7.2.	Nutzen von Weiterbildung.....	50
5.	Zugang zu (Weiter-)Bildung: Transparenz, Informationen und Beratung.....	54
5.1.	Weiterbildungsscheck Sachsen und Bildungsmarkt Sachsen	58
6.	Beteiligung an regulären Bildungsgängen	59
7.	Bildungsbarrieren	61
8.	Informelles Lernen.....	64
9.	Planung von Weiterbildung in Sachsen.....	66
10.	Zusammenschau der Ergebnisse: Weiterbildung in Sachsen 2016	71

1. Vorbemerkung

Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr beauftragte im Juni 2016 das Forschungsprojekt „Weiterbildung in Sachsen 2016“ an die TNS Infratest Sozialforschung, die jetzt unter der Marke Kantar Public agiert. Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Sachsen-spezifische Zusatzerhebung zum bundesweiten Forschungsprojekt „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016“ (AES 2016), das Kantar Public derzeit im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Kooperation mit dem AES-Verbund durchführt.¹

Auf Basis erhebungsgestützter Informationen über die Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter stellt der AES im Wesentlichen Trendinformationen für ein Bildungsmonitoring und die fachwissenschaftliche Öffentlichkeit bereit. Mit der Vergabe des AES 2016 führt Kantar Public die Studie zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland seit nunmehr gut drei Dekaden durch. 1979 vergab das BMBF erstmals einen Auftrag zur Berichterstattung über das Weiterbildungsverhalten an unser Institut und beauftragte die Studie seither im Abstand von jeweils zwei bis drei Jahren.

Ergänzend und parallel zur AES-Haupterhebung können Länderzusatzstudien durchgeführt werden, bei denen das AES-Kernfragenprogramm und etwaige landesspezifische Zusatzfragen im Rahmen der bundesweiten Erhebung sowie in weiteren Zusatzinterviews im jeweiligen Bundesland erhoben werden.

Der Freistaat Sachsen machte von dieser Möglichkeit im Rahmen des aktuellen Auftrags zum dritten Mal Gebrauch. Das Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen vergab im Jahr 2003 eine Zusatzstudie nach dem BSW-Konzept. Die Zusatzstudie „Weiterbildung in Sachsen 2012“ nutzte zum ersten Mal das AES-Kernfragenprogramm. Für die Berichterstattung für Sachsen ist ein Vergleich der Daten aus der Erhebung 2003 aufgrund des Umstiegs vom BSW- auf das AES-Erhebungskonzept lediglich für die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt möglich. Alle weiteren Auswertungen beschränken sich auf einen Vergleich der Jahre 2012 und 2016 basierend auf der Erhebung nach dem AES-Konzept. Dabei erfolgen eine vergleichende Betrachtung mit den bundesweiten und den ostdeutschen Ergebnissen sowie die Analyse der Sachsen-spezifischen Zusatzfragen. Ein Vergleich mit den bundesweiten und ostdeutschen Ergebnissen kann ausschließlich mit den veröffentlichten Ergebnissen erfolgen.²

Eine Neuerung im Jahr 2016 bestand in der Erweiterung der Zielgruppe, die bisher die 18- bis 64-Jährigen umfasste. Diese wurde in der AES- Erhebung 2016 ausgeweitet auf Personen im Alter von 65 bis 69 Jahren. Der Erweiterung der Zielgruppe schloss sich der Freistaat Sachsen an, so dass die angestrebte Fallzahl insgesamt für Sachsen bei 1.600 Interviews lag. In der Zeit vom 1. Juli bis 19. Dezember 2016 wurden insgesamt 1.653 auswertbare Interviews realisiert, die die Basis für die vorliegenden Ergebnisse sind. Die Darstellung der Ergebnisse im Trendvergleich erfolgt – wie bisher – für die Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen. Ergebnisse für die Teilgruppe der 65- bis 69-Jährigen können lediglich für 2016 dargestellt werden.

Die Instrumentenentwicklung, das methodische Vorgehen bei Ziehung und Gewichtung der Stichprobe sowie die Durchführung und die Ergebnisse der Feldarbeit sind in einem separaten Methodenbericht dargestellt. Zudem erfolgte eine tabellarische Auswertung der Daten, die in einem separaten Materialband dokumentiert ist.

Verfasserin des Schlussberichts ist Miriam Gensicke mit Unterstützung von Frauke Bilger. Die Datenanalyse wurde von Nikolai Tschersich mit Unterstützung von Alexandra Strauss durchgeführt.

¹ Der AES-Verbund setzt sich aus dem Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB), der Freien Universität Berlin (FUB), der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zusammen.

² Die Veröffentlichung des bundesweiten Trendberichts erfolgt spätestens im August 2017. Voraussetzung für die Veröffentlichung des Schlussberichts der Studie „Weiterbildung in Sachsen 2016“ bzw. der darin dokumentierten bundesweiten Ergebnisse ist die Erstveröffentlichung der bundesweiten Ergebnisse durch das BMBF.

2. Weiterbildung Erwachsener

2.1. Weiterbildungsbeteiligung in 2003, 2012 und 2016

Die Beteiligung an Weiterbildung (non-formal education) erfolgt im AES über die Erfassung der folgenden vier Formen der Weiterbildung:

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

Mithilfe dieses Spektrums an Weiterbildungsaktivitäten sollen die Befragungspersonen an das Thema herangeführt werden und alle Aktivitäten, die in den vergangenen 12 Monaten besucht wurden, möglichst umfassend erhoben werden. Personen, die bei mindestens einer dieser vier Formen eine Weiterbildungsaktivität angeben, werden zu den Teilnehmenden an Weiterbildung gezählt.

Abbildung 1 stellt die Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen im Vergleich zum Bundesgebiet und zu Ostdeutschland in den Jahren 2003, 2012 und 2016 dar.

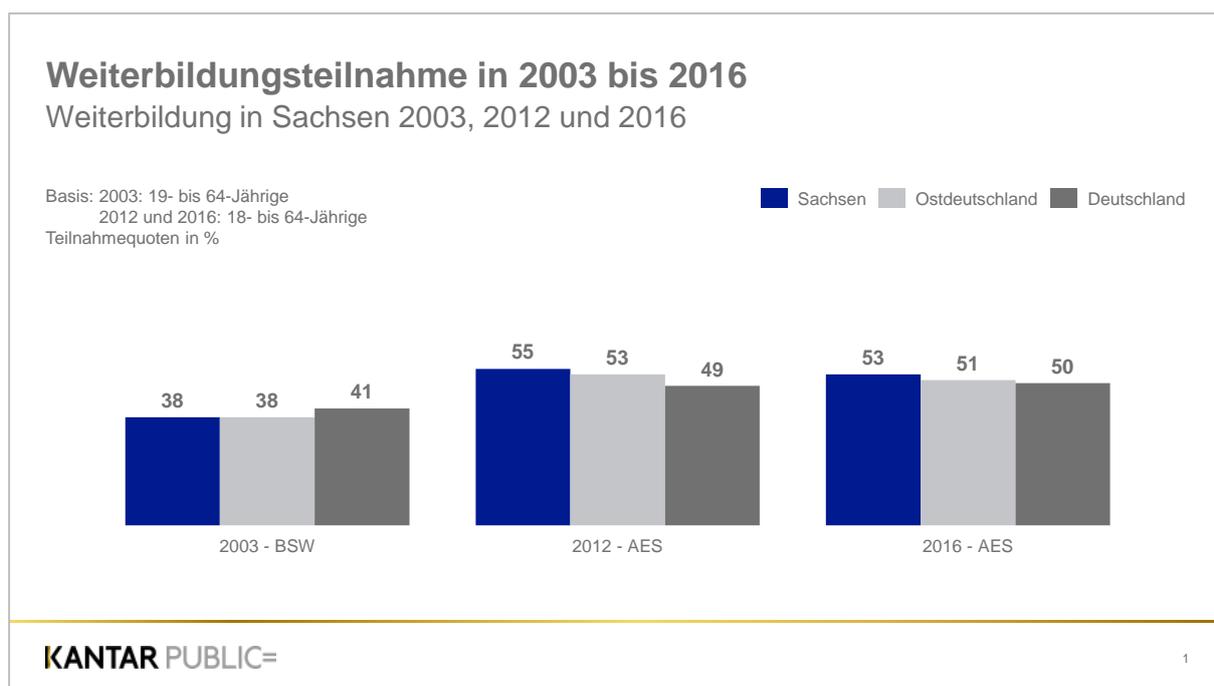


Abbildung 1

Zu beachten ist, dass zwischen 2003 und 2012 das Erhebungskonzept des früheren BSW (bis 2008) durch das des AES abgelöst wurde (genauer vgl. Rosenblatt/Bilger 2008b). Trotz der Unterschiede in den beiden Konzepten deckt sich das Spektrum der im BSW erfassten Weiterbildungsveranstaltungen recht gut mit dem der *non-formal education* des AES. „Non-Formal Education“ wird daher zum einfacheren Verständnis als „Weiterbildung“ bezeichnet.

Die Teilnahmequote an Weiterbildung der 18- bis 64-Jährigen lag 2016 in Sachsen bei 53 %. Sie liegt damit in etwa auf dem Niveau von 2012. Die bundesweite Teilnahmequote an Weiterbildung liegt bei 50 %, die in Ostdeutschland bei 51 %. Somit liegt die Teilnahmequote in Sachsen etwa auf dem Niveau der ostdeutschen Bundesländer und des gesamten Bundesgebiets.

Die Teilnahmequote an Weiterbildung in Sachsen hat sich damit der bundesweiten und der ostdeutschen Quote angenähert. Während sie 2012 signifikant über der deutschlandweiten Teilnahmequote von 49 % lag, gibt es im Jahr 2016 keinen signifikanten Unterschied zwischen Sachsen und dem Bundesgebiet. Im Vergleich zum Jahr 2003 lagen in Sachsen — ebenso wie in Ostdeutschland insgesamt — sowohl 2012 als auch 2016 deutlich höhere Teilnahmequoten vor.

Betrachtet man die Altersgruppe der 18- bis 69-Jährigen, so liegt die Weiterbildungsbeteiligung bei 50 %, also drei Prozentpunkte niedriger als bei den 18- bis 64-Jährigen. Dies ist auf die geringere Teilnahmequote der älteren Personen ab 65 Jahren zurückzuführen. Da ein großer Anteil an Weiterbildungsaktivitäten berufsbezogen ist, ist dieses Ergebnis plausibel. Genauere Ausführungen zur Weiterbildung nach verschiedenen Altersgruppen finden sich in Abschnitt 3.2.3.

2.2. Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten

Im Beobachtungszeitraum der letzten 12 Monate nahmen in Sachsen 53 % der 18- bis 64-Jährigen an wenigstens einer Weiterbildungsaktivität teil. Im Folgenden wird dargestellt, an wie vielen Weiterbildungsaktivitäten sich die 18- bis 64-Jährigen beteiligten.

Der AES erfasst mithilfe von vier Fragen über die in Abschnitt 2.1 dargestellten Formen von Weiterbildung, ob sich eine Person überhaupt an Weiterbildung beteiligte. Pro Lernform wird erfragt, zu welchem Thema oder in welchem Gebiet die Weiterbildungsaktivität in den letzten 12 Monaten besucht wurde. Pro Weiterbildungsform können bis zu drei Nennungen eingetragen werden, insgesamt pro Person also bis zu zwölf Weiterbildungsaktivitäten.³

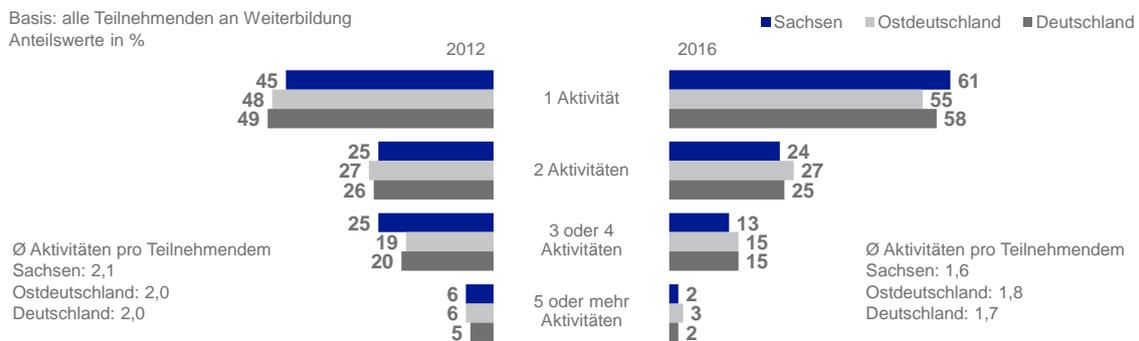
Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse zur Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten der Teilnehmenden für Sachsen, Ost- und Gesamtdeutschland.⁴ Im Jahr 2016 nahmen sechs von zehn (61 %) der Teilnehmenden eine Weiterbildungsaktivität wahr. Knapp ein Viertel (24 %) nannte zwei Aktivitäten und knapp ein Sechstel drei oder vier Aktivitäten (13 %). Nur 2 % haben fünf oder mehr Weiterbildungsaktivitäten im Interview angegeben.

³ Aus forschungsökonomischen Gründen werden nicht alle Informationen zu allen realisierten Aktivitäten erhoben. Nur ein Teil der Fragen wird für alle realisierten Aktivitäten erhoben. Für einige Fragestellungen wird eine bzw. werden vier Aktivitäten zufällig ausgewählt. Dies wird seit dem AES 2016 über eine Kursgewichtung ausgeglichen, sodass die ausgewählten Kurse für alle besuchten Kurse stehen. Näheres dazu findet sich im Methodenbericht.

⁴ Mit Weiterbildungsaktivitäten werden die Einheiten widerspiegelt, die in Träger- oder Anbieterstatistiken mit „Teilnahmefällen“ beschrieben werden. Allerdings ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse aus Trägerstatistiken mit denen einer Individualbefragung wie dem AES kaum möglich, weil das Verständnis von „Teilnahmefällen“ bei Trägern und von „Weiterbildungsaktivitäten“ bei Individuen nicht immer deckungsgleich sein wird. Ein Beispiel soll dies illustrieren: Wenn ein Träger einen Teilnahmefall in einem Englischkurs ausweist, meint er einen Kurs pro Semester. Der Fortsetzungskurs wäre entsprechend der zweite Teilnahmefall. Er zählt zwei Teilnahmefälle mit einer Dauer von jeweils einem Semester, was üblicherweise knapp ein halbes Jahr sein wird. Ein Befragter könnte dies als einen Kurs bewerten, wengleich zwei Anmeldungen erfolgten. Er zählt dann eine Weiterbildungsaktivität mit einer Dauer von knapp einem Jahr.

Zahl der Weiterbildungsaktivitäten (letzten 12 Monate)

Weiterbildung in Sachsen 2012 und 2016



KANTAR PUBLIC=

2

Abbildung 2

In Sachsen wurde etwas häufiger „nur“ eine Weiterbildungsaktivität wahrgenommen als in Ostdeutschland bzw. in Deutschland insgesamt. Entsprechend liegt der Durchschnittswert pro Teilnehmenden in Sachsen mit 1,6 Aktivitäten etwas unter dem in Ostdeutschland (1,8 Aktivitäten) und in Deutschland insgesamt (1,7 Aktivitäten).

Im Zeitvergleich wurden 2016 durchschnittlich weniger Weiterbildungsaktivitäten pro Teilnehmenden durchgeführt als 2012. Dies gilt für alle drei Regionen, wobei der Rückgang in Sachsen am deutlichsten ausfällt.

2.3. Segmente von Weiterbildung

Im AES wird eine getrennte Betrachtung von insgesamt drei Weiterbildungssegmenten vorgenommen (s.o. oder genauer Bilger/Kuper 2013):

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

Während die betriebliche Weiterbildung auch in den europäischen Vorgaben vorgesehen ist, wurde für die deutsche bzw. bundeslandspezifische AES-Berichterstattung die europäische Residualkategorie in zwei weitere Segmente unterteilt: individuelle berufsbezogene Weiterbildung und nicht-berufsbezogene Weiterbildung.

Definition der drei Weiterbildungssegmente

Für die Definition der drei Weiterbildungssegmente werden folgende 3 Merkmale herangezogen:

- Merkmal 1: Teilnahmemotivation: Berufliche oder private Gründe
- Merkmal 2: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit oder einer Bildungsfreistellung
- Merkmal 3: Übernahme von Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber

Abgegrenzt wird zunächst die betriebliche Weiterbildung. Das erste Abgrenzungskriterium zur Bestimmung einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität ist, ob die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgt (Merkmal 2).

Das zweite Kriterium bezieht eine darüber hinausgehende betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsaktivität ein. Dabei werden diejenigen Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden (Merkmal 3, vgl. auch Kapitel 4.6).

Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt:

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

Merkmal 1: Teilnahmemotivation

Die folgende Abbildung stellt zunächst die Teilnahmemotivation dar, also ob die Teilnehmenden hauptsächlich aus beruflichen oder mehr aus privaten Gründen an der Weiterbildung teilnehmen.

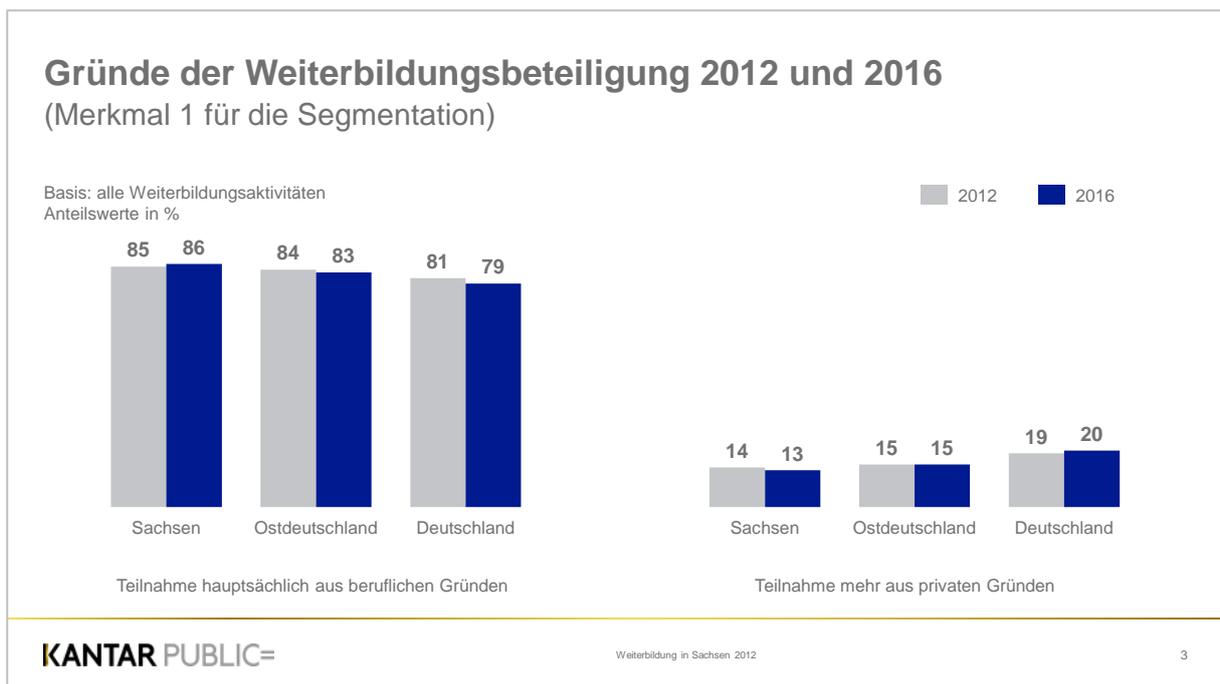


Abbildung 3

Im Jahr 2016 wurden 86 % der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen aus hauptsächlich beruflichen und 13 % mehr aus privaten Gründen wahrgenommen, ähnlich wie in Ostdeutschland insgesamt. Im Vergleich zu Gesamtdeutschland (79 %) liegt der Anteilswert der beruflich motivierten Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen höher.

Der Unterschied zwischen Sachsen und Deutschland insgesamt bei den Anteilen an beruflich und privat motivierter Weiterbildung ist dabei im Vergleich zu 2012 etwas größer geworden. Während in Sachsen der Anteil beruflich motivierter Weiterbildung in 2016 etwas höher als 2012 ist, ist er in Deutschland insgesamt um 2 Prozentpunkte niedriger. Bei der Weiterbildung aus privaten Gründen verhält es sich entgegengesetzt.

Merkmal 2: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit oder einer Bildungsfreistellung

In Sachsen fand im Jahr 2016 die Beteiligung an Weiterbildung in 62 % der Fällen wenigstens teilweise während der bezahlten Arbeitszeit statt (ganz: 57 %, überwiegend: 4 %, zum kleineren Teil: 1 %; **Tabelle 1**). Dieser Anteilswert unterscheidet sich damit nicht nennenswert von dem in Deutschland insgesamt (61 %) und in Ostdeutschland (63 %).

Darüber hinaus wurde erfragt, ob die Weiterbildungsaktivität während einer „bezahlten Freistellung für Bildungszwecke“ unternommen wurde. Wiederum wurde diese Nachfrage für Aktivitäten sowohl von Personen in Erwerbstätigkeit als auch von Personen in einer betrieblichen Ausbildung beantwortet. Bezogen

auf alle Weiterbildungsaktivitäten erfolgten in Sachsen 9 % im Rahmen einer Freistellung. Der deutsche Vergleichswert mit 7 % und der ostdeutsche mit 8 % unterscheiden sich ebenfalls nicht vom Ergebnis in Sachsen (nicht tabelliert).

Im Vergleich zu 2012 fanden damit 2016 etwas mehr Aktivitäten während der bezahlten Arbeitszeit statt. Insbesondere der Anteil an Aktivitäten, die vollständig während der Arbeitszeit stattgefunden haben, ist gestiegen. Dies gilt für alle drei Regionen.

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

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Anteilswerte in %	
	2012	2016
Sachsen		
<i>Ja, ganz</i>	50	57
<i>Ja, überwiegend</i>	6	4
<i>Ja, zum kleineren Teil</i>	3	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	60	62
trifft nicht zu	40	38
Gesamt	100¹⁾	100
Ostdeutschland		
<i>Ja, ganz</i>	51	59
<i>Ja, überwiegend</i>	6	3
<i>Ja, zum kleineren Teil</i>	2	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	59	63
trifft nicht zu	41	37
Gesamt	100	100
Deutschland		
<i>Ja, ganz</i>	53	57
<i>Ja, überwiegend</i>	4	3
<i>Ja, zum kleineren Teil</i>	2	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	59	61
trifft nicht zu	41	39
Gesamt	100	100

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

Merkmal 3: Übernahme von Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber

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

Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten übernahmen die Arbeitgeber in Sachsen im Jahr 2016 insgesamt in 58 % der Fälle zumindest teilweise „anfallende Kosten“. Für Ostdeutschland liegt der Wert mit 57 % auf einem ähnlichen Niveau. In Gesamtdeutschland liegt der Vergleichswert mit 54 % etwas darunter (**Tabelle 2**).

Die sächsischen Vergleichswerte aus 2012 lagen etwas höher als 2016.

Tabelle 2: Übernahme direkter Kosten durch den Arbeitgeber (Merkmal 3)

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Anteilswerte in %	
	2012	2016
Sachsen		
(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ...		
zumind. einen Teil der Kosten	60	58
keine Kosten	40	42
Gesamt	100	100
Ostdeutschland		
(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ...		
zumind. einen Teil der Kosten	59	57
keine Kosten	41	43
Gesamt	100	100
Deutschland		
(zukünftiger) Arbeitgeber übernahm ...		
zumind. einen Teil der Kosten	58	54
keine Kosten	42	46
Gesamt	100	100

2.3.1. Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten

Der AES unterscheidet die drei Weiterbildungssegmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Die betriebliche Weiterbildung umfasst in Sachsen 75 % der Weiterbildungsaktivitäten (Abbildung 4).

Rundungsbedingt entfallen jeweils 13 % auf die beiden Segmente der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Den größten Bereich der Weiterbildung bildet demnach auch in Sachsen die betriebliche Weiterbildung.

Im Vergleich zu Ostdeutschland und zu Deutschland insgesamt ist in Sachsen der Anteil an individueller berufsbezogener Weiterbildung am höchsten, der der nicht-berufsbezogener Weiterbildung dagegen am niedrigsten.

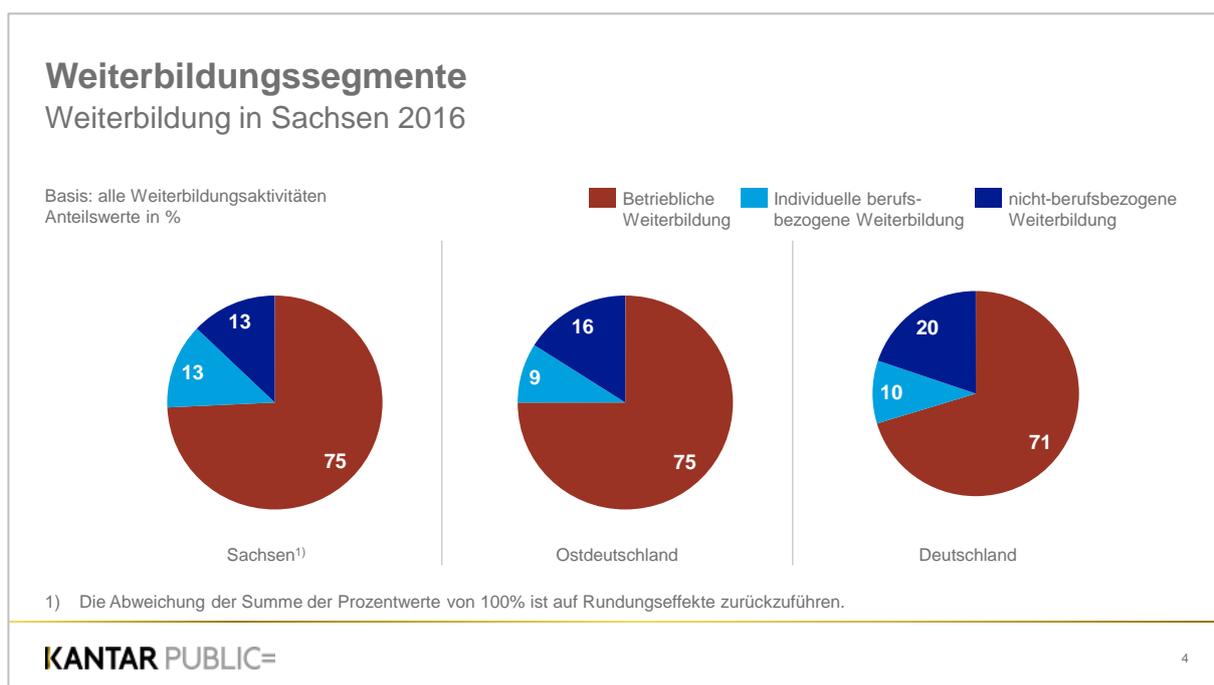


Abbildung 4

Der Vergleich zu 2012 (nicht tabelliert) zeigt, dass der Anteil an betrieblicher Weiterbildung in allen drei Regionen 2016 etwas höher als vor vier Jahren ist (2012: SN: 73 %, O: 72 %, DE: 69 %). Der Anteil der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt dagegen durchgängig etwas niedriger (2012: SN: 14 %, O: 14 %, DE: 13 %). Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ergibt sich kein einheitliches Bild. Ihr Anteil liegt in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt etwas höher als 2012 (O: 14 %, DE: 18 %), in Sachsen geringfügig niedriger (2012: 14 %).

2.3.2. Teilnahme an Weiterbildung nach Segmenten

Die Beteiligung der Erwachsenen an Weiterbildung insgesamt wurde voran gehend vorgestellt. Aufbauend auf die Abgrenzung der drei Weiterbildungssegmente im letzten Kapitel wird im Folgenden der Frage nachgegangen, wie hoch die Teilnahmequoten an betrieblicher, individueller berufsbezogener und nicht-berufsbezogener Weiterbildung auf Personenebene liegen.

Analog zur Bestimmung der Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt (vgl. Kapitel 2.1) wird eine Person dann als teilnehmend je Weiterbildungssegment gezählt (und geht in die Quote ein), wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität in dem entsprechenden Weiterbildungssegment in den letzten 12 Monaten unternommen hat. Weil eine Person mehrere Aktivitäten im Verlauf von 12 Monaten durchführen kann, liegt die Summe der Teilnahmequoten der drei Weiterbildungssegmente über der Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt.

Im Jahr 2016 beteiligten sich in Sachsen 40 % der 18- bis 64-Jährigen an betrieblicher Weiterbildung (**Tabelle 3**). Damit liegt die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung in Sachsen um vier Prozentpunkte signifikant höher als in Deutschland insgesamt.⁵ Was sich bereits bei Analyse der Aktivitäten nach Weiterbildungssegmenten abzeichnete, zeigt sich nun auch auf Personenebene: In Sachsen liegen die Teilnahmequoten an individueller berufsbezogener und nicht-berufsbezogener Weiterbildung mit jeweils 8 % gleich hoch. In den beiden Vergleichsregionen liegt dagegen die Teilnahmequote an nicht-berufsbezogener Weiterbildung leicht über der der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Im Vergleich zu 2012 zeichnet sich in Sachsen in diesen beiden Segmenten ein leichter Rückgang von jeweils 11 % auf 8 % ab.

⁵ Der Unterschied zum Ergebnis aus Ostdeutschland ist statistisch nicht signifikant.

Tabelle 3: Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten

Basis: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in %	
Sachsen	2012	2016
Segment 1: betriebliche Weiterbildung	42	40
Segment 2: individuelle berufsbezogene Weiterbildung	11	8
Segment 3: nicht-berufsbezogene Weiterbildung	11	8
keine Weiterbildungsteilnahme	45	47
Summe (Mehrfachnennungen)	109	104
In einem oder mehreren dieser Bereiche:		
Teilnahme an Weiterbildung insgesamt	55	53
Ostdeutschland		
Segment 1: betriebliche Weiterbildung	39	41
Segment 2: individuelle berufsbezogene Weiterbildung	10	6
Segment 3: nicht-berufsbezogene Weiterbildung	12	10
keine Weiterbildungsteilnahme	47	49
Summe (Mehrfachnennungen)	108	106
In einem oder mehreren dieser Bereiche:		
Teilnahme an Weiterbildung insgesamt	53	51
Deutschland		
Segment 1: betriebliche Weiterbildung	35	36
Segment 2: individuelle berufsbezogene Weiterbildung	9	7
Segment 3: nicht-berufsbezogene Weiterbildung	13	13
keine Weiterbildungsteilnahme	51	50
Summe (Mehrfachnennungen)	108	106
In einem oder mehreren dieser Bereiche:		
Teilnahme an Weiterbildung insgesamt	49	50

3. Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Bevölkerungsgruppen

Die Beteiligung an Weiterbildung kann in verschiedenen Teilgruppen der Bevölkerung unterschiedlich hoch ausfallen. Die deutlichsten Unterschiede ergeben sich in der Regel bei getrennter Betrachtung nach Bildungshintergrund, Erwerbsstatus und berufsbezogenen Merkmalen, Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter. Dies zeigten durchgängig alle Erhebungen zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“. Welche Ergebnisse im Jahr 2016 für Sachsen vorliegen und welche Veränderungen im Vergleich zu 2012 erkennbar sind, wird im Folgenden vorgestellt.

3.1. Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale

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

3.1.1. Erwerbsstatus

Der Erwerbstatus ist für die Beteiligung an Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige beteiligten sich im Jahr 2016 – wie bereits 2012 – am häufigsten an Weiterbildung (61 %), gefolgt von Personen, die sich in einer (Aus-)Bildung befinden (43 %; **Tabelle 4**). Arbeitslose beteiligen sich zu etwa einem Drittel und sonstige Nichterwerbstätige zu knapp einem Viertel an Weiterbildung.

Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen sind zwei Sachsen-spezifische Ergebnisse nennenswert, die sich in ähnlicher Weise auch in Ostdeutschland zeigen: Erwerbstätige beteiligten sich in Sachsen häufiger an Weiterbildung als in Deutschland (SN: 61 %; Ost: 60 %; D: 56 %). Ebenso liegt die Teilnahmequote von Arbeitslosen in Sachsen und in Ostdeutschland etwas höher als in Gesamtdeutschland (SN: 33 %; Ost 31 %; D: 27 %).

Aufgrund der besseren Zugangsmöglichkeiten beteiligen sich Erwerbstätige sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Gesamtdeutschland jeweils am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung. Allerdings liegt die Teilnahmequote in Sachsen mit fünf Prozentpunkten über derjenigen von Deutschland insgesamt (SN: 52 %; D: 47 %).

Tabelle 4: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbsstatus

	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Basis: 18- bis 64-Jährige								
Sachsen								
Erwerbstätige	65	61	55	52	11	7	10	6
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	45	43	15	13	15	15	24	22
Arbeitslose	28	33	8	5	15	19	6	12
Sonstige Nichterwerbstätige	27	24	13	10	4	6	13	11
Ostdeutschland								
Erwerbstätige	61	60	53	54	10	5	9	8
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	51	37	18	16	14	8	28	23
Arbeitslose	27	31	4	7	16	13	9	12
Sonstige Nichterwerbstätige	25	25	9	7	4	6	15	15
Deutschland								
Erwerbstätige	56	56	46	47	8	5	10	11
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung	51	42	16	15	16	11	28	21
Arbeitslose	29	27	6	5	17	16	8	8
Sonstige Nichterwerbstätige	24	29	7	7	4	6	16	19

Im Sachsen-AES 2016 wurde der Berufsstatus der befragten Personen einerseits zum Zeitpunkt der Befragung erfasst und andererseits bei Weiterbildungsteilnehmenden zum Zeitpunkt der jeweils genannten Weiterbildungsaktivitäten. Wenngleich Tabelle 4 zeigt, dass 5 % der Personen, die sich an betrieblicher Weiterbildung beteiligten, zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, lässt dies noch keine Aussage darüber zu, welchen Berufsstatus 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 fast vollständig auf Personen, die während ihrer Teilnahme erwerbstätig waren, zurückgehen (97 %; vgl. Kapitel 4.6; Tabelle 27). Weitere 3 % der Aktivitäten wurden von Personen in betrieblicher Ausbildung besucht. Dies lässt darauf schließen, dass die an betrieblicher Weiterbildung teilnehmenden Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren, diesen Status erst nach Beginn der betrieblichen Weiterbildungsaktivität im Zeitraum der letzten 12 Monate einnahmen.

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung beteiligen sich Arbeitslose (19 %) und Personen in (Aus-)Bildung (15 %) am häufigsten, Erwerbstätige dagegen nur zu 7 %. Dieses Muster zeigt sich in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt gleichermaßen.

Die Beteiligung an nicht-berufsbezogener Weiterbildung fällt in Sachsen unter Personen in einer (Aus-)Bildungsphase am höchsten aus (22 %), gefolgt von Arbeitslosen (12 %), sonstigen nicht-erwerbstätigen Personen (11 %) und Erwerbstätigen (6 %). In Ost- und insbesondere in Deutschland insgesamt fallen die Rangfolgen davon verschieden aus. In Deutschland nehmen sonstige Nichterwerbstätige den Rangplatz 2 ein (19 %).

Im Vergleich zu 2012 hat die Beteiligung an Weiterbildung in Sachsen in den Teilgruppen leicht abgenommen (2 bis 4 Prozentpunkte). Ausnahme ist die Gruppe der Arbeitslosen, unter ihnen ist die Teilnahmequote um 5 Prozentpunkte auf 33 % gestiegen. Der Anstieg ist dabei auf die beiden Segmente der individuellen berufsbezogenen und nicht-berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen.

3.1.2.Arbeitszeit

Die Weiterbildungsbeteiligung liegt im Jahr 2016 in Sachsen unter Vollzeit-Erwerbstätigen etwas höher als unter Teilzeit-Beschäftigten (61 % vs. 57 % **Tabelle 5**). Auch in den beiden Vergleichsregionen sind unter den Vollzeit-Erwerbstätigen jeweils höhere Quoten zu erkennen. Besonders deutlich zeigt sich der Unterschied in Ostdeutschland, wo Teilzeitkräfte eine um 10 Prozentpunkte geringere Teilnahmequote haben.

Bei der betrieblichen Weiterbildung zeigen sich dabei in Sachsen keine Unterschiede in der Teilnahme Vollzeit-Erwerbstätiger und Teilzeit Erwerbstätiger (jeweils 52 %), anders als in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt, wo Vollzeit-Erwerbstätige deutlich höhere Teilnahmequoten aufweisen. Auch bei nicht-berufsbezogener Weiterbildung sind in Sachsen Voll- und Teilzeit-Erwerbstätige gleich aktiv (jeweils 6 %). Lediglich bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung weisen die Vollzeit-Erwerbstätigen eine leicht höhere Teilnahmequote als Teilzeit-Erwerbstätige auf (7 % vs. 5 %). Sowohl in Ostdeutschland als auch in Deutschland insgesamt ist es genau anders herum, wobei die Unterschiede bei der betrieblichen Weiterbildung nicht groß sind.

Der Vergleich zu 2012 zeigt, dass sich die Teilnahmequoten von Voll- und Teilzeit-Erwerbstätigen in Sachsen bei der betrieblichen Weiterbildung deutlich angenähert haben. Lag die Quote der Teilzeit-Erwerbstätigen 2012 bei der betrieblichen Weiterbildung noch 10 Prozentpunkte unter der der Vollzeit-Erwerbstätigen, ist die Teilnahmequote 2016 bei den Teilzeit-Erwerbstätigen um 5 Prozentpunkte gestiegen, während sie bei den Vollzeit-Erwerbstätigen um 5 Prozentpunkte gesunken ist.

Auch bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung liegen die Quoten 2016 gleichauf, allerdings auf geringerem Niveau als 2012. Vor allem bei den Teilzeitkräften ist die Teilnahmequote an nicht-berufsbezogener Weiterbildung deutlich zurückgegangen (von 22 % auf 6 %). Vergleichbar deutlich ist die Teilnahmequote der Teilzeit-Erwerbstätigen bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zurückgegangen (von 18 % auf 5 %), so dass sich auch hier die Quoten von Voll- und Teilzeit-Erwerbstätigen angenähert haben. In den beiden Vergleichsregionen haben sich die Quoten nicht in dieser Form angenähert.

Tabelle 5: Teilnahme an Weiterbildung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten

	Basis: Erwerbstätige		Teilnahmequoten in %					
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
			2012	2016	2012	2016	2012	2016
Sachsen	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Vollzeit-Erwerbstätige	65	61	57	52	10	7	8	6
Teilzeit-Erwerbstätige	65	57	47	52	18	5	22	6
Ostdeutschland								
Vollzeit-Erwerbstätige	63	62	56	56	9	5	8	8
Teilzeit-Erwerbstätige	55	52	39	47	11	7	13	7
Deutschland								
Vollzeit-Erwerbstätige	57	57	49	49	8	5	8	10
Teilzeit-Erwerbstätige	52	54	39	40	10	7	15	14

3.1.3. Stellung im Beruf

In Sachsen beteiligten sich im Jahr 2016 Angestellte mit 68 % und Beamte mit 67 % am häufigsten und Arbeiter mit 46 % am seltensten an Weiterbildung (**Tabelle 6**). Die Beteiligungsquote von Selbstständigen liegt mit 55 % dazwischen.

Abhängig Beschäftigte beteiligen sich also deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Selbstständige. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung verhält es sich andersherum. Dieses Ergebnis mag auf das zur Definition betrieblicher Weiterbildung herangezogene Merkmal zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber zurückzuführen sein. Selbstständige können Probleme mit der Beantwortung dieser Frage haben (eigene Kostenübernahme = individuelle berufsbezogene Weiterbildung; Kostenübernahme durch den Arbeitgeber = betriebliche Weiterbildung; genauer vgl. Kapitel 4.6).

Auch bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung erreichen die Selbstständigen die höchste Teilnahmequote (11 %). Dies gilt für Sachsen, Ostdeutschland und Gesamtdeutschland, wenn auch in Gesamtdeutschland der Unterschied zu den Angestellten und Beamten bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung gering ist.

Im Vergleich zu 2012 ist die Weiterbildungsbeteiligung 2016 in allen vier Gruppen niedriger, wobei der Unterschied bei den Beamten am deutlichsten ausfällt. Dies zieht sich durch alle drei Segmente der Weiterbildung.

Tabelle 6: Teilnahme an Weiterbildung nach Stellung im Beruf

	Basis: Erwerbstätige							
	Weiterbildung insgesamt		Teilnahmequoten in %					
	2012	2016	betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
			2012	2016	2012	2016	2012	2016
Sachsen								
Arbeiter	50	46	46	40	5	4	7	4
Angestellte	73	68	67	60	9	6	10	6
Beamte	85	67	79	67	6	0	16	5
Selbstständige	61	55	34	31	26	22	13	11
Ostdeutschland								
Arbeiter	46	44	45	41	2	1	3	4
Angestellte	69	67	61	61	8	4	11	9
Beamte	77	60	73	60	10	1	9	6
Selbstständige	51	58	28	41	26	15	9	12
Deutschland								
Arbeiter	38	41	32	34	3	1	6	7
Angestellte	61	60	53	52	7	4	12	11
Beamte	81	71	76	67	11	4	13	12
Selbstständige	52	55	29	32	23	19	9	13

Anmerkung: Die Unterscheidung von Angestellten und Arbeitern wird (offiziell) nicht mehr vorgenommen. Es ist daher anzunehmen, dass Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen sich kaum mehr als Arbeiter bezeichnen, sondern eher als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung einzuräumen, wurde die Trennung nach Arbeitern und Angestellten auch im AES 2016 beibehalten. In den Strukturen zeigt sich, dass das eine richtige Entscheidung war, weil sich in der bundesweiten Befragung immerhin 17 % der Erwerbstätigen den Arbeitern zuordnen.

Spezifische Nachfragen im Fragenprogramm für Arbeiter und Angestellte zur genaueren Definition der beruflichen Stellung ermöglichen unter diesen eine Analyse der Beteiligungsquoten nach der beruflichen Positionierung. Die Ergebnisse zeigen für das Jahr 2016, dass aus einer steigenden Position im Beruf eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung resultiert (**Tabelle 7**). Dieses Muster findet sich auch in Ost- und Gesamtdeutschland und ist in allen Regionen auf die betriebliche Weiterbildung zurückzuführen.

Führungskräfte beteiligen sich in Sachsen mit 81 % an Weiterbildung, unter den Un- und Angelernten sind es dagegen 44 %. Der hohe Beteiligungsunterschied liegt mit 37 Prozentpunkten in Sachsen deutlich höher als in Ostdeutschland mit 23 Prozentpunkten und in etwa so hoch wie in Deutschland insgesamt mit 33 Prozentpunkten.

Der Vergleich zu 2012 zeigt, dass die Teilnahmequote 2016 bei den Führungskräften unverändert, bei den Fachkräften etwas darunter (minus 4 Prozentpunkte) und bei den Un-/Angelernten deutlich (minus 11 Prozentpunkte) unter dem Wert von vor vier Jahren liegt.

Tabelle 7: Teilnahme an Weiterbildung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position 2012 und 2016

	Basis: abhängig Beschäftigte (ohne Beamte)		Teilnahmequoten in %					
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Sachsen								
Un-/Angelernte	55	44	46	38	7	5	8	3
Fachkräfte	69	65	65	58	7	5	10	7
Führungsebene	81	81	78	73	10	8	6	8
Ostdeutschland								
Un-/Angelernte	51	50	43	45	5	4	8	5
Fachkräfte	69	65	64	59	7	4	9	9
Führungsebene	74	73	71	72	7	4	11	6
Deutschland								
Un-/Angelernte	37	42	30	30	4	4	8	10
Fachkräfte	62	59	54	52	7	4	11	11
Führungsebene	77	75	70	71	8	4	13	12

3.1.4. 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 2016 die Beteiligung abhängig Beschäftigter sowohl an Weiterbildung insgesamt als auch an betrieblicher Weiterbildung, sei es in Sachsen, in Ostdeutschland oder im Bundesgebiet insgesamt – auch wenn es einzelne Betriebsgrößeklassen gibt, die nicht vollständig in das Muster passen (Tabelle 8).

Tabelle 8: Teilnahme an Weiterbildung nach Betriebsgrößeklassen

	Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)		Teilnahmequoten in %			
	Sachsen		Ostdeutschland		Deutschland	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Weiterbildung insgesamt						
1 bis 9 Beschäftigte ²⁾	52	52	55	58	46	51
10 bis 19 Beschäftigte ²⁾	69	66	60	57	49	49
20 bis 49 Beschäftigte	69	63	70	55	56	57
50 bis 249 Beschäftigte	70	63	64	63	62	60
250 bis 999 Beschäftigte	77	70	73	74	63	64
1.000 und mehr Beschäftigte	(85) ¹⁾	71	(71) ¹⁾	68	67	67
betriebliche Weiterbildung						
1 bis 9 Beschäftigte ²⁾	47	42	45	49	36	40
10 bis 19 Beschäftigte ²⁾	64	58	57	51	42	42
20 bis 49 Beschäftigte	62	58	64	52	48	48
50 bis 249 Beschäftigte	64	53	58	60	56	52
250 bis 999 Beschäftigte	73	69	72	72	57	61
1.000 und mehr Beschäftigte	(79) ¹⁾	67	(68) ¹⁾	65	63	61

¹⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallfehlers werden diese Beteiligungsquoten in Klammern ausgewiesen.

²⁾ Bisher lauteten die Antwortvorgaben „1 bis 10 Beschäftigte“ und „11 bis 19 Beschäftigte“. Sie wurden aufgrund der Eurostat-Vorgaben im AES 2016 in die o.g. Kategorien geändert.

3.1.5. Branche

Für bundesweite Vergleichsinformationen nach Branchen verweisen wir an dieser Stelle auf den ausstehenden Abschlussbericht des BMBF-Forschungsprojekts „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)“, der voraussichtlich im vierten Quartal 2017 veröffentlicht wird. Die Brancheninformationen wurden aus forschungsökonomischen Gründen in Sachsen mit geschlossenen Antwortvorgaben erhoben.⁶ **Tabelle 9** zeigt daher die Ergebnisse ausschließlich für Sachsen.

Tabelle 9: Teilnahme an Weiterbildung nach Branchen

Basis: Erwerbstätige	Teilnahmequoten in %			
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016
Öffentlicher Dienst	80	72	73	64
Gemeinnütziger Verband	76	75	62	72
Wirtschaftsbetrieb	60	56	50	47
<i>davon:</i>				
Verarbeitendes Gewerbe	56	56	51	50
Baugewerbe	49	64	44	45
Handel	52	46	40	38
weiterer Dienstleistungsbereich	70	57	57	48
anderer Bereich	58	54	43	48

Die Beteiligung an Weiterbildung liegt in Sachsen im Jahr 2016 unter Erwerbstätigen in gemeinnützigen Verbänden (75 %) am höchsten. Darauf folgen diejenigen aus dem öffentlichen Dienst (72 %). Die niedrigste Beteiligung lässt sich unter Beschäftigten aus Wirtschaftsbetrieben ermitteln (56 %). In den Wirtschaftsbetrieben ist die Beteiligung im Baugewerbe (64 %) am höchsten und im Handel am niedrigsten (46 %). Bei der betrieblichen Weiterbildung ist die Teilnahmequote im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten (50 %). Der Handel zeigt auch hier die niedrigste Teilnahmequote (38 %).

Der Zeitvergleich zeigt im Jahr 2016 eine geringere Teilnahmequote im Öffentlichen Dienst (minus 8 Prozentpunkte) und in Wirtschaftsbetrieben (minus 4 Prozentpunkte) als 2012. Dies gilt für den Öffentlichen Dienst besonders deutlich bei der betrieblichen Weiterbildung (minus 9 Prozentpunkte). Bei den Wirtschaftsbetrieben verzeichnet der sonstige Dienstleistungsbereich eine deutlich niedrigere Teilnahmequote als 2012. Dies gilt für Weiterbildung insgesamt als auch für betriebliche Weiterbildung. Im Baugewerbe dagegen liegt die Teilnahmequote 2016 höher als 2012. Dies ist jedoch nicht auf die betriebliche Weiterbildung zurückzuführen. Dort liegen die Teilnahmequoten etwa gleich hoch.

3.1.6. Befristung

Unterscheiden sich die Teilnahmequoten an Weiterbildung von befristet und unbefristet Beschäftigten? 8 % der abhängig Beschäftigten in Sachsen geben an, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben (nicht tabelliert). Dabei gilt die Angabe zur (Nicht-) Befristung des Arbeitsvertrages für den Zeitpunkt der Befragung, der nicht deckungsgleich mit dem Zeitpunkt, zu dem die Weiterbildungsaktivität wahrgenommen wurde, sein muss. Die Zahl der für die Analysen vorliegenden Interviews bei befristet Beschäftigten liegt bei 79 und damit unter 80 Fällen. Die Ergebnisse für die Gruppe der befristet Beschäftigten sind deshalb nur eingeschränkt aussagekräftig.

Tabelle 10 zeigt die Teilnahmequoten für abhängig Beschäftigte. Befristet Beschäftigte haben demnach eine deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung als unbefristet Beschäftigte (46 % vs. 63 %). Auch in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt zeigen sich niedrigere Teilnahmequoten bei befristet Beschäftigten, die Unterschiede fallen jedoch geringer aus als in Sachsen.

Bei der betrieblichen Weiterbildung zeigen sich die Unterschiede nach (Nicht)Befristung besonders deutlich. Während die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung bei unbefristet Beschäftigten bei 57 % liegt, ist

⁶ Im Rahmen des deutschen AES werden sie dagegen offen erfragt und im Nachgang nach der „Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft“ (NACE; Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) vercodet.

sie bei den befristet Beschäftigten lediglich bei 26 %. Auch in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt bestehen diese Unterschiede, fallen jedoch weniger stark aus.

Dagegen nehmen befristet Beschäftigte im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten häufiger an individueller berufsbezogener und nicht-berufsbezogener Weiterbildung teil. Für diese beiden Segmente zeigt sich in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt ein vergleichbares Bild.

Basis: Abhängig Beschäftigte	Teilnahmequoten in % ¹⁾			
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufs- bezogene Weiterbildung
Sachsen				
Befristet	46	26	12	11
Unbefristet	63	57	5	6
Trifft nicht zu	19	17	2	2
Ostdeutschland				
Befristet	53	41	10	13
Unbefristet	58	53	3	8
Trifft nicht zu	39	32	7	4
Deutschland				
Befristet	50	34	11	13
Unbefristet	58	50	3	11
Trifft nicht zu	32	21	8	7

¹⁾ Aufgrund einer Fallzahl von 40-79 auswertbaren Fällen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Tabelle 10: Teilnahme an Weiterbildung nach Befristung

Sachsenspezifische Frage:

Befristet Beschäftigte in Sachsen wurden gefragt, ob Sie im Betrieb die gleichen Möglichkeiten haben, an Weiterbildung teilzunehmen wie Mitarbeiter, die nicht zeitlich befristet beschäftigt sind. Weniger als die Hälfte bejaht diese Frage (42 %, Tabelle 11). Jeweils 29 % sind der Ansicht, dass sie nicht die gleichen Möglichkeiten haben oder können dies nicht beurteilen.

Basis: Abhängig Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	in % ¹⁾
<i>Was denken Sie: Haben Sie in Ihrem Betrieb die gleichen Möglichkeiten, an Weiterbildung teilzunehmen wie Mitarbeiter, die nicht zeitlich befristet beschäftigt sind?</i>	
Ja, ich habe die gleichen Möglichkeiten	42
Nein, ich habe nicht die gleichen Möglichkeiten	29
Kann ich nicht beurteilen	29
Gesamt	100

¹⁾ Aufgrund einer Fallzahl von 40-79 auswertbaren Fällen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Tabelle 11: Subjektive Weiterbildungsmöglichkeiten von befristet Beschäftigten in Sachsen 2016

3.1.7. Finanzielle Situation

Wiederum aus forschungsökonomischen Gründen wurde das differenzierte Instrument zur Erfassung des Bruttoeinkommens einer Befragungsperson in Sachsen nicht eingesetzt. Um dennoch einkommensbezogene Informationen zur Verfügung zu stellen, wurden die Befragungspersonen gebeten, einzuschätzen, wie gut sie von dem verfügbaren Haushaltseinkommen leben können. 22 % der Befragten (nicht tabelliert) gaben an, sehr gut von dem Geld leben zu können. 60 % der Befragten antwortete mit „eher gut“, 16 % mit „eher schlecht“ und der geringste Teil mit 2 % gab „sehr schlecht“ an. Damit hat sich die subjektive Wahrnehmung der finanziellen Situation im Vergleich zu 2012 deutlich verbessert. Damals hatten lediglich 13 % „sehr gut“ und 55 % „eher gut“ angegeben.

Die subjektive Bewertung hängt deutlich mit der Beteiligung an Weiterbildung zusammen (vgl. **Tabelle 12**). Die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt steigt in Sachsen mit zunehmend positiver Bewertung des Auskommens mit dem verfügbaren Haushaltseinkommen an. Personen, die sehr gut zurechtkommen, beteiligen sich zu 65 % an Weiterbildung. Dagegen liegt die Teilnahmequote von Personen, die sehr schlecht zurechtkommen, bei 13 %. Dieses Muster ist vor allem auf die betriebliche Weiterbildung zurückzuführen, aber in Ansätzen auch in den beiden anderen Segmenten zu erkennen. Der Zeitvergleich zeigt, dass die Teilnahmequote bei denjenigen, die sehr schlecht mit ihrem Einkommen auskommen, 2016 mit 13 % deutlich niedriger liegt als 2012 (35 %). Zugleich ist der Anteil derjenigen, die sehr schlecht mit ihrem Geld leben können, um vier Prozentpunkte auf 2 % gesunken.⁷

Tabelle 12: Teilnahme an Weiterbildung nach subjektiver Bewertung des zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommens

Basis: 18-64-Jährige	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>Wenn Sie Ihr verfügbares Haushaltseinkommen ansehen: Wie gut können Sie von dem Geld leben?</i>								
Sehr gut	71	65	51	50	16	8	13	10
Eher gut	58	52	47	41	9	8	11	9
Eher schlecht	44	44	31	29	12	10	10	6
Sehr schlecht	35	13	17	8	12	2	15	5

3.2. Personenbezogene Merkmale

3.2.1. Bildungshintergrund

Der Bildungshintergrund einer Person ist ein vergleichsweise robuster Prädiktor für die Beteiligung an Weiterbildung. Das schulische Bildungsniveau spielt dabei in allen drei Segmenten der Weiterbildung eine Rolle, das berufliche Bildungsniveau ist vor allem in beiden berufsbezogenen Weiterbildungsbereichen ausschlaggebend.

Schulischer Abschluss

Die Beteiligung an Weiterbildung von Personen mit einem hohen Schulabschluss liegt im Jahr 2016 in Sachsen mit 64 % deutlich über der von Personen mit niedriger Schulbildung (33 %; vgl. **Tabelle 13**). Dieses Muster zeigt sich über alle Segmente der Weiterbildung.

Analog lassen sich ähnliche Beteiligungsstrukturen in Ost- und Gesamtdeutschland erkennen, wobei in Deutschland insgesamt auch bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung die Beteiligung mit steigender Schulbildung zunimmt. In Sachsen und Ostdeutschland liegt hier eine Ausnahme bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung vor, bei der die Teilnahmequote der niedrig Gebildeten etwas über derjenigen mit mittlerer Bildung liegt.

⁷

Die dahinter liegende Fallzahl derjenigen, die sehr schlecht von ihrem Einkommen leben können, liegt 2016 bei lediglich 51 Fällen, so dass der Rückgang der Teilnahmequote auch auf statistische Schwankungen zurückzuführen sein kann.

Die Teilnahmequote an Weiterbildung von Personen mit niedrigem schulischem Bildungsniveau liegt im Jahr 2016 in Sachsen (33 %) etwa auf dem Niveau der gesamtdeutschen Teilnahmequote (35 %). Dabei zeigen sich Unterschiede in den drei Segmenten. Während die Teilnahme niedrig Gebildeter in Sachsen bei der betrieblichen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung etwas unter dem gesamtdeutschen Niveau liegt, liegt sie bei der individuell berufsbezogenen Weiterbildung in Sachsen etwas höher als in Deutschland insgesamt (9 % vs. 4 %). Auch in Ostdeutschland bleiben die Teilnahmequoten unter niedrig Gebildeten sowohl bei der betrieblichen als auch der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung im Vergleich hinter Gesamtdeutschland zurück.

In Sachsen ist die Kluft der Teilnahmequoten nach schulischem Bildungsniveau mit 31 Prozentpunkten damit in etwa auf dem Niveau Ostdeutschlands, aber etwas größer als in Deutschland insgesamt (Ost: 30 Prozentpunkte; D: 25 Prozentpunkte).

Im Vergleich zu 2012 ist diese Kluft in Sachsen damit heute größer als vor vier Jahren. Dies dürfte der im Vergleich zu 2012 deutlich niedrigeren Teilnahmequote der niedrig Gebildeten geschuldet sein.

Tabelle 13: Teilnahme an Weiterbildung nach höchstem Schulabschluss

	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Sachsen								
Niedrig ¹⁾	45	33	26	21	15	9	9	4
Mittel	52	50	42	42	8	5	9	6
Hoch	64	64	46	43	16	14	16	15
Ostdeutschland								
Niedrig ¹⁾	35	28	15	20	13	7	11	3
Mittel	54	52	44	44	8	5	9	7
Hoch	59	58	40	43	13	8	17	17
Deutschland								
Niedrig ¹⁾	32	35	23	25	5	4	8	9
Mittel	51	52	40	40	8	6	11	11
Hoch	64	60	44	43	14	10	18	17

¹⁾ 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.

Beruflicher Bildungsabschluss

Mit zunehmendem beruflichem Bildungsniveau ist im Jahr 2016 in Sachsen analog eine steigende Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten (**Tabelle 14**). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich zu 44 % an Weiterbildung, Personen mit Lehre oder Berufsfachschule liegen nur geringfügig darüber (45 %). Die Teilnahmequoten unter Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss und Meister/Fachschul-Abschluss (jeweils 68 %) liegen dagegen deutlich darüber. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung gibt es noch deutlichere Unterschiede zwischen den Teilnahmequoten nach den vier beruflichen Bildungsniveaus. Personen ohne Berufsausbildung nehmen lediglich zu 21 % an betrieblicher Weiterbildung teil, während diejenigen mit Meister oder Fachschulabschluss mit 59 % die höchste Teilnahmequote aufweisen. Vergleichsweise hohe Teilnahmequoten weisen Personen ohne Berufsausbildung dagegen bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung auf (mit 14 % knapp hinter den (Fach-) Hochschulabsolventen mit 15 %) sowie bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung, bei der sie mit 15 % die höchste Teilnahmequote aufweisen.

Sowohl im Vergleich zu Ostdeutschland als auch zu Deutschland insgesamt nehmen Personen ohne Berufsabschluss in Sachsen deutlich häufiger an Weiterbildung teil (plus 11 bzw. 10 Prozentpunkte). Dies ergibt sich aus höheren Teilnahmequoten bei der betrieblichen und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung liegt dagegen bei Personen ohne Berufsabschluss kein Unterschied zu den Vergleichsregionen vor. Alle Personengruppen mit Berufsabschluss weisen dagegen im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung im Vergleich zu Deutschland insgesamt niedrigere Teilnahmequoten auf. Besonders deutlich fällt der Unterschied unter Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss aus (Sachsen: 8 %, Deutschland: 17 %).

Beim Zeitvergleich fallen die niedrigeren Teilnahmequoten bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung auf, die besonders deutlich bei Personen mit Meister oder Fachschulabschluss und mit Lehre oder Berufsfachschule ausfallen.

Tabelle 14: Teilnahme an Weiterbildung nach höchstem beruflichem Abschluss

	Teilnahmequoten in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Basis: 18- bis 64-Jährige								
Sachsen								
kein Berufsabschluss	47	44	22	21	15	14	21	15
Lehre / Berufsfachschule	51	45	40	37	8	5	8	6
Meister/Fachschule	66	68	55	59	13	5	13	10
(Fach-)Hochschule	67	68	52	51	16	15	14	8
Ostdeutschland								
kein Berufsabschluss	46	33	21	16	11	9	20	15
Lehre / Berufsfachschule	48	46	37	37	8	4	8	9
Meister/Fachschule	64	66	55	58	14	5	11	9
(Fach-)Hochschule	64	65	52	54	13	10	14	12
Deutschland								
kein Berufsabschluss	37	34	18	18	9	7	15	14
Lehre / Berufsfachschule	44	46	33	35	7	5	10	11
Meister/Fachschule	65	64	53	54	9	7	15	12
(Fach-)Hochschule	68	68	51	52	15	11	17	17

ISCED-Level

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-Levels⁸ zu ermöglichen. Für den AES 2016 lautete die EU-Vorgabe zudem, die im Jahr 2011 revidierte Vercodung (ISCED 2011) anzuwenden. In die ISCED-Levels werden sowohl die schulischen

⁸ International Standard Classification of Education (ISCED).

als auch die beruflichen Abschlüsse einbezogen.⁹ Für die Ergebnisdarstellung werden drei ISCED-Level-Gruppen gebildet, mit denen der Vergleich zur Studie „Weiterbildung in Sachsen 2012“ möglich ist:

- Personen bis einschließlich Sekundarbereich 1 (ISCED 0 bis 2),
- Personen mit Erreichen des Sekundarbereichs 2 und postsekundärer nichttertiärer Bildung (ISCED 3 und 4) sowie
- Personen mit mindestens einem Abschluss auf dem Niveau eines kurzen tertiären Bildungsprogramms (ISCED 5 bis 8).

Die Verteilung der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung nach ISCED-Level ist in der zusammengefassten Form in der ersten Spalte von **Tabelle 15** dargestellt. Die übrigen Spalten zeigen die Teilnahmequoten nach ISCED-Level für Weiterbildung insgesamt sowie die drei Weiterbildungssegmente.

Tabelle 15: Teilnahme an Weiterbildung nach ISCED-Level 2012 und 2016

	Basis: 18- bis 64-Jährige		Teilnahmequoten in %							
	Bevölkerung Gesamt		Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012 ¹⁾	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Sachsen										
ISCED 0 bis 2	7	11	41	41	21	25	10	11	15	8
ISCED 3 und 4	64	60	51	48	38	37	9	6	10	8
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	30	29	66	67	53	52	15	11	13	10
Ostdeutschland										
ISCED 0 bis 2	9	8	48	29	27	13	10	8	16	9
ISCED 3 und 4	60	61	47	48	34	38	9	5	10	10
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	30	31	65	64	53	54	13	9	13	11
Deutschland										
ISCED 0 bis 2	14	15	31	30	18	18	7	5	9	11
ISCED 3 und 4	58	58	45	47	31	34	8	6	12	12
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	28	27	67	67	52	52	13	10	16	16

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

Wie nach schulischem und beruflichem Bildungsniveau dargestellt, steigt auch mit zunehmendem ISCED-Level die Beteiligung an Weiterbildung. Bei der getrennten Betrachtung nach ISCED-Level ist das bekannte Muster dabei noch deutlicher.

Gering Qualifizierte (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 Sachsen als auch in Ost- und Gesamtdeutschland.

Die Beantwortung der Frage, ob die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung eher auf das Bildungsniveau oder die berufliche Situation bzw. im Falle einer Erwerbstätigkeit die berufliche Position zurückzuführen ist, bleibt multivariaten Analysen vorbehalten. Die wesentlichen Ergebnisse dieser Analysen werden in Abschnitt 3.2.4 dargestellt.

3.2.2. Geschlecht

Die Beteiligung hinsichtlich des Geschlechts lag in den vergangenen Berichtsjahren bezogen auf Teilnahmequoten bei Männern in der Regel höher als bei Frauen. Dies war allerdings kein

⁹ Die Vorgaben zur Vercodung nach ISCED-2011-Level finden sich in United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO Institute for Statistics 2012. In den AES-Erhebungen davor wurde nach ISCED-1997-Level vercodet (Institute for Statistics UNESCO 1997, 2006). Weil die europäischen Bildungssysteme nicht direkt vergleichbar sind, wird ein Vergleich über die ISCED-Levels vorgenommen. Zur Zuordnung des Bildungsniveaus einer Person sind in Deutschland vergleichsweise viele Detailinformationmöglichkeiten im Fragenprogramm vorzusehen, von denen eine einzelne Befragungsperson nur wenige beantworten muss. Im Fragenprogramm des AES 2012 und AES 2014 wurden rund 85 Fragen programmiert, die in Abhängigkeit eines (vergangenen) Besuchs eines entsprechenden Bildungsganges an die Befragungspersonen gerichtet wurden. Im Fragenprogramm des AES 2016 waren es knapp 400 Fragen. Herzlich danken wir Christiane Krüger-Hemmer (destatis) für ihre umfassende und konstruktive Unterstützung bei der Entwicklung der entsprechenden AES-2016-Instrumente.

gendertypischer Effekt, sondern war vor allem auf Gelegenheitsstrukturen, sich an Weiterbildung zu beteiligen, zurückzuführen.

Die Teilnahme an Weiterbildung liegt in Sachsen im Jahr 2016 unter Männern mit 52 % sogar etwas niedriger als die unter Frauen (54 %; **Abbildung 5**).

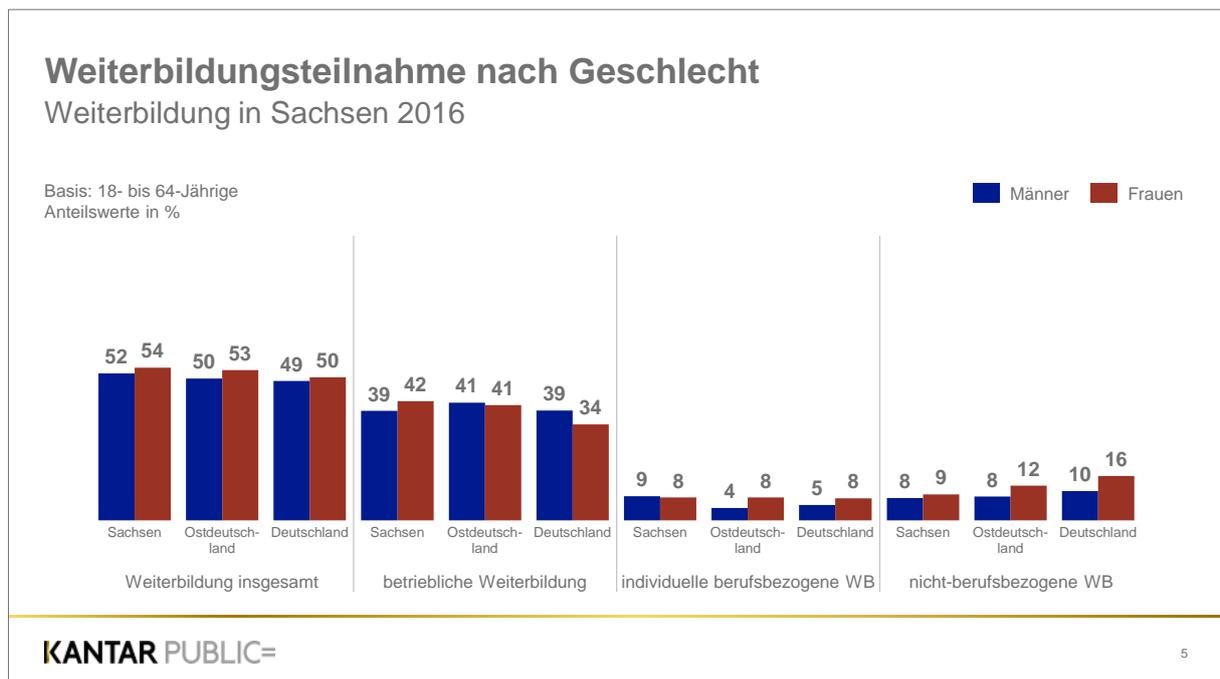
Die Teilnahmequoten an den Weiterbildungssegmenten und nach Geschlecht zeigen, dass sich in Sachsen Frauen etwas häufiger als Männer an betrieblicher Weiterbildung beteiligen (42 % vs. 39 %). In Ostdeutschland liegen diese Teilnahmequoten gleich hoch, während in Deutschland insgesamt die der Männer etwas höher liegt.

Bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung zeigen sich in Sachsen keine Unterschiede in der Teilnahme von Männern und Frauen. Dagegen beteiligen sich hieran in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt Frauen etwas häufiger.

Ähnlich ist es bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung, bei der sich in Sachsen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen, während sich in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt die Frauen häufiger als die Männer beteiligen. Dieser Unterschied fällt dabei in Deutschland insgesamt deutlicher aus.

Der Vergleich zu 2012 zeigt einen Rückgang der Teilnahmequoten bei den Männern, der bei der betrieblichen Weiterbildung am deutlichsten ist. Während 2012 die Teilnahmequote der Männer in Sachsen hier etwas über der der Frauen lag (56 % bzw. 44 % vs. 53 % bzw. 39 %), ist es 2016 umgekehrt. Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung haben sich die Teilnahmequoten von Männern und Frauen 2016 im Vergleich zu 2012 (Männer 9 %, Frauen 14 %) angenähert.

Abbildung 5



Starken Einfluss hat die Erwerbstätigkeit – und damit die Zugangsmöglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung – auf die Weiterbildungsteilnahme. Betrachtet man die Teilnahmequoten von erwerbstätigen Frauen und Männern, zeigt sich unter Frauen in allen drei Vergleichsregionen jeweils eine etwas höhere Weiterbildungsbeteiligung als unter Männern. Für Sachsen und Ostdeutschland gilt dies auch für die betriebliche Weiterbildung, in Deutschland insgesamt dagegen nicht (**Tabelle 16**).

Bei dem Vergleich zu 2012 fällt der Unterschied der Teilnahmequoten bei der betrieblichen Weiterbildung auf. Während 2012 erwerbstätige Männer in Sachsen etwas häufiger an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben als Frauen, nehmen 2016 erwerbstätige Frauen etwas häufiger als Männer teil.

		Basis: 18- bis 64-Jährige		Teilnahmequoten in %					
		Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
		2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Sachsen									
Gesamt	Männer	56	52	44	39	11	9	9	8
	Frauen	53	54	39	42	11	8	14	9
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	Männer	65	59	56	49	11	7	7	6
	Frauen	65	63	54	55	11	7	14	7
<i>Basis: Voll Erwerbstätige</i>	Männer	64	60	56	49	10	8	6	6
	Frauen	66	64	58	56	9	7	10	7
<i>Basis: Teilzeit Beschäftigte</i>	Männer	74	39	49	38	25	0	25	5
	Frauen	63	60	47	54	16	6	21	6
Ostdeutschland									
Gesamt	Männer	52	50	41	41	9	4	9	8
	Frauen	53	53	36	41	11	8	15	12
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	Männer	61	59	55	53	9	4	6	6
	Frauen	62	62	50	55	10	5	12	9
<i>Basis: Voll Erwerbstätige</i>	Männer	62	61	56	55	8	4	6	6
	Frauen	65	63	55	57	10	5	11	10
<i>Basis: Teilzeit Beschäftigte</i>	Männer	49	37	32	32	16	6	9	3
	Frauen	56	58	40	52	11	7	14	8
Deutschland									
Gesamt	Männer	51	49	39	39	8	5	10	10
	Frauen	47	50	31	34	10	8	15	16
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	Männer	55	55	48	48	7	4	8	8
	Frauen	56	58	44	46	11	7	13	14
<i>Basis: Voll Erwerbstätige</i>	Männer	56	56	49	50	7	4	8	8
	Frauen	59	59	49	48	11	6	10	13
<i>Basis: Teilzeit Beschäftigte</i>	Männer	44	38	27	25	12	9	16	10
	Frauen	53	57	41	43	10	7	15	14

Tabelle 16: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht

3.2.3. Alter

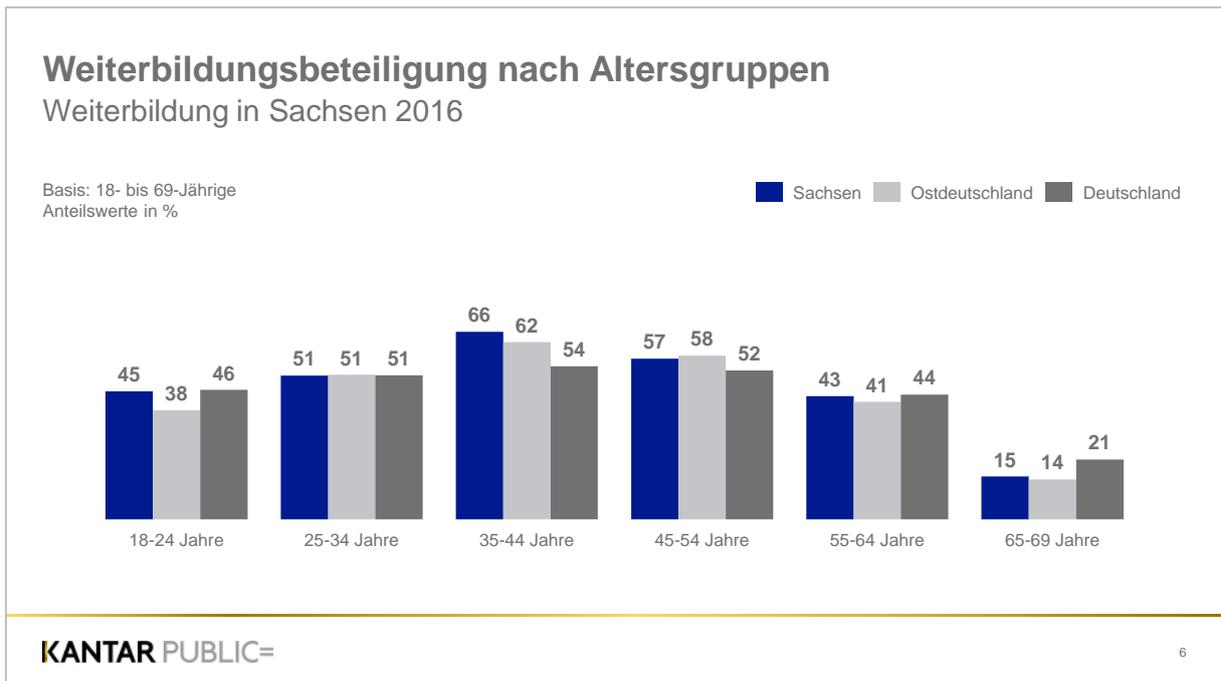
Nicht zuletzt mit Blick auf den befürchteten Fachkräftemangel und die möglichst lange gesellschaftliche Teilhabe wurde zunehmend gefordert, auch die sog. ältere Gruppe in der erwerbsfähigen Bevölkerung stärker an (Weiter-)Bildung zu beteiligen. Vor dem Hintergrund des späteren Renteneintrittsalters und des damit einhergehenden zunehmend längeren Verbleibs in Erwerbstätigkeit ist eine getrennte Betrachtung nach Altersgruppen von hohem Interesse. Aus diesem Grund beauftragte das BMBF parallel zur AES-2016-Erhebung (18- bis 64-Jährige) eine Aufstockungsstichprobe unter der von der EU optional vorgeschlagenen Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen. Das Sächsische Staatsministerium schloss sich diesem Vorgehen an. In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse in Form von Teilnahmequoten vorgestellt.

Die Beteiligung an Weiterbildung nach Altersgruppen gleicht 2016 in Sachsen einer Gipfelkurve (**Abbildung 6**). Zwischen den Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen und der der 35- bis 44-Jährigen ist ein Anstieg von 45 % auf 66 % zu erkennen. Von der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen zur Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen nimmt die Beteiligungsquote von 66 % auf 43 % ab. Die Teilnahmequote der 65- bis 69-Jährigen liegt bei lediglich 15 %.

In Ostdeutschland und in Deutschland insgesamt zeigt sich ein sehr ähnliches Bild – auch wenn der Rückgang der Teilnahmequoten weniger drastisch ausfällt, weil die Quote der mittleren Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen nicht ganz so hoch liegt wie in Sachsen. Zudem weist die erstmals einbezogene Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen mit 21 % in Deutschland insgesamt eine etwas höhere Weiterbildungsbeteiligung als in Sachsen oder in Ostdeutschland (15 % bzw. 14 %) auf.

Der deutliche Schwerpunkt der Weiterbildungsteilnahme liegt erwartungsgemäß in der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Diese liegt in Sachsen in dieser Altersgruppe bei 13 %, in Ostdeutschland bei 12 % und in Deutschland insgesamt bei 16 % (nicht tabelliert). Die Teilnahmequoten an der betrieblichen oder individuell berufsbezogenen Weiterbildung liegen dagegen in allen drei Regionen im unteren einstelligen Bereich. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die überwiegende Mehrheit der 65- bis 69-Jährigen bereits in Ruhestand befindet (nicht tabelliert).

Abbildung 6

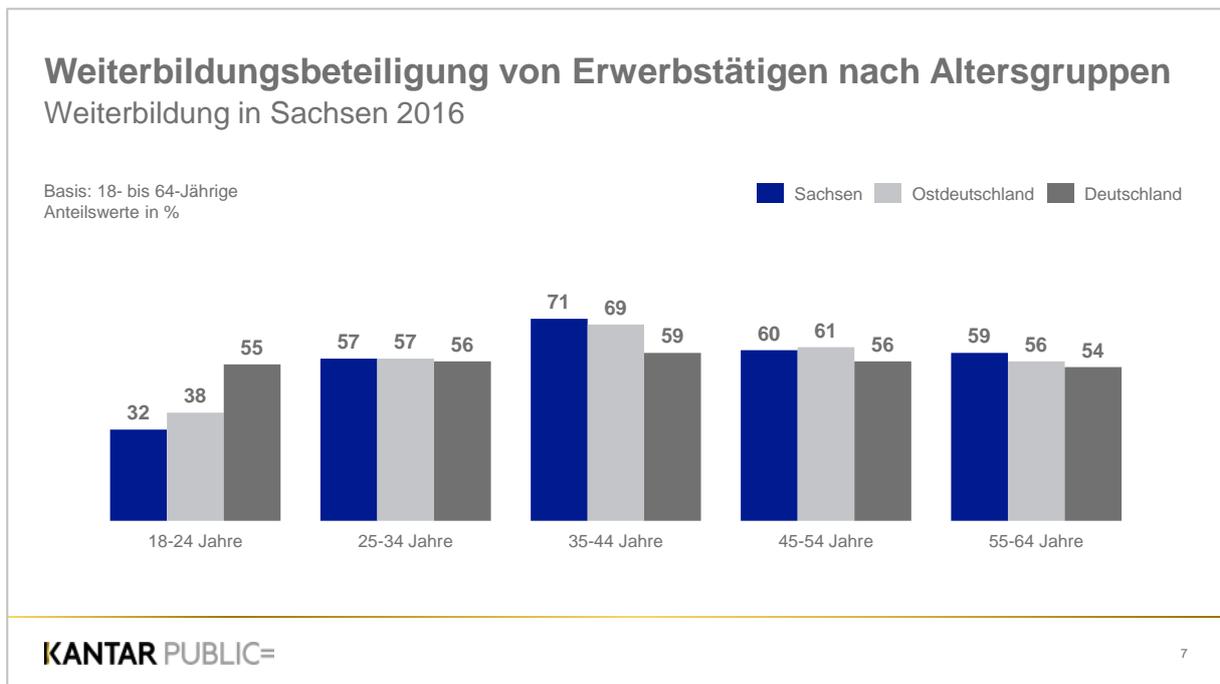


Die Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen hat häufiger ausbildungsbedingt und die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen hat häufig rentenbedingt (noch) keinen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung (mehr). Um dahingehend vergleichbare Ergebnisse zu betrachten, werden im Folgenden ausschließlich Erwerbstätige dargestellt (**Abbildung 7**). Für diese liegt die Teilnahmequote der 55- bis 64-Jährigen auf einem vergleichbaren Niveau von knapp 60 %.

Am wenigsten beteiligt sich unter den Erwerbstätigen in Sachsen die jüngste Gruppe der 18- bis 24-Jährigen (32 %) an betrieblicher Weiterbildung. Dies war 2012 anders. Zu diesem Zeitpunkt lag die Teilnahmequote bei der jüngsten Altersgruppe am höchsten. Jedoch steht in beiden Erhebungsjahren hinter dieser Gruppe eine sehr kleine Fallzahl, so dass dieses Ergebnis nur begrenzt aussagekräftig ist (nicht tabelliert).

Für die 65- bis 69-Jährigen Erwerbstätigen lässt sich aufgrund der zu geringen Fallzahl weder in Sachsen noch in Deutschland insgesamt eine Aussage treffen.

Abbildung 7



Eine Betrachtung der älteren Erwerbspersonen im Alter von 50 bis 64 Jahren zeigt Folgendes: Fast jeder Zweite in dieser Altersgruppe in Sachsen hat sich an Weiterbildung beteiligt (46 % - **Tabelle 17**). Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegt dabei bei 37 %, die Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung bei 4 % und die Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung bei 6 %.

Auch in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen spielt die Erwerbstätigkeit hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme eine wichtige Rolle. So liegt die Teilnahmequote insgesamt bei Erwerbstätigen um 11 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der 50- bis 64-Jährigen. Besonders deutlich sind die Unterschiede hinsichtlich Erwerbsstatus bei der betrieblichen Weiterbildung, an der sich jeder zweite ältere Erwerbstätige beteiligt, unter allen 50- bis 64-Jährigen ist es gut jeder Dritte.

In den Vergleichsregionen Gesamtdeutschland und Ostdeutschland liegt die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt der 50- bis 64-Jährigen auf dem Niveau von Sachsen. Die Teilnahmequote in Sachsen und Ostdeutschland ist dabei bei der betrieblichen Weiterbildung etwas höher als in Deutschland insgesamt. Dagegen ist die Teilnahme an nicht-berufsbezogener Weiterbildung sowohl in Sachsen als auch in Ostdeutschland geringer als in Gesamtdeutschland.

Im Vergleich zu 2012 ist die Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen insgesamt in Sachsen stabil geblieben. Sowohl in Ostdeutschland als auch in Deutschland insgesamt lag die Teilnahmequote der 50- bis 64-Jährigen 2012 etwas niedriger als in Sachsen und hat sich 2016 angeglichen.

		Basis: 50- bis 64-Jährige		Teilnahmequoten in %					
		Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
		2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Sachsen									
<i>Gesamt</i>	Männer	49	43	40	33	8	5	6	5
	Frauen	43	49	33	40	8	4	11	8
	Insgesamt	46	46	36	37	8	4	9	6
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	Männer	61	55	56	45	9	6	5	4
	Frauen	58	59	50	55	8	4	13	5
	Insgesamt	59	57	53	50	8	5	9	5
Ostdeutschland									
<i>Gesamt</i>	Männer	38	40	30	34	8	4	5	4
	Frauen	45	51	35	40	8	6	12	10
	Insgesamt	42	45	33	37	8	5	8	7
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	Männer	48	53	42	50	9	5	4	3
	Frauen	57	59	49	53	8	6	12	6
	Insgesamt	52	57	45	52	8	5	8	5
Deutschland									
<i>Gesamt</i>	Männer	43	44	34	37	6	4	9	9
	Frauen	42	47	28	33	7	6	14	14
	Insgesamt	42	46	31	35	7	5	11	11
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	Männer	51	52	44	47	6	3	8	8
	Frauen	54	55	45	45	9	7	12	12
	Insgesamt	53	54	44	46	8	5	10	10

Tabelle 17: Teilnahme an Weiterbildung bei 50- bis 64-Jährigen

3.2.4. Zusammenfassung personenbezogener Merkmale

Im Folgenden werden die deskriptiven Ergebnisse zur Teilnahme an Weiterbildung kurz zusammengefasst und anhand einer logistischen Regression multivariat geprüft. In einem ersten Modell werden die allgemeinen personenbezogenen Merkmale betrachtet, in einem weiteren Modell wird dieses auf Erwerbstätige beschränkt und um Merkmale zur Berufstätigkeit ergänzt.

Für alle Personengruppen waren die wichtigsten deskriptiven Ergebnisse der vorangegangenen Analysen für Sachsen:

- Der Erwerbstatus ist für die Beteiligung an Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige beteiligen sich am häufigsten an Weiterbildung, gefolgt von Personen in (Aus-) Bildung und Arbeitslosen. Am seltensten bilden sich Nichterwerbstätige weiter.
- Die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt steigt mit zunehmend positiver Bewertung des Auskommens mit dem verfügbaren Haushaltseinkommen an.
- Weiterbildung wird von Personen mit einem hohen Schulabschluss häufiger durchgeführt, als von Personen mit niedriger Schulbildung.
- Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich im gleichen Maß an Weiterbildung wie Personen mit Lehre oder Berufsfachschule, während die Teilnahmequoten unter Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss und Meister/Fachschul-Abschluss deutlich darüber liegen.
- Ebenso steigt mit zunehmendem ISCED-Level die Beteiligung an Weiterbildung.
- Zwischen den Geschlechtern gibt es keine größeren Unterschiede hinsichtlich der Teilnahmequoten von Weiterbildung.
- Die Beteiligung an Weiterbildung nach Altersgruppen gleicht einer nach unten geöffneten Parabel. Zwischen den Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen und der der 35- bis 44-Jährigen ist ein Anstieg zu erkennen. Von der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen zu der der 55- bis 64-Jährigen nimmt die Beteiligungsquote jedoch wieder deutlich ab. Die Teilnahmequote der 64- bis 69-Jährigen ist am niedrigsten.

Tabelle 18 zeigt die Ergebnisse des ersten Logitmodells. Die abhängige Variable ist Teilnahme an Weiterbildung insgesamt (ja/nein). Die abgebildeten erklärenden Variablen zeigen die Stärke eines eventuellen Einflusses auf die Teilnahmequote sowie die Einflussrichtung.¹⁰ Der Vorteil von multivariaten gegenüber deskriptiven Analysen ist, dass zum einen der Einfluss mehrerer Faktoren berücksichtigt wird (gleichbedeutend mit einer Drittvariablenkontrolle der Effekte) und zum anderen, dass zu den ermittelten Zusammenhängen das Signifikanzniveau (nach Kontrolle von weiteren Merkmalen) bestimmt werden kann. Das Signifikanzniveau ist in der Tabelle an den Sternchen neben den odds ratio ablesbar.

Der Einfluss des Erwerbsstatus **(a)** bleibt auch nach Kontrolle nach den weiteren Merkmalen hochsignifikant und entspricht den deskriptiven Ergebnissen. Gegenüber Erwerbstätigen (Referenzkategorie, als RK in der Tabelle bezeichnet) haben Personen in (Aus-)Bildung eine deutlich niedrigere Wahrscheinlichkeit, sich an Weiterbildung zu beteiligen. Noch etwas geringer ist diese Wahrscheinlichkeit bei Arbeitslosen gegenüber Erwerbstätigen, am geringsten ist sie für Nicht-Erwerbstätige. Personen, die ihr Haushaltseinkommen als sehr schlecht bezeichnen, haben eine signifikant niedrigere Chance, dass sie sich an Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten beteiligt haben, als Personen, die ihr Haushaltseinkommen als sehr gut einstufen **(b)**. Die anderen Kategorien des Haushaltseinkommens haben keinen signifikanten Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Auch die Schulbildung **(c)** zeigt sich als signifikantes Merkmal. Gegenüber Personen mit hohem Schulabschluss haben Personen mit mittlerem Abschluss eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilgenommen zu haben. Bei niedriger Schulbildung ist dieser Effekt noch stärker. Der Einfluss des Berufsabschlusses **(d)** ist nach Kontrolle der anderen Merkmale nicht mehr signifikant. Gleiches gilt für die Betrachtung der ISCED-Level **(e)**. Dies deutet darauf hin, dass die Schulbildung gegenüber dem Berufsabschluss und dem ISCED-Level das ausschlaggebende Kriterium für die Teilnahme an Weiterbildung in Sachsen ist. Wie schon mit den deskriptiven Ergebnissen angedeutet, hat das Geschlecht **(f)** keinen signifikanten Einfluss. Die Betrachtung des Alters **(g)** zeigt hingegen einen signifikanten Zusammenhang: Gegenüber Personen, die 55 Jahre und älter sind, ist die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildung in anderen Altersgruppen signifikant höher (mit Ausnahme der 25-34 Jährigen). Entsprechend den deskriptiven Ergebnissen ist dieser Effekt für die 35- bis 44-Jährigen am größten. Eine schrittweise Aufnahme der Variablen nach dem Anteil der erklärten Varianz zeigt, dass insgesamt betrachtet der Erwerbsstatus den größten Anteil der erklärten Varianz der Weiterbildungsbeteiligung aufweist, gefolgt von Schulabschluss und Alter.

10

In den multivariaten Modellen werden die Werte zum Einfluss der erklärenden (unabhängigen) Variablen auf das odds ratio berichtet. Das odds ratio gibt das Verhältnis von Wahrscheinlichkeit zur Gegenwahrscheinlichkeit an. Der Wert des Koeffizienten gibt an, wie viel Mal höher (Werte größer als 1) oder niedriger (Werte kleiner als 1) das odds ratio beim Anstieg der erklärenden Variablen um den Wert eins wird. Wenn im Folgenden von einer Veränderung der Wahrscheinlichkeit oder einer Chance bzw. eines Risikos gesprochen wird, sind diese Aussagen auf die odds ratios bezogen.

Tabelle 18: Regression Weiterbildung über alle Befragten

Abhängige Variable: Teilnahme an Weiterbildung	
Merkmale	Odds Ratio
Erwerbstätigkeit (RK: erwerbstätig)	
in Ausbildung	0,350***
arbeitslos	0,325***
nicht erwerbstätig	0,201***
Haushaltsnettoeinkommen (RK: kann sehr gut davon leben)	
eher gut	0,947
eher schlecht	0,856
sehr schlecht	0,407*
keine Angabe	0,241
Schulabschluss (RK: hoch)	
niedrig	0,340***
mittel	0,625*
noch SchülerIn	0,587
keine Angabe	-
Berufsabschluss (RK: (Fach-)Hochschulabschluss)	
keine Berufsausbildung	0,494
Lehre/Berufsfachschule	0,487
Meister-/Fachschule	1,319
ISCED-Level (RK: ISCED 5 bis 8)	
ISCED 0 bis 2	1,542
ISCED 3 und 4	1,292
Geschlecht (RK: Männer)	
Frauen	1,074
Alter (RK: 55-64 Jahre)	
18-24 Jahre	1,830*
25-34 Jahre	1,282
35-44 Jahre	2,195***
45-54 Jahre	1,655**
McFaddens R ²	0,1316
Basis: 18-64-Jährige	
Verarbeitete Fälle : 1511	
RK = Referenzkategorie	
Signifikanzniveaus: ***p < .001; **p < .01; *p < .05	

Quelle: Kantar Public/AES 2016 Sachsen

Für Erwerbstätige wurden weitere Merkmale bezüglich ihrer Erwerbstätigkeit auf den Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung hin analysiert. Die wichtigsten deskriptiven Ergebnisse waren:

- Die Weiterbildungsbeteiligung liegt in Sachsen unter voll Erwerbstätigen etwas höher als unter Teilzeit-Beschäftigten.
- Angestellte und Beamte beteiligen sich gleichermaßen und am häufigsten an Weiterbildung, Arbeiter am seltensten. Die Teilnahmequote bei Selbstständigen liegt dazwischen.
- Mit höherer Position in der Erwerbstätigkeit steigt die Weiterbildungsbeteiligung: Führungskräfte beteiligen sich am häufigsten an Weiterbildung, gefolgt von Facharbeitern. Am seltensten haben sich Un- und Angelernte weitergebildet.
- Mit steigender Betriebsgröße steigt tendenziell auch die Beteiligung an Weiterbildung.
- Die Beteiligung an Weiterbildung liegt unter Erwerbstätigen in gemeinnützigen Verbänden am höchsten. Darauf folgen diejenigen aus dem öffentlichen Dienst, die niedrigste Beteiligung lässt sich unter Beschäftigten aus Wirtschaftsbetrieben ermitteln.
- Befristet Beschäftigte weisen eine geringere Teilnahmequote an Weiterbildung aus als unbefristet Beschäftigte.

Das im Folgenden beschriebene Logitmodell (s. Tabelle 18) wurde auf Erwerbstätige beschränkt und um die eben beschriebenen Merkmale erweitert, d. h. alle Variablen werden (mit Ausnahme des Erwerbstatus) zusätzlich um den Einfluss der erklärenden Variablen des ersten Modells geprüft. Bezüglich der schon im ersten Modell getesteten Variablen ändert sich der Einfluss dieser Variablen nur gering: Der Effekt des Haushaltseinkommens ist nicht mehr signifikant und bei den Altersgruppen hat lediglich die Gruppe der 35- bis 44-Jährigen gegenüber den Älteren eine signifikante Bedeutung für die Weiterbildungsbeteiligung. Vollzeitbeschäftigte unterscheiden sich hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildung nicht signifikant von Teilzeitbeschäftigten (**h**). Für die Stellung im Beruf (**i**) zeigt sich, dass gegenüber Angestellten lediglich Arbeiter eine signifikant geringe Wahrscheinlichkeit eine Weiterbildung durchgeführt zu haben aufweisen, wohingegen Beamte und Selbstständige sich diesbezüglich nicht signifikant von Angestellten unterscheiden. Die Position im Berufsleben zeigt signifikante Unterschiede. Führungskräfte nehmen sehr viel häufiger und Fachkräfte deutlich häufiger an Weiterbildung teil als Un- oder Angelernte Personen (**j**). Ab 50 Beschäftigten hat, wie schon bei den deskriptiven Analysen gezeigt, die Betriebsgröße einen signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Erwerbstätige sich in den letzten zwölf Monaten weitergebildet haben (**k**). Ebenso signifikant, und mit einem odds ratio von 2,7 sehr großem Einfluss, haben sich Beschäftigte in gemeinnützigen Organisationen gegenüber Beschäftigten aus Wirtschaftsbetrieben häufiger weitergebildet (**l**). Die deutlich niedrigere Teilnahmequote von befristet Beschäftigten aus den deskriptiven Analysen haben in dieser multivariaten Betrachtung jedoch keinen signifikanten Effekt (**m**). In einer schrittweisen Aufnahme der Variablen weist der Schulabschluss die höchste Erklärungskraft auf, gefolgt von der Branche, der ausgeübten Position, dem Alter und der Stellung im Beruf.

Abhängige Variable: Teilnahme an Weiterbildung Teil 1	
Merkmale	Odds Ratio
Haushaltsnettoeinkommen (RK: kann sehr gut davon leben)	
eher gut	1,193
eher schlecht	1,181
sehr schlecht	0,369
keine Angabe	0,169
Schulabschluss (RK: hoch)	
niedrig	0,360**
mittel	0,626
noch SchülerIn	-
keine Angabe	-
Berufsabschluss (RK: (Fach-)Hochschulabschluss)	
keine Berufsausbildung	1,289
Lehre/Berufsfachschule	1,068
Meister-/Fachschule	1,493
ISCED-Level (RK: ISCED 5 bis 8)	
ISCED 0 bis 2	0,687
ISCED 3 und 4	0,811
Geschlecht (RK: Männer)	
Frauen	1,137
Alter (RK: 55-64 Jahre)	
18-24 Jahre	0,811
25-34 Jahre	1,235
35-44 Jahre	2,435***
45-54 Jahre	1,267
McFaddens R ²	0,1385
Basis: Erwerbstätige	
Verarbeitete Fälle : 957	
RK = Referenzkategorie	
Signifikanzniveaus: ***p < .001; **p < .01; *p < .05	

Quelle: Kantar Public/AES 2016 Sachsen

Tabelle 19a: Regression Weiterbildung über Erwerbstätige

Tabelle 18b: Regression Weiterbildung über Erwerbstätige

Abhängige Variable: Teilnahme an Weiterbildung Teil 2	
Merkmale	Odds Ratio
Erwerbsstatus (RK: in Teilzeit beschäftigt)	
in Vollzeit beschäftigt	1,411
Stellung im Beruf (RK: Angestellte)	
ArbeiterInnen	0,548**
Beamte/-innen	3,278
Selbständige	1,253
Sonstige	-
Berufliche Position (RK: Un-/Angelernte)	
Fachkräfte	1,843**
Führungsebene	2,382**
Betriebsgröße (RK: 1-9 Beschäftigte)	
10 bis 19	1,349
20 bis 49	1,288
50 bis 249	1,858*
250 bis 999	2,054*
1000 und mehr	2,171*
weiß nicht	1,151
keine Angabe	4,001
Branche (RK: Wirtschaftsbetrieb)	
Öffentlicher Dienst	1,261
Gemeinnützige Verbände	2,740**
weiß nicht	0,899
keine Angabe	0,772
Befristeter Arbeitsvertrag (RK: unbefristet)	
ja	0,676
trifft nicht zu/nicht vertraglich geregelt	0,122*
McFaddens R ²	0,1385
Basis: Erwerbstätige	
Verarbeitete Fälle : 957	
RK = Referenzkategorie	
Signifikanzniveaus: ***p < .001; **p < .01; *p < .05	

Quelle: Kantar Public/AES 2016 Sachsen

4. Strukturen der Weiterbildungsaktivität

Die Strukturbeschreibung von Weiterbildung erfolgt, anders als Beschreibungen im Kapitel 3, nicht auf Personenebene, sondern auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten. Für den Großteil dieser Strukturinformationen wurde die erstgenannte Weiterbildungsaktivität je Person als Grundlage genommen. In einzelnen Fällen basieren die Informationen auf bis zu vier bzw. bis zu zwölf von Personen benannten Weiterbildungsaktivitäten¹¹. An bestimmten Stellen können Vergleiche der Strukturinformationen zu den bundesweiten Ergebnissen ausgewiesen werden. Für die übrigen Ergebnisse wird auf den Schlussbericht des AES 2016 verwiesen, der voraussichtlich im 4. Quartal 2017 veröffentlicht wird.

4.1. Formen der Weiterbildungsaktivitäten

Bei den Weiterbildungsaktivitäten, die von den Befragten in Sachsen im Jahr 2016 genannt wurden, handelt es sich überwiegend um Kurse und Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit (45 %; **Tabelle 20**). Auf Kurzveranstaltungen, wie Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops entfallen 26 %, auf Schulungen am Arbeitsplatz, wie z. B. Schulungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen, Trainer oder Teletutoren, 21 % der Aktivitäten. Die verbleibenden 8 % umfassen Privatunterricht in der Freizeit, wie z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musik- oder Nachhilfeunterricht. Im Vergleich zu 2012 hat sich hier der Schwerpunkt noch stärker Richtung Kurse und Lehrgänge verschoben, während der Anteil an Kurzveranstaltungen etwas zurückgegangen ist.

Tabelle 20: Art der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen 2012 und 2016

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Anteilswerte in %	
	2012	2016
<i>Art der Weiterbildungsaktivität</i>		
Kurse und Lehrgänge	39	45
Kurzveranstaltungen	30	26
Schulungen am Arbeitsplatz	21	21
Privatunterricht	9	8
Gesamt¹⁾	100	100

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

Die Heterogenität der Bildungsaktivitäten im Bereich der Weiterbildung wird umgangssprachlich teilweise durch unterschiedliche Begriffe zum Ausdruck gebracht. Tabelle 21 zeigt die gängigen Begriffe und den Anteil der Befragten, die den jeweiligen Begriff als am besten für die Charakterisierung ihrer bis zu vier realisierten Weiterbildungsaktivitäten nannten. Am häufigsten werden die Bezeichnungen „Schulung“, „Seminar“ oder „Kurs“, seltener „Einweisung“ oder „Training“ und am seltensten „Vortrag“ oder „Veranstaltung“ gewählt.

Für die verschiedenen Weiterbildungssegmente werden jeweils etwas unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung werden die Aktivitäten am häufigsten mit „Schulung“ benannt. Häufig sind hier auch die Begriffe „Seminar“, „Kurs“ oder „Einweisung“. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist „Kurs“ der häufigste Begriff, gefolgt von „Schulung“ und „Seminar“. Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ist „Kurs“ am gebräuchlichsten. Am zweithäufigsten wird hier der Begriff „Unterricht“ genannt.

2016 wird im Vergleich zu 2012 deutlich häufiger der Begriff „Schulung“ genannt, und zwar in allen drei Segmenten der Weiterbildung. Rückläufig ist dagegen sowohl bei der betrieblichen als auch bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung das „Seminar“, in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung wird es im Vergleich zu 2102 häufiger genannt. Ebenso wird in diesem Segment der Begriff „Unterricht“ 2016 häufiger genannt.

¹¹ Um Vergleiche von Fragen, die für unterschiedlich viele Aktivitäten erhoben wurden, zu vereinfachen, wurde 2016 ein neues Gewichtungsverfahren entwickelt. Dadurch stehen auch Informationen, die lediglich für eine Auswahl an Aktivitäten erhoben wurden, repräsentativ für alle Aktivitäten. Dieses Gewichtungsverfahren wurde im Nachgang auch bei der Erhebung 2012 angewendet, so dass die Zahlen vergleichbar sind. Durch die Neugewichtung auf Aktivitätsebene können sich bei Fragestellungen, die nur für eine oder nur für vier Aktivitäten erhoben wurden, geringfügige Änderungen zum Ergebnisbericht 2012 ergeben.

	Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)							
	Anteilswerte in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
ein Kurs	19	18	15	15	25	29	36	28
ein Seminar	21	19	23	20	24	16	8	13
eine Schulung	28	34	33	39	19	22	9	13
eine Einweisung	10	9	12	12	3	3	4	1
ein Training	7	4	5	4	5	2	18	13
ein Unterricht	4	5	2	3	11	9	11	19
ein Vortrag	6	4	7	3	6	11	4	3
eine Veranstaltung	3	4	3	4	5	5	2	3
Keine Angabe	2	2	0	1	3	3	9	8
Gesamt	100	100¹⁾	100	100¹⁾	100¹⁾	100	100¹⁾	100¹⁾

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

Tabelle 21: Bezeichnung der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen 2012 und 2016

4.2. Digital gestützte Weiterbildungsaktivitäten

Die BMBF-Strategie „Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft“ (BMBF 2016), eingebettet in die Digitale Agenda 2014-2017 der Bundesregierung, fördert die Vermittlung digitaler Kompetenz und das Lernen mit digitalen Medien. Die digitalen Medien vermehrt als Lernmedien einzusetzen, sowohl in Bildungsrichtungen als auch am Arbeitsplatz, ist dabei erwünschtes Ziel, weil nur mit einer kompetenten Nutzung der Medien eine verantwortungsvolle soziale Teilhabe möglich sei und digital gestütztes Lernen sowohl hinsichtlich des Outcomes als auch im Mitteleinsatz vielversprechend scheine.

Im AES 2016 wurde deshalb in verschiedenen Fragen nach digital gestützter Bildung auf Basis der Bildungsaktivitäten gefragt, getrennt für Weiterbildung und reguläre Bildung. Im Folgenden werden die Ergebnisse für die Weiterbildungsaktivitäten dargestellt. Dabei werden Weiterbildungsaktivitäten dann als digital gestützt gewertet, wenn eines der vier folgenden Merkmale zutrifft.

- Die Distance-Learning-Aktivität fand überwiegend online statt.¹²
- Für die Aktivität wurde zumindest manchmal Lernmaterial genutzt, das online zur Verfügung gestellt wurde.
- Im Rahmen der Aktivitäten wurde über Lehrwebseiten oder Online-Portale Kontakt zu anderen Personen aufgenommen.
- Im Rahmen der Aktivitäten wurden digitale Medien eingesetzt, wie z.B. Massive Open Online Courses (MOOC), Web Based Training (WBT), Lernplattformen, Software zur Prüfung von Lernerfolgen oder fachspezifische Software.

Die vier Merkmale sowie der Anteilswert digital gestützter Weiterbildung werden in Tabelle 22 gezeigt.

Nach Angaben der Teilnehmenden an Weiterbildung wurde für 42 % der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen zumindest manchmal Lernmaterial genutzt, „das online zur Verfügung gestellt wurde“. Der entsprechende Anteilswert ist in Ostdeutschland vergleichbar hoch, in Deutschland insgesamt liegt er mit 30 % deutlich darunter (nicht tabelliert).

Die Frage „Haben Sie im Rahmen dieses Bildungsgangs/dieser Weiterbildung über Lehrwebseiten oder Online-Portale Kontakt zu anderen Personen gehabt?“ wurde in Sachsen zu 13 % bejaht. In Ostdeutschland liegt der Anteilswert etwas höher mit 15 %, in Deutschland insgesamt etwas niedriger mit 11 %.

¹² Aufgrund der Eurostat-Vorgabe wurde die Information, ob eine Aktivität überwiegend online stattfand ausschließlich für Bildungsaktivitäten erhoben, die zuvor als Fernlernaktivitäten identifiziert wurden.

In 31 % der Weiterbildungsaktivitäten wurden digitale Medien eingesetzt, z. B. Massive Open Online Courses (MOOC), Web Based Training (WBT), Lernplattformen, Software zur Prüfung von Lernerfolgen oder fachspezifische Software. In den Vergleichsregionen liegen diese Anteile etwas niedriger mit 29 % in Ostdeutschland und 27 % in Deutschland insgesamt.

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Anteilswerte in %		
	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland insgesamt
Distance-Learning-Aktivität fand überwiegend (≥ 50%) online statt			
Ja	15	10	14
Nein	85	90	86
Gesamt	100	100	100
Intensität der Nutzung von Lernmaterial online			
Ja, sehr häufig	7	9	8
Ja, häufig	15	12	9
Ja, manchmal	20	20	13
Nein, nie	58	58	69
Keine Angabe	0	1	1
Gesamt	100	100	100
Kontakt über Lehrwebseiten oder Online-Portale			
Ja	13	15	11
Nein	87	85	89
Keine Angabe	0	0	1
Gesamt	100	100	100
Einsatz digitaler Medien			
Ja	31	29	27
Nein	69	69	72
Keine Angabe	0	1	1
Gesamt	100	100 ¹⁾	100
Anteilswert digital gestützter Weiterbildungsaktivitäten insgesamt	54	53	43

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

Tabelle 22: Digital gestützte Weiterbildungsaktivität

Mehr als die Hälfte (54 %) der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen finden damit in digital gestützter Form statt. In Ostdeutschland sind es etwa ebenso viele (53 %) und in Deutschland insgesamt etwas weniger als die Hälfte (43 %).

In die Teilnahmequote an digital gestützter Weiterbildung gehen wiederum alle 18- bis 64-Jährigen ein, die wenigstens eine Weiterbildungsaktivität in der oben beschriebenen Weise besuchten. Im Jahr 2016 haben sich in Sachsen 28 % der Erwachsenen an digital gestützter Weiterbildung beteiligt, in Ostdeutschland waren es 29 % und in Deutschland insgesamt 23 % (nicht tabelliert).

4.3. Themen der Weiterbildungsaktivitäten

Im Rahmen einer Breitenbefragung können nur begrenzt Informationen dazu erhoben werden, was Menschen in Weiterbildungsaktivitäten tatsächlich lernen. Ein gewisser Überblick ist jedoch möglich. Zu jeder berichteten Weiterbildungsaktivität gaben die Befragten ein Stichwort an, das das Thema oder Gebiet dieser Lernaktivität bezeichnet. Diese Stichworte wurden nachträglich nach der internationalen Klassifikation „ISCED Fields“ (UNESCO 2011) vercodet. Damit kann die Themenstruktur der Lerninhalte im Bereich der Weiterbildung beschrieben werden.

Weiterbildung erfolgt in Sachsen im Jahr 2016 in erster Linie zu den Themen „Wirtschaft, Arbeit und Recht“ (29 %; Tabelle 23). Es folgen Themen zu „Natur, Technik und Computer“ (27 %) und „Gesundheit und Sport“ (20 %). Die klassischen Themenfelder der allgemeinen Erwachsenenbildung, nämlich „Sprachen, Kultur und Politik“ (12 %) sowie „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (7 %), umfassen zusammengerechnet einen Anteil von knapp einem Fünftel aller Weiterbildungsaktivitäten. Für Ost- und Gesamtdeutschland liegen ähnliche Ergebnisse vor. Auch im Vergleich zu 2012 haben sich keine nennenswerten Verschiebungen in den Themenschwerpunkten ergeben (nicht tabelliert).

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten		SN	Ost	D
Code	Themenfeld	%	%	%
1	Sprachen, Kultur, Politik	12	12	14
	davon:			
1-01	Grundbildungsgänge, Alphabetisierung	1	1	1
1-04	Kunst, Musik, Medien	3	4	4
1-05	Sprachen	6	5	6
	Literatur, Geschichte, Religion,			
1-06	Philosophie	0	0	1
1-07	Politik und Gesellschaft, Informationswesen	2	2	2
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	7	8	9
	davon:			
2-02	Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Sozialkompetenz	3	3	3
2-03	Unterrichten, Ausbilden	3	3	4
2-21	Jugend- und Sozialarbeit	1	2	3
3	Gesundheit und Sport	20	18	18
	davon:			
3-19	Medizinische Themen, Pharmazie	7	7	6
3-20	Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistungen	11	10	8
3-23	Sport	2	2	4
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	29 ¹⁾	32	31
	davon:			
4-08	Handel, Marketing, Rechnungswesen	7	9	7
4-09	Management, Verwaltung	3	4	4
4-10	Arbeit u. Organisation, Arbeitswelt	9	5	7
4-11	Rechtsthemen	3	3	3
4-22	Persönliche Dienstleistungen	1	2	2
4-25	Arbeitsschutz, Umweltschutz	7	9	6
5	Natur, Technik, Computer	27 ¹⁾	24	24
	davon:			
5-12	Naturwissenschaftliche Themen	1	1	1
5-13	Mathematik, Statistik	0	0	0
5-14	Informatik	1	0	1
5-15	Umgang mit dem Computer, Softwarethemen	7	5	7
5-16	Ingenieurwesen, Technik	7	6	5
5-17	Verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen	3	2	1
5-18	Landwirtschaft, Tierheilkunde	1	1	1
5-24	Verkehr, Transport, Entsorgung	3	5	5
5-26	Sicherheitsdienstleistungen	3	3	2
99	Keine Angabe/ nicht zuordenbar	4	6	4
	Gesamt	100 ¹⁾	100	100

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

Tabelle 23: Themen der Weiterbildungsaktivitäten

4.4. Anbieter der Weiterbildung

Für eine Weiterbildungsaktivität konnten die Befragten differenziertere Angaben zu den Anbieterstrukturen machen. Dabei wurde zunächst ermittelt, wer die Weiterbildungsaktivität organisiert bzw. beauftragt hat. In einer zweiten Frage wurde erhoben, welche Einrichtung oder Person die Weiterbildungsaktivität dann angeboten bzw. durchgeführt hat. Damit unterscheidet sich die Abfrage von der in 2012, so dass die Vergleichbarkeit der Ergebnisse nicht vorgenommen werden kann.

Zunächst lässt sich festhalten, dass über die Hälfte der Weiterbildungsaktivitäten vom Arbeitgeber organisiert oder beauftragt wurden (54 %; Tabelle 24) als „größter Anbieter“ von Weiterbildung. Dies ist vor allem auf das betriebliche Weiterbildungssegment zurückzuführen. In diesem Segment werden 71 % aller Weiterbildungsaktivitäten von den Arbeitgebern organisiert oder beauftragt. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt der entsprechende Vergleichswert bei lediglich 5 %. Nicht-berufsbezogene Weiterbildung wird vollständig von anderen Anbietern organisiert.

Bei der individuell berufsbezogenen sowie der nicht berufsbezogenen Weiterbildung stehen Bildungseinrichtungen oder der oder die Befragte selbst im Vordergrund. Bei der individuell berufsbezogenen Weiterbildung spielt die Arbeitsagentur bei der Organisation oder Beauftragung noch eine wichtige Rolle (20 %).

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)		Anteilswerte in %		
Wer hat die Weiterbildungsaktivität organisiert bzw. beauftragt?	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuell berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
Arbeitgeber	54	71	5	0
Eine andere Firma	9	10	10	3
Arbeitsagentur oder ARGE	3	0	20	2
Bildungseinrichtung	13	9	23	28
Einrichtung, deren Hauptzweck nicht Bildung ist	1	0	1	10
Eine Einzelperson	4	1	11	18
Befragte/r selbst	8	4	19	21
Sonstige Person, Stelle oder Einrichtung	6	4	9	12
Keine Angabe	1	0	2	5
Summe	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾

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

Tabelle 24: Organisation oder Beauftragung der Weiterbildungsaktivitäten 2016

Auch bei der Frage, wer die Weiterbildung dann angeboten und durchgeführt hat, stehen die Arbeitgeber im Vordergrund (35 %). Dies gilt erwartungsgemäß fast ausschließlich für die betriebliche Weiterbildung (46 %). An zweiter Stelle stehen bei der betrieblichen Weiterbildung andere Firmen, die die Aktivitäten durchführen.

Die individuell berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten werden von den verschiedensten Anbietern durchgeführt, hier lässt kein eindeutiger Schwerpunkt erkennen. Am häufigsten werden noch die Volkshochschulen (17 %) und selbstständig tätige Einzelpersonen (15 %) genannt. Bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung werden ein knappes Viertel der Aktivitäten von den Volkshochschulen und ein weiteres gutes Fünftel von selbständigen Einzelpersonen durchgeführt.

Welche Einrichtung oder Person hat die Weiterbildungsaktivität angeboten und durchgeführt?	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuell berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
Arbeitgeber	35	46	5	0
Andere Firma	16	19	11	4
Volkshochschule	7	3	17	23
Industrie- und Handels- o. Handwerkskammer, Arbeitgeberorganisation	5	5	10	-
Kommerzielles Bildungsinstitut	6	5	11	7
Berufsverband, Innung o. berufsständische Organisation	4	4	5	-
Gewerkschaft bzw. ihre Bildungseinrichtung	1	1	2	-
Einrichtung der Kirchen	0	0	0	0
Gemeinnütziger Verein einer Partei o. soziale, kulturelle o. politische Initiative	4	3	6	4
Wohlfahrtsverband	2	2	1	0
Universität, Hochschule o. Fernuniversität	3	1	6	12
Selbständig tätige Einzelperson	6	3	15	21
Nicht-kommerzielle Einrichtung, deren Hauptzweck nicht Bildung ist	2	0	-	14
Andere Einrichtung der Erwachsenenbildung	1	1	3	1
Andere Einrichtung o. Person	7	6	4	12
Keine Angabe	1	1	4	1
Summe	100	100	100	100 ¹⁾

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

Tabelle 25: Angebot und Durchführung der Weiterbildungsaktivitäten

4.5. Zeitlicher Umfang von Weiterbildung

Der zeitliche Umfang von Weiterbildungsaktivitäten variiert stark. Dies einerseits in Bezug auf den Zeitraum, über den sie sich erstrecken, und andererseits in Bezug auf die tatsächlich investierte Zeit. Im AES wird daher in einem mehrstufigen Verfahren dieser Zeitaspekt erfasst und betrachtet. Vor allem mit der Zahl der in Weiterbildungsaktivitäten investierten Zeit ist ein zusätzlicher Indikator zur Beschreibung des Feldes der Weiterbildung gegeben: aufgewendete Zeit für Weiterbildungsaktivitäten, aufgewendete Zeit pro Weiterbildungsteilnehmendem, aufgewendete Zeit pro Kopf in der Bevölkerung und schließlich das für Weiterbildung insgesamt aufgewendete zeitliche Volumen. All diese Ergebnisse werden im Rahmen des BMBF-Projekts AES vorgestellt, nicht zuletzt um Strukturvergleiche mit anderen, wie z. B. Trägerstatistiken, ansatzweise zu ermöglichen.¹³ Für die Länderzusatzstudien liegen etwas weniger Informationen vor.

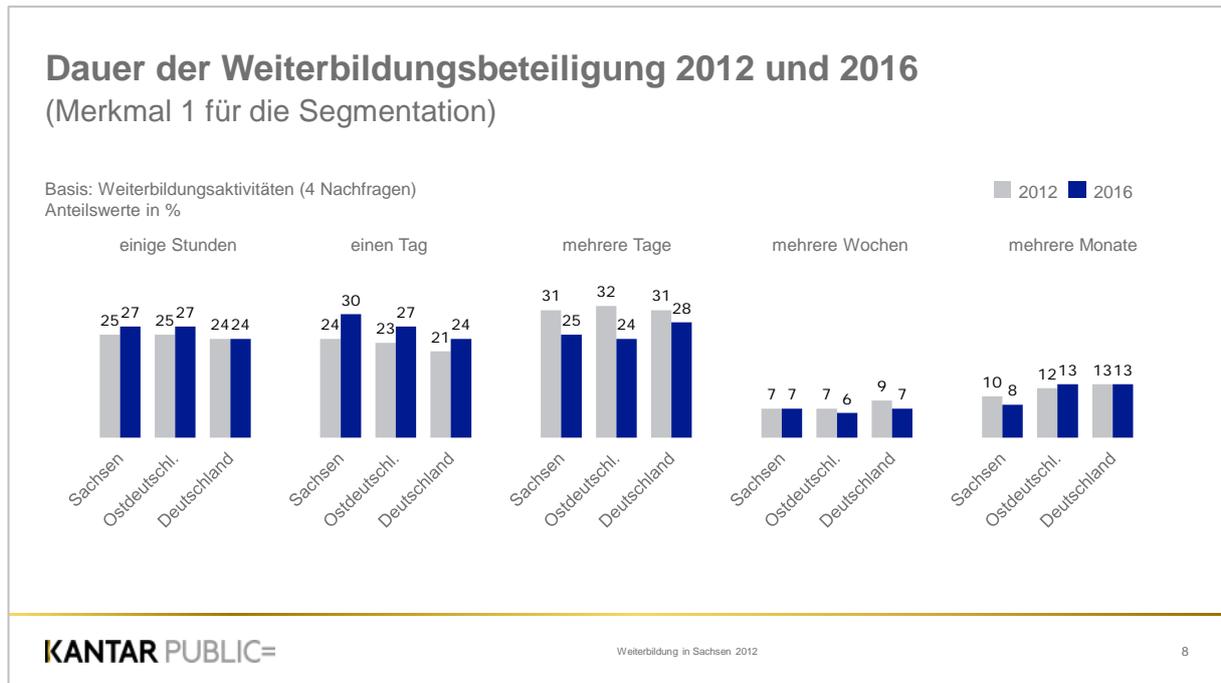
Dauer von Weiterbildungsaktivitäten

Über alle drei Vergleichsregionen hinweg liegt der Anteil der kürzeren Aktivitäten 2016 höher als 2012 (vgl. **Abbildung 8**).

¹³

Weshalb dies nur im Ansatz möglich ist, wurde ausführlicher in Fußnote 4 in Kapitel 2.2 erläutert.

Abbildung 8



In Sachsen handelt es sich im Jahr 2016 bei mehr als der Hälfte (57 %) der Weiterbildungsaktivitäten um relativ kurze Aktivitäten von einigen Stunden bis zu maximal einem Tag Dauer. In Ostdeutschland ist der Anteil der kurz andauernden Aktivitäten beinahe so hoch wie in Sachsen. In Deutschland insgesamt ist es etwas weniger als die Hälfte der Aktivitäten, die einige Stunden oder einen Tag dauern. Hier gibt es mehr Aktivitäten, die mehrere Tage oder mehrere Monate dauern als in Sachsen. In Sachsen dauert jede vierte Aktivität mehrere Tage, 7 % dauern mehrere Wochen und 8 % sogar mehrere Monate.

Betrachtet man die Weiterbildungssegmente getrennt nach der Dauer, werden einige Unterschiede deutlich (**Tabelle 26**). Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten erstrecken sich überwiegend über einen kurzen Zeitraum von einigen Stunden bis zu mehreren Tagen (in Summe 90 %). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung verteilen sich die Anteilswerte nach der Dauer dagegen vergleichsweise gleichmäßig auf die dargestellten Kategorien. Das nicht-berufsbezogene Weiterbildungssegment zeichnet sich durch überdurchschnittlich lang andauernde Aktivitäten aus. Immerhin 39 % der Aktivitäten erstrecken sich über einen Zeitraum von wenigstens mehreren Wochen.

Der Vergleich zu 2012 zeigt einen Trend zu kürzeren Aktivitäten in allen drei Weiterbildungssegmenten. Bei der betrieblichen Weiterbildung hat sich der Schwerpunkt von Aktivitäten, die mehrere Tage dauern, hinzu eintägigen Aktivitäten verschoben. Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ist der Anteil an Aktivitäten, die über mehrere Monate gehen, 2016 deutlich niedriger als 2012. Häufiger werden dagegen Aktivitäten, die einige Stunden dauern, genannt. Am geringsten sind die Veränderungen bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Aber auch hier hat sich der Anteil der über mehrere Tage dauernden Aktivitäten leicht zugunsten der kürzeren Aktivitäten verschoben.

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)		Anteilswerte in %							
		Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufs- bezogene Weiterbildung	
		2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
einige Stunden		25	27	28	29	20	21	11	19
einen Tag		24	30	28	35	17	20	8	11
mehrere Tage		31	25	34	26	27	25	20	21
mehrere Wochen		7	7	5	4	13	13	12	15
mehrere Monate		10	8	4	4	18	19	37	24
keine Angabe		3	3	1	1	4	3	12	10
Gesamt		100	100	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100

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

Tabelle 26: Dauer der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen

Investierte Zeit in Stunden

Über welchen Zeitraum sich eine Weiterbildungsaktivität erstreckt, sagt noch nichts darüber aus, wie viel Zeit die Teilnehmenden tatsächlich in Weiterbildung investieren. Der bessere Indikator für diese Betrachtungsweise ist die aufgewendete Zeit in Stunden (**Tabelle 27**).

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)		Anteilswerte in %							
		Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufs- bezogene Weiterbildung	
		2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>Aufgewendete Zeit</i>									
1 - 4 Stunden		11	15	12	17	11	12	6	6
5 - 10 Stunden		25	32	29	36	20	23	12	15
11 - 20 Stunden		23	16	24	18	19	6	17	16
21 - 40 Stunden		19	21	19	18	12	30	27	31
41 - 100 Stunden		14	10	11	7	15	14	28	21
101 - 500 Stunden		8	6	5	4	20	13	8	7
501 Stunden und mehr		1	1	0	0	3	2	2	5
Gesamt		100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100	100	100	100	100 ¹⁾
Durchschnitt (in Std.)		46	41	33	29	89	68	68	88

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

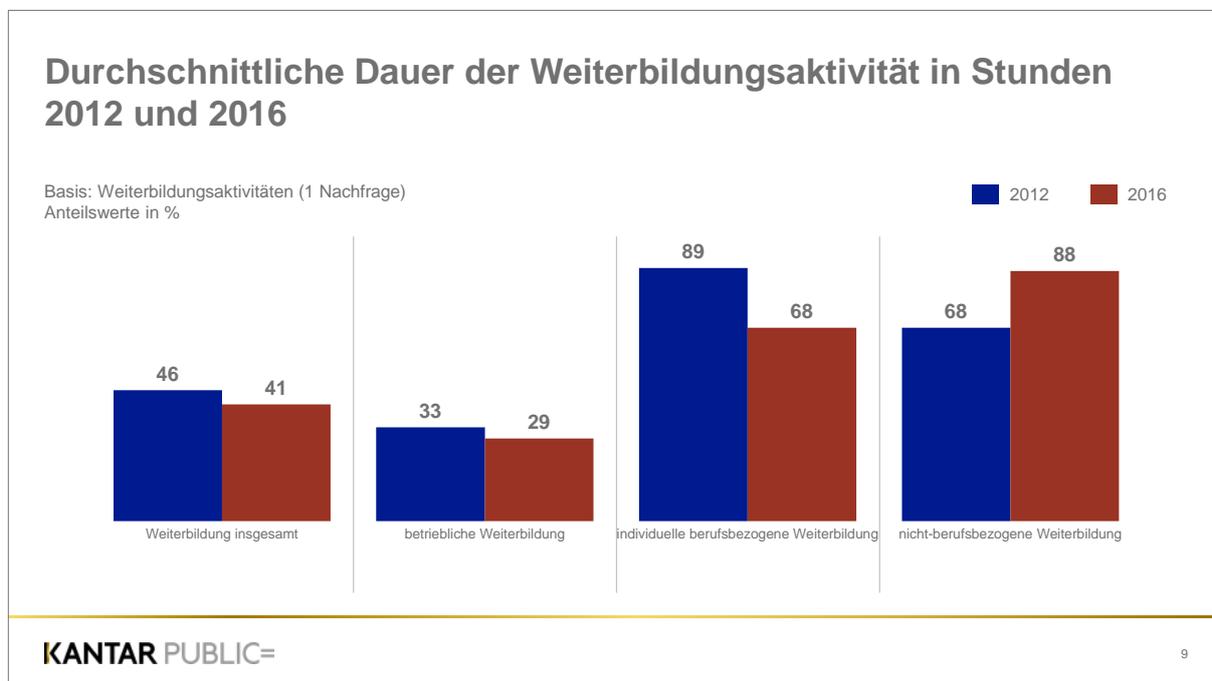
Tabelle 27: Für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden in Sachsen

Knapp die Hälfte aller Weiterbildungsaktivitäten (47 %) findet in 10 und weniger Stunden statt. Demgegenüber werden bei 7 % aller Aktivitäten über 101 Stunden für den Unterricht aufgewendet. Analog zur obigen Betrachtung der Dauer der Aktivitäten erweist sich das Feld der Weiterbildung auch bezüglich des Indikators „für Weiterbildung aufgewendete Zeit in Stunden“ als heterogen.

Für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten wird vergleichsweise wenig Zeit aufgewendet (durchschnittlich: 29 Stunden pro Aktivität). Darauf folgen die individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (durchschnittlich: 68 Stunden pro Aktivität). Am meisten Zeit wird im Durchschnitt für die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet (durchschnittlich: 88 Stunden pro Aktivität).

Der Zeitvergleich zeigt, dass die aufgewendete Zeit bei den beiden beruflich motivierten Segmenten der Weiterbildung zurückgegangen ist, während bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung die durchschnittlich aufgewendete Stundenzahl im Vergleich zu 2012 gestiegen ist. Damit liegt der durchschnittlich investierte Aufwand an Stunden pro Aktivität im Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung 2016 am höchsten, während es 2012 noch die Aktivitäten der individuell berufsbezogenen Weiterbildung waren. Dies wird in **Abbildung 9** verdeutlicht.

Abbildung 9



Im Durchschnitt wurden 2016 41 Stunden pro Weiterbildungsaktivität verwendet. Die von Männern besuchten Weiterbildungsaktivitäten dauern dabei im Durchschnitt 10 Stunden länger als die von Frauen besuchten (**Tabelle 28**). Nach Altersgruppen betrachtet sind die von den 55-64-Jährigen besuchten Aktivitäten mit 29 Stunden im Durchschnitt am kürzesten. Am längsten sind die Aktivitäten von Teilnehmern im mittleren Alter von 35-44 Jahren.

Tabelle 28: Dauer der besuchten Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen 2016 – insgesamt und nach Geschlecht und Alter

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Weiterbildung insgesamt
	Durchschnitt in Stunden
<i>besuchte Aktivität nach Geschlecht</i>	
Männer	46
Frauen	36
<i>besuchte Aktivität nach Alter ¹⁾</i>	
18-24 Jahre	41
25-34 Jahre	46
35-44 Jahre	49
45-54 Jahre	40
55-64 Jahre	25
Gesamt	41

¹⁾ Für die Altersgruppe der 65-69 Jährigen liegt die Fallzahl unter 40.

Zusammenfassend bedeutet das:

- Die Indikatoren Dauer und aufgewendete Zeit in Stunden sollten inhaltlich gemeinsam betrachtet werden.
- Der vergleichsweise große Sektor der betrieblichen Weiterbildung ist vor allem durch verhältnismäßig kurze Unterrichtssequenzen mit vergleichsweise geringer Unterrichtszeit gekennzeichnet. Beide Indikatoren sind im Vergleich zu 2012 zurückgegangen.
- Die Bereiche der individuellen berufsbezogenen und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung sind hinsichtlich der Unterrichtsdauer und Zeitaufwand sehr heterogen, erstrecken sich im Vergleich zur betrieblichen Weiterbildung jedoch über einen vergleichsweise langen Zeitraum und liegen hinsichtlich der aufgewendeten Unterrichtszeit deutlich höher.
- Am zeitintensivsten sind 2016 Aktivitäten der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. 2012 waren dies Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.
- Die von Männern besuchten Aktivitäten dauern länger als die von Frauen besuchten. Die Aktivitäten, die von der Altersgruppe der 55-64-Jährigen besucht werden, nehmen am wenigsten Stunden in Anspruch.

4.6. Individuelle Kosten und Finanzierung von Weiterbildung

Die Frage nach der Finanzierung einer Weiterbildungsaktivität, z. B. über den Arbeitgeber, hängt wesentlich vom Erwerbsstatus der Teilnehmenden während einer Weiterbildungsaktivität ab. Die Weiterbildungsaktivitäten werden im Jahr 2016 in Sachsen zu 85 % von Teilnehmenden besucht, die zu Beginn oder während der Weiterbildungsmaßnahme erwerbstätig waren (**Tabelle 29**). Die übrigen Weiterbildungsaktivitäten werden von Arbeitslosen (5 %), Personen in betrieblicher Ausbildung (2 %) und Nicht-Erwerbstätigen (6 %) besucht.¹⁴

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden (erwartungsgemäß) fast ausschließlich von Erwerbstätigen wahrgenommen. Das individuelle berufsbezogene Weiterbildungssegment ist durch eine überdurchschnittliche Besuchsrate von Arbeitslosen und Nicht-Erwerbstätigen gekennzeichnet, aber mehr als die Hälfte der Aktivitäten besuchen Erwerbstätige. Das nicht-berufsbezogene Weiterbildungssegment wird von einem überdurchschnittlich hohen Anteil Nicht-Erwerbstätiger (30 %) besucht, aber auch von Erwerbstätigen zu 42 %.

Die Ergebnisse 2016 unterscheiden sich bei der betrieblichen Weiterbildung im Grunde nicht von den Ergebnissen 2012. Sowohl bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung als auch bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung ist der Anteil der Aktivitäten, die von Nicht-Erwerbstätigen besucht werden im Vergleich zu 2012 etwas höher. Dagegen ist bei letzterer der Anteil an Aktivitäten, die von Erwerbstätigen besucht werden, um acht Prozentpunkte niedriger als 2012.

¹⁴ Für 2 % der Aktivitäten wurden keine Angaben gemacht.

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (4 Nachfragen)	Anteilswerte in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>Erwerbsstatus während Maßnahme</i>								
Erwerbstätig	84	85	96	97	54	55	50	42
Arbeitslos	4	5	1	0	20	22	7	15
In einer betrieblichen Ausbildung	4	2	3	3	5	1	8	1
Nicht erwerbstätig	5	6	0	0	16	20	23	30
Keine Angabe	2	2	0	0	5	1	12	12
Gesamt	100 ¹⁾	100	100	100	100	100 ¹⁾	100	100

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

Tabelle 29: Erwerbsstatus zu Beginn/während der Weiterbildungsaktivität in Sachsen

Ob für eine Weiterbildungsaktivität Kosten für Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren oder Bücher und Lernmaterial vom Teilnehmer selbst getragen oder von anderen Stellen finanziert wurden, können Befragte häufig nicht abschließend beantworten. Dass z. B. eine arbeitsinterne Weiterbildungsmaßnahme mit einer Finanzierung durch den Arbeitgeber verbunden ist oder Weiterbildungsangebote aus öffentlichen Fördermitteln voll finanziert werden, verlieren Befragungspersonen häufig aus dem Blick. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis, dass aus Sicht der Befragten für 49 % der Weiterbildungsaktivitäten keine Kosten anfielen, nicht überraschend (**Tabelle 30**). Bei der betrieblichen Weiterbildung wird dies sogar für 52 % der Aktivitäten angegeben. Für diese Fälle ist anzunehmen, dass zwar für die Teilnehmenden selbst keine Kosten pro Weiterbildungsaktivität entstanden, aber Kosten vom Betrieb oder Arbeitgeber übernommen wurden. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung wird für 40 % der Aktivitäten von den Teilnehmenden angegeben, dass keine Kosten anfielen. Ein Teil der Aktivitäten dürfte vollständig aus öffentlichen Fördermitteln finanziert worden sein, so dass für den Teilnehmenden selbst keine Kosten anfielen.

Für die Aktivitäten, für die Kosten anfielen, wurde ermittelt, ob der Befragte die Kosten selbst getragen hat oder nicht. Bei 28 % der Weiterbildungsaktivitäten, die mit Kosten verbunden waren, trugen die Befragten die Kosten voll, für weitere 8 % teilweise (**Tabelle 30**). Für die große Mehrheit der Aktivitäten, für die Kosten anfielen, wurden die Kosten nicht selbst getragen (64 %). Dies sind größtenteils die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, für die in 84 % der Fälle die Kosten nicht selbst getragen wurden.

Bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung kommt es am häufigsten vor, dass die Kosten von den Teilnehmern selbst übernommen wurden, fast neun von zehn der mit Kosten verbundenen Aktivitäten werden voll oder teilweise selbst finanziert. Im individuellen berufsbezogenen Weiterbildungssegment gilt dies für 8 von 10 dieser Aktivitäten.¹⁵

¹⁵ Aufgrund der veränderten Abfrage ist kein Vergleich zu 2012 möglich.

Tabelle 30: Individuelle Kostenübernahme in Sachsen

	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
<i>Kosten für Aktivität angefallen?</i>				
Ja	47	44	59	54
Nein	49	52	40	38
Weiß nicht	3	4	1	1
Keine Angabe	1	-	-	7
Gesamt	100	100	100	100
<i>Angefallene Kosten bei Aktivitäten mit Kosten</i>				
Kosten voll selbst getragen	28	10	67	76
Kosten teilweise selbst getragen	8	6	13	12
Kosten selbst getragen, fraglich ob ganz oder teilweise	0	0	1	-
Kosten nicht selbst getragen	64	84	19	12
Gesamt	100	100	100	100

Personen, die die Kosten der Weiterbildungsaktivität nicht vollständig selbst getragen haben, wurden gefragt, welche anderen Stellen oder Personen die Kosten der Weiterbildungsaktivitäten übernommen haben. Die Ergebnisse sind in **Tabelle 31** dargestellt.

Am häufigsten wurden die Kosten für die Weiterbildungsaktivitäten, die nicht vollständig selbst getragen wurden, vom Arbeitgeber übernommen (69 %). Dies sind ausschließlich Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung wird mehr als ein Viertel der Aktivitäten ganz oder teilweise durch die Arbeitsagentur finanziert. Insgesamt fielen bei knapp jeder fünften Aktivität keinerlei Kosten an.

Tabelle 31: Kostenübernahme durch andere Stellen oder Personen

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten, für die Kosten nicht voll selbst getragen wurden (4 Nachfragen)

	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
<i>Andere Stellen/Personen</i>				
(Zukünftiger) Arbeitgeber	69	83	-	-
Das Arbeitsamt (Arbeitsagentur oder ARGE)	4	0	27	11
Eine andere öffentliche Stelle	2	1	7	7
Nutzung der Bildungsprämie	1	1	1	-
Nutzung regionaler Bildungsgutscheine	0	-	5	1
Eltern, Partner oder andere Familienmitglieder	1	-	5	3
Finanzamt, in Form von steuerlicher Begünstigung	1	0	4	-
Sonstige	4	2	14	17
Keine davon, es fielen keine Kosten an	18	12	39	47
Weiß nicht	-	-	-	-
Keine Angabe	2	1	-	16
Summe (Mehrfachnennungen)	101 ¹⁾	101 ¹⁾	102	101 ¹⁾

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

4.7. Teilnahmemotive, Zufriedenheit und Nutzen von Weiterbildung

4.7.1. Teilnahmemotive

Die Frage nach dem Anlass der Teilnahme an einer Weiterbildungsaktivität ist hier nur sinnvoll für Weiterbildungsaktivitäten, die aus der Erwerbstätigkeit oder einer betrieblichen Ausbildung heraus durchgeführt werden. Für die Auswertungen werden folgende Aspekte gegenübergestellt: Ob die Beteiligung an der Weiterbildung aufgrund einer betrieblichen Anordnung, auf Vorschlag des Vorgesetzten erfolgte oder ob die Weiterbildungsteilnahme von der Befragungsperson selbst ausging. Die Ergebnisse sind in **Tabelle 32** dargestellt.

Insgesamt wurden 28 % der Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen realisiert wurden, die zu Beginn oder während der Teilnahme erwerbstätig oder in betrieblicher Ausbildung waren, von den Beschäftigten selbst initiiert. Mit 72 % erfolgten mehr Weiterbildungsaktivitäten auf betriebliche Veranlassung, sei es wegen einer Anordnung (51 %) oder auf Vorschlag des Vorgesetzten (21 %). Weiterbildungsbeteiligung findet demnach häufig auf Initiative der Arbeitgeber statt.

Tabelle 32: Anlass der Teilnahme je Weiterbildungsaktivität in Sachsen

Basis: Weiterbildungsaktivitäten, deren Teilnehmer zu Beginn/ während ihrer Teilnahme Erwerbstätige oder Auszubildende waren (4 Nachfragen)

Anteilswerte in %

Anlass der Teilnahme	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuell-berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
auf betriebliche Anordnung teilgenommen	46	51	55	58	12	12 ²⁾	-	2 ²⁾
auf Vorschlag von Vorgesetzten oder ging die Teilnahme von Ihnen selbst aus	19	21	22	23	4	9 ²⁾	1	3 ²⁾
Keine Angabe	35	28	22	18	83	79 ²⁾	99	94 ²⁾
Gesamt	0	0	0	0	1	-	0	1 ²⁾
	100	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100 ²⁾	100	100 ²⁾

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

²⁾ Aufgrund einer Fallzahl von 40-79 auswertbaren Fällen nur eingeschränkt aussagekräftig

Besonders deutlich wird das im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Hier erfolgen mehr als acht von zehn Aktivitäten aufgrund einer betrieblichen Veranlassung. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt dieser Anteilswert mit 21 % deutlich niedriger.

Diese Anteile der betrieblich veranlassten Aktivitäten liegen 2016 durchgängig höher als 2012. Im Umkehrschluss heißt das, dass der Anteil der selbst initiierten Aktivitäten niedriger liegt, das gilt selbst für das Segment der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung, auch wenn hier die Fallzahlen nur eine eingeschränkte Aussagekraft haben.

Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Arbeitgeber nicht nur einen großen Teil der Weiterbildungslandschaft ausrichten oder in ihrem Auftrag durchführen lassen (vgl. Kapitel 0), sondern zudem dafür Sorge tragen, dass die Arbeitnehmer die Weiterbildungsaktivitäten auch wahrnehmen. Dies gilt für 2016 in einem noch größeren Umfang als 2012.

Weitere Gründe für die Teilnahme an den Weiterbildungsaktivitäten zeigt **Tabelle 33**. Hier sollten die Befragungspersonen je Weiterbildungsaktivität alle zutreffenden Gründe angeben.

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

- um berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können (64 %),
- um meine beruflichen Chancen zu verbessern (35 %),
- zur Teilnahme verpflichtet (33 %),
- um den Arbeitsplatz zu sichern (29 %),
- um die Aussicht auf einen Arbeitsplatz zu verbessern (12 %),
- um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben (10 %) sowie
- um mich selbständig zu machen (4 %).

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

- Kenntnisse/Fähigkeiten erwerben, die ich im Alltag nutzen kann (34 %) sowie
- Wissen/Fähigkeiten erweitern zu einem Thema, das mich interessiert (33 %).

Diese beiden Gründe werden sowohl bei Aktivitäten der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente als auch bei dem nicht-berufsbezogenen Segment sehr häufig von den Teilnehmenden ins Feld geführt. Zwischen den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmenten sind gewisse Unterschiede in der Teilnahmemotivation zu erkennen. Bei Aktivitäten, die nicht während der Arbeitszeit stattfanden bzw. nicht durch den Arbeitgeber finanziert wurden (individuelle berufsbezogene Weiterbildung), spielt häufiger die Verbesserung der beruflichen Aussichten eine Rolle. So werden folgende Motive deutlich häufiger als bei der betrieblichen Weiterbildung genannt:

- um meine beruflichen Chancen zu verbessern (56 % vs. 34 %),
- um die Aussicht auf einen Arbeitsplatz zu verbessern (26 % vs. 11 %),
- um mich selbständig zu machen (13 % vs. 2 %).

Bei der betrieblichen Weiterbildung spielt dagegen die bessere Ausübung der beruflichen Tätigkeiten die zentrale Rolle (74 %). Im Vergleich zur individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist auch die Verpflichtung zur Teilnahme oder die Sicherung des Arbeitsplatzes von großer Bedeutung.

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

Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung treten andere Gründe in den Vordergrund. Vorrangigster Grund ist, Kenntnisse/Fähigkeiten für den Alltag zu erwerben (52 %). Darauf folgt der Grund, das eigene Wissen/die eigenen Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema zu erweitern (39 %). An dritter Stelle folgt das eher soziale Motiv, „um Leute kennenzulernen und Spaß zu haben“ (32 %).

Basis: Weiterbildungsaktivitäten
(1 Nachfrage)

Anteilswerte in %

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>Ich habe teilgenommen, ...²⁾</i>								
um meine beruflichen Tätigkeiten besser ausüben zu können	74	64	86	74	65	52	23	12
um meine beruflichen Chancen zu verbessern	41	35	44	34	48	56	22	23
um Kenntnisse/Fähigkeiten zu erwerben, die ich im Alltag nutzen kann	41	34	40	33	45	30	40	52
um mein Wissen/meine Fähigkeiten zu einem Thema zu erweitern, das mich weil ich zur Teilnahme verpflichtet war	48	33	47	33	45	30	59	39
um meinen Arbeitsplatz zu sichern wegen organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit	26	33	31	40	18	6	10	12
um meine Aussichten auf einen Arbeitsplatz oder neue Stelle zu verbessern	34	29	44	35	11	20	3	1
um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben	-	17	-	21	-	9	-	2
um Leute kennenzulernen und Spaß zu haben	18	12	17	11	28	26	13	8
um mich selbständig zu machen	18	10	16	11	32	10	13	7
um eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können	7	7	2	4	10	7	29	32
andere Gründe	5	4	5	2	8	13	3	6
Um zu erfahren, wie ich gesünder leben kann	4	4	2	2	5	5	13	18
Nichts davon	1	3	0	3	-	2	8	9
Keine Angabe	-	1	-	1	-	-	-	7
Gesamt (Mehrfachnennungen)	0	0	0	-	-	-	0	1
	0	0	-	-	-	2	2	-
	317	288 ¹⁾	334	301 ¹⁾	315	267 ¹⁾	238	228 ¹⁾

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

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

Tabelle 33: Teilnahmegründe in Sachsen 2012 und 2016

Sachsenspezifische Frage:

In Sachsen wurde im Rahmen einer zusätzlichen Frage ermittelt, ob der Befragte an der Weiterbildungsaktivität teilgenommen hat, um sich, als weiteres Teilnahmemotiv, über die mit dem Thema „Digitalisierung“ verbundenen Entwicklungen zu informieren. In 12 % der Aktivitäten war dies der Fall (**Tabelle 34**). Dabei gaben Männer deutlich häufiger Aktivitäten mit diesem Teilnahmemotiv an als Frauen (17 % vs. 8 %, nicht tabelliert). Nach Alter betrachtet spielte dieser Teilnahmegrund die größte Rolle bei den 55- bis 64-Jährigen (17 %, nicht tabelliert). Nach Weiterbildungssegmenten betrachtet, war bei der betrieblichen Weiterbildung der Anteil an Aktivitäten, um sich mit Entwicklungen rund um das Thema „Digitalisierung“ zu informieren, am höchsten.

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufs- bezogene Weiterbildung
<i>Teilnahme, um sich über mit dem Thema "Digitalisierung" verbundenen Entwicklungen zu informieren</i>				
Ja	12	14	9	8
Nein	86	85	90	92
Keine Angabe	1	1	2	-
Gesamt	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100

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

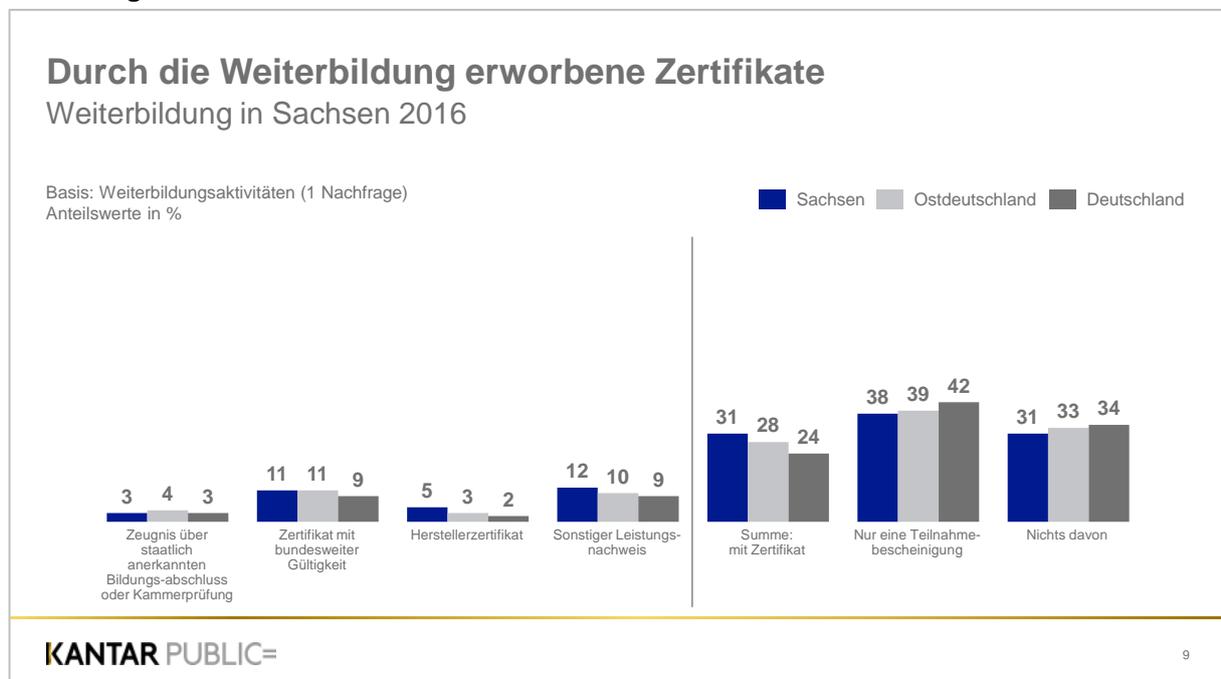
Tabelle 34: Information über Digitalisierung als Teilnahmegrund

Aktivitäten rund um das Thema Digitalisierung bilden damit einen eher kleinen Ausschnitt in der großen Vielfalt an Weiterbildungsmöglichkeiten. Dies deutet nicht unmittelbar auf mangelndes Interesse an Digitalisierungsthemen hin, sondern ist eher Ausdruck der Themenvielfalt insgesamt. Der Anteil an informellen Lernthemen, die sich mit dem Thema „Digitalisierung“ beschäftigt, ist mit 19 % höher als dies bei Weiterbildungsaktivitäten ist (vgl. Abschnitt 8).

4.7.2. Nutzen von Weiterbildung

Der Nutzen der Weiterbildung, aus Sicht der Befragten, wird im AES mit insgesamt drei Fragen erhoben. Der erste und objektivste Aspekt betrifft die Frage, welche Art von Zertifikaten mit den berichteten Weiterbildungsaktivitäten erworben wird. Der zweite Aspekt betrifft die subjektive Nutzenbewertung der Weiterbildung durch die Teilnehmenden und der dritte Aspekt berichtet, in welcher Hinsicht konkret ein Nutzen aus der realisierten Weiterbildungsaktivität kurz- oder mittelfristig entstehen kann.

Abbildung 10



Der Großteil der Weiterbildungsaktivitäten (69 %) endet ohne formellen Leistungsnachweis oder Zertifikat, d. h. mit einer Teilnahmebescheinigung (38 %) oder ohne jegliche Bescheinigung (31 %; **Abbildung 10**). Ein knappes Drittel der Weiterbildungsaktivitäten führt zu einem zertifizierten Abschluss, sei es ein Kammerzertifikat, ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit, ein Herstellere-zertifikat oder ein sonstiger Leistungsnachweis (insgesamt 31 %). In Ostdeutschland schließen mit 28 % und in Deutschland insgesamt mit 24 % weniger Weiterbildungsaktivitäten mit einem zertifizierten Abschluss ab als in Sachsen.

Im Vergleich zu 2012 liegt der Anteil an Weiterbildung, die mit einem Zertifikat abschließen 2016 um 7 Prozentpunkte höher. Auch in Ostdeutschland und in Deutschland insgesamt liegt der Anteil an Aktivitäten mit Abschluss höher als 2012 (nicht tabelliert).

Bei der Art des Leistungsnachweises stehen die Zertifikate mit bundesweiter Gültigkeit (11 %) und die sonstigen Leistungsnachweise (12 %) im Vordergrund. Die 2016 erstmals erhobene Kategorie „Herstellerzertifikat“ spielt in Sachsen im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland insgesamt eine etwas größere Rolle. Ein Zeitvergleich bei der Art des Leistungsnachweises ist aufgrund der Ergänzung dieser Kategorie nicht möglich.

Subjektive Nutzenbewertung

Die subjektive Nutzenbewertung zeichnet ein positiveres Bild. Auf die Frage, in welchem Umfang man die Kenntnisse und Fähigkeiten, die man in dieser Weiterbildung erworben hat bzw. erwirbt, nutzen könne, antworten die Befragten aus Sachsen für 80 % der Weiterbildungsaktivitäten mit „sehr viel“ oder „recht viel“ (**Tabelle 35**). Die betrieblichen als auch die individuell berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten werden dabei etwas besser bewertet als die nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten. Hier wird nur für 24 % der Aktivitäten „sehr viel“ Nutzen der erworbenen Kenntnisse angegeben, während es in den beiden anderen Segmenten 40 % bzw. 44 % sind.

Die Bewertung der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung fällt 2016 im Vergleich zu 2012 deutlich schlechter aus. Während 2012 neun von zehn Aktivitäten sehr viel oder recht viel Nutzen zugesprochen wurde, ist dies 2016 lediglich bei zwei Drittel der Aktivitäten der Fall. Die veränderte Bewertung ist möglicherweise auf die erweiterte Liste der Nutzenaspekte zurückzuführen (Ergebnisse im nächsten Absatz), die unmittelbar davor abgefragt wird und möglicherweise andere Stimuli setzt als 2012. In 2016 wurden einige Aspekte ergänzt, die in erster Linie bei der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung relevant sind und nicht unmittelbar auf die Nutzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten abzielen, sondern grundlegendere Aspekte betrifft wie Wissenserweiterung, soziale Kontakte und Alltagsbewältigung.

Die Beurteilung der individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten fällt 2016 im Vergleich zu 2012 etwas besser aus. Die Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung werden 2016 etwas weniger gut als 2012 hinsichtlich des Nutzenertrags bewertet.

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Anteilswerte in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuell berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>Kann die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in folgendem Maße nutzen:</i>								
Sehr viel	45	39	47	40	39	44	36	24
Recht viel	45	41	44	42	43	34	54	41
Eher wenig	9	19	8	17	16	20	7	31
Gar nicht	1	1	1	1	3	2	1	3
Keine Angabe	0	0	-	0	-	1	2	1
Gesamt	100	100	100	100	100 ¹⁾	100 ¹⁾	100	100

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

Tabelle 35: Subjektive Bewertung des Nutzenertrags in Sachsen 2012 und 2016

Erwartete Nutzenaspekte

Den höchsten Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten sehen die Befragten in dem Aspekt „in der Arbeit mehr leisten können“ (50 %; **Tabelle 36**). Darauf folgen die Aspekte „neue berufliche Aufgaben übernehmen“ und „mein Wissen in Themengebieten, die mich persönlich interessieren, aufzufrischen oder zu erweitern“ mit jeweils 38 %. Etwa jeder Fünfte erwartet sich von der Weiterbildungsaktivität „persönlich zufriedener (zu) sein durch mehr Wissen und Können“ und den „Alltag besser zu bewältigen und zu gestalten“ (20 %). „Einen Arbeitsplatz oder neuen Job finden“ wird von 18 % der Aktivitäten erwartet. Und eine Verbesserung der

beruflichen Situation durch den Erhalt einer höheren Position oder eines höheren Gehalt wird zu jeweils 15 % angegeben.

Per Saldo sehen die Befragten etwas mehr direkt berufsbezogenen Nutzen. Besonders stark tritt dies im Bereich der betrieblichen Weiterbildung in den Vordergrund, gefolgt von dem individuellen berufsbezogenen Weiterbildungssegment. Daher korrespondieren die Ergebnisse der Nutzenaspekte mit denen der Gründe der Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Kapitel 4.7.1). Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung kommen überdurchschnittlich häufig leistungs- und tätigkeitsbezogene Aspekte zum Tragen; im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung Aspekte des Arbeitsplatzes bzw. der beruflichen Positionierung.

Ein Vergleich zu 2012 ist nur eingeschränkt möglich, da 2016 einige Statements aufgenommen wurden, die persönliche Nutzenaspekte betreffen. Demzufolge haben nicht-berufsbezogene Aspekte 2016 in der Summe einen höheren Stellenwert als 2012. Zwei der neuen Statements wurden dabei besonders häufig genannt: Wissen erlangen in Themengebieten, die persönlich interessieren, sowie den Alltag besser zu bewältigen und zu gestalten. Beide Nutzenaspekte spielen in der betrieblichen und der individuell berufsbezogenen Weiterbildung eine wichtige Rolle, noch stärker jedoch in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Im Vergleich zu 2012 wird dagegen der Aspekte „persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können“ 2016 deutlich seltener genannt (56 % vs. 21 %). Dies dürfte zum Teil auch in den ergänzten Items begründet sein, die zudem konkreter formuliert sind.

Basis: Weiterbildungsaktivitäten
(1 Nachfrage)

Anteilswerte in %

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>In welche Hinsicht kann die Weiterbildung sich kurz- oder längerfristig auszahlen?²⁾</i>								
In der Arbeit mehr leisten können	58	50	67	58	54	33	16	12
Neue berufliche Aufgaben übernehmen	40	38	45	41	35	42	19	15
Mein Wissen in Themengebieten, die mich persönlich interessieren, aufzufrischen oder zu erweitern	-	38	-	38	-	33	-	50
Persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können	56	21	54	18	48	15	70	44
Meinen Alltag besser zu bewältigen und zu gestalten	-	20	-	19	-	16	-	31
Einen Arbeitsplatz oder neuen Job finden	16	18	13	16	36	28	11	20
Eine höhere Position im Beruf erhalten	13	15	16	17	9	10	4	7
Ein höheres Gehalt bekommen	14	15	16	17	10	13	3	6
Mehr soziale Kontakte zu haben	-	5	-	1	-	4	-	28
Gesünder zu leben und ausgeglichener zu sein	-	4	-	2	-	7	-	14
Kein Nutzen der Weiterbildung erwartet	2	4	1	3	1	9	9	1
Durch ein Ehrenamt etwas Nützliches zu tun	-	3	-	1	-	1	-	16
Nichts davon	3	2	4	3	1	0	1	-
In anderer persönlicher Hinsicht	11	-	6	-	10	-	38	-
Keine Angabe	0	0	-	0	-	2	2	1
Gesamt (Mehrfachnennungen)	213	234 ¹⁾	223 ¹⁾	236 ¹⁾	205 ¹⁾	214 ¹⁾	172 ¹⁾	246 ¹⁾

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

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

Tabelle 36: Erwartung von Nutzenaspekten von Weiterbildungsaktivitäten

Realisierte Nutzenaspekte

In **Tabelle 37** wird gezeigt, für welche der in Tabelle 36 berichteten Antwortkategorien sich der Nutzen der Weiterbildungsaktivitäten bereits ausgezahlt hat. Am häufigsten ist auch hier der Aspekt „in der Arbeit mehr

leisten können“ (35 %) genannt, vor den beiden beruflichen Aspekten „mein Wissen in Themengebieten, die mich persönlich interessieren, aufzufrischen oder zu erweitern“ (29 %) und „neue berufliche Aufgaben (zu übernehmen“ (28 %). Mit etwas Abstand folgen zwei eher weiche Aspekte „persönlich zufriedener durch mehr Wissen und Können“ mit 19 % und den „Alltag besser zu bewältigen und zu gestalten“ (17 %). Aber auch härtere Nutzenaspekte wurden realisiert, wenngleich prozentual in vergleichsweise geringem Ausmaß: „Ein höheres Gehalt bekommen“ (10 %), „eine höhere Position im Beruf erhalten“ (8 %) und „einen Arbeitsplatz oder neuen Job finden“ (4 %).

Tabelle 37: Realisierte Nutzenaspekte von Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen

Basis: Weiterbildungsaktivitäten (1 Nachfrage)	Anteilswerte in %							
	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>Bei welchen Punkten hat sich die Weiterbildung für Sie bereits gelohnt?²⁾</i>								
In der Arbeit mehr leisten können	42	35	53	43	24	19	8	2
Mein Wissen in Themengebieten, die mich persönlich interessieren, aufzufrischen oder zu erweitern	-	29	-	28	-	30	-	37
Neue berufliche Aufgaben übernehmen	20	28	24	32	15	28	4	1
Persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können	41	19	38	15	35	20	63	51
Meinen Alltag besser zu bewältigen und zu gestalten	-	17	-	18	-	12	-	17
Ein höheres Gehalt bekommen	5	10	6	11	2	11	1	1
Bisher noch gar nicht	2	9	1	9	1	16	9	7
Eine höhere Position im Beruf erhalten	4	8	5	10	0	3	1	-
Einen Arbeitsplatz oder neuen Job finden	3	4	2	4	10	8	2	1
Mehr soziale Kontakte zu haben	-	4	-	0	-	9	-	19
Gesünder zu leben und ausgeglichener zu sein	-	3	-	1	-	7	-	12
Durch ein Ehrenamt etwas Nützliches zu tun	-	2	-	1	-	2	-	12
Nichts davon	10	2	9	2	26	0	5	-
In anderer persönlicher Hinsicht	6	-	2	-	4	-	26	-
Keine Angabe	1	0	1	0	4	-	2	1
Gesamt (Mehrfachnennungen)	135 ¹⁾	172 ¹⁾	141	175 ¹⁾	118 ¹⁾	164 ¹⁾	121	161

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

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

Die realisierten Nutzenaspekte kommen in den Weiterbildungssegmenten entsprechend den Erwartungen zum Tragen (s. o.). Gut jede zehnte Weiterbildungsaktivität hat sich für den Befragten bisher noch gar nicht gelohnt (9 %) oder nicht im Sinne der angebotenen Aspekte (2 %). Letzteres wurde seltener als 2012 genannt, was jedoch auf die Ergänzung weiterer Nutzenitems zurückzuführen sein dürfte.

5. Zugang zu (Weiter-)Bildung: Transparenz, Informationen und Beratung

Die Teilnahme einer Person an Weiterbildung hängt auch davon ab, welche Zugangsmöglichkeiten eine Person zu Weiterbildung hat. Die Transparenz der eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten

Auf die Frage, wie gut der Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten ist, antworteten 64 % der Befragten mit „Habe einen guten Überblick“ (**Tabelle 38**). Ein gutes Drittel der Befragten ist im Umkehrschluss der Ansicht, dass sie zu wenig über Weiterbildung wissen. Im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland insgesamt, haben die Sachsen einen etwas geringeren Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil derjenigen, die einen guten Überblick haben, leicht gestiegen (nicht tabelliert).

Basis: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in %	
	2012	2016
<i>Würden Sie sagen, Sie haben einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten, die für Sie in Frage kommen, oder haben Sie das Gefühl, dass Sie darüber zu wenig wissen?</i>		
Habe einen guten Überblick	60	64
Weiß zu wenig	37	34
Keine Angabe	3	3
Gesamt	100	100 ¹⁾

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

Tabelle 38: Überblick über eigene Weiterbildungsaktivitäten

Informationssuche über Weiterbildungsmöglichkeiten

Insgesamt gaben 15 % der befragten 18- bis 64-Jährigen an, in den letzten 12 Monaten nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht zu haben (nicht tabelliert). Davon gaben wiederum knapp 84 % an, die gesuchten Informationen auch gefunden zu haben. Diese Personen wurden danach gefragt, welche Informationen sie über Bildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht haben.¹⁶ Die Anteilswerte der Antworten zeigt **Tabelle 39**.

Die meisten der Personen, die Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht haben, wollten sich über bestimmte Themen oder Bildungsinhalte (60 %) oder über bestimmte Kurse (57 %) informieren. Knapp 30 % wollten sich über mögliche Anbieter eines Bildungsgangs oder einer Weiterbildungsaktivität erkundigen, ein weiteres knappes Viertel wollte sich zu ihren beruflichen oder privaten Perspektiven nach dem Ende der Bildungs- oder Weiterbildungsaktivität informieren. Knapp jeder Sechste informierte sich über die Teilnahmevoraussetzungen oder die Güte eines Bildungsangebots. Fast ebenso häufig informierten sich die Befragten nach dem Nutzen eines Bildungsangebots (15 %) oder wie sie die Teilnahme zeitlich umsetzen können (14 %). Selten informierten sich die Befragten über Finanzierungsmöglichkeiten eines Bildungsgangs oder einer Weiterbildungsaktivität (8 %) oder über die Unterstützung eines Wiedereinstiegs nach einer Familien- oder Elternzeit durch ein Bildungsangebot (2 %), wobei letzteres ausschließlich von Frauen angegeben wurde.

¹⁶ Da diese Frage erstmals im AES 2016 gestellt wurde, ist kein Trendvergleich möglich.

Basis: Personen, die nach Informationen über Weiterbildung gesucht haben	%
<i>Nach welchen Informationen über Bildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten haben Sie gesucht? ¹⁾</i>	
Über bestimmte Themen oder Bildungsinhalte	60
Über bestimmte Kurse	57
Über mögliche Anbieter eines Bildungsgangs oder einer Weiterbildungsaktivität	29
Zu ihren beruflichen oder privaten Perspektiven nach Ende der Bildungs- oder Weiterbildungsaktivität	22
Über die zu erfüllenden Voraussetzungen vor Beginn einer Teilnahme	17
Darüber, wie gut ein Bildungsangebot ist	17
Darüber, welchen Nutzen ein Bildungsangebot bringt	15
Dazu, wie Sie eine Teilnahme zeitlich umsetzen können	14
Über Finanzierungsmöglichkeiten eines Bildungsgangs oder einer Weiterbildungsaktivität	8
Zur Unterstützung eines Wiedereinstiegs nach einer Familien- oder Elternzeit durch ein Bildungsangebot	2
Sonstiges	3
Nichts davon	2
Keine Angabe	0
Gesamt (Mehrfachnennungen)	245

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

Tabelle 39: Gesuchte Informationen über Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Wunsch nach mehr Information und Beratung

Immerhin ein Fünftel der Befragten (20 %) äußert den Wunsch nach mehr Informationen und Beratung über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten (nicht tabelliert). Ebenso hoch ist der Anteil derjenigen, die in den letzten 12 Monaten über ihre Bildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten informiert oder beraten wurden (20 %) – unabhängig davon, ob der Wunsch nach mehr Information und Beratung geäußert wurde oder nicht..

Der Großteil der Befragten hat dabei kostenlose Informationen durch eine oder mehrere Einrichtungen oder Organisationen, z.B. über das Internet, per Poster, per Flyer oder per Telefon, E-Mail oder Fax oder persönlich vor Ort erhalten (17 %). 5 % der Befragten erhielten eine kostenlose Beratung über ihre Möglichkeiten. Informationen oder Beratung gegen Bezahlung spielten dagegen keine Rolle. Die Ergebnisse sind in **Tabelle 40** dargestellt.

Tabelle 40: Information oder Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten 12 Monaten

Basis: 18- bis 64-Jährige	%
<i>Information oder Beratung durch Einrichtungen oder Organisationen</i>	
Erhalt kostenloser Informationen	17
Erhalt kostenloser Beratung	5
Informationen gegen Bezahlung	0
Beratung gegen Bezahlung	0
Nein, nichts davon	79
Keine Angabe	1
Gesamt (Mehrfachnennungen)	102

Personen, die sich in den letzten 12 Monaten beraten ließen, wurden nach ihrer Zufriedenheit nach verschiedenen Aspekte sowie insgesamt gefragt. Dabei wurde die Gesamtzufriedenheit bereits im Jahr 2012 erfragt und die Einzelaspekte erstmals im Jahr 2106.

Die höchste Zufriedenheit wurde bei den Beratungsstellen angegeben. 86 % der Personen waren sehr oder eher zufrieden (Durchschnitt 1,8). Auch mit der Kompetenz der Beraterin oder des Beraters war ein Großteil der Beratenen sehr oder eher zufrieden (Durchschnitt 1,9), wobei hier am häufigsten sehr zufrieden angegeben wurde. Mit dem Beratungsergebnis waren ebenfalls die meisten zufrieden, wobei nur ein Viertel sehr zufrieden war.

Die Zufriedenheit mit der Beratung insgesamt liegt ebenfalls hoch (81 %, Durchschnitt 1,8) und etwa auf dem Niveau von 2012 (**Tabelle 41**).

Tabelle 41: Zufriedenheit mit Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten

Basis: Personen, die in den letzten 12 Monaten kostenlose oder bezahlte Beratung erhalten haben	Anteilswerte in %					
		der Beratungs- stelle? ²⁾	mit dem Beratungs- ergebnis ²⁾	mit der Kompetenz der Beraterin/ des Beraters ²⁾	mit der Beratung insgesamt ²⁾	
Wie zufrieden waren Sie mit...						
<i>Zufriedenheit</i>	2016	2016	2016	2012	2016	
1 Sehr zufrieden	35	26	44	40	38	
2 Eher zufrieden	51	54	31	42	43	
3 Eher nicht zufrieden	9	16	18	13	15	
4 Überhaupt nicht zufrieden	5	4	6	4	4	
Keine Angabe	1	0	1	0	0	
Gesamt	100 ¹⁾	100	100	100 ¹⁾	100	
Durchschnitt (1-4)	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8	

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

²⁾ Aufgrund einer Fallzahl von 40-79 auswertb. Fällen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Nutzen der Beratung

Im Folgenden wird berichtet, welchen konkreten Nutzen die Personen, die in den letzten 12 Monaten eine Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten haben, von dieser hatten. Am häufigsten erhielten sie nützliche Informationen (58 %, Tabelle 42) oder wissen nun besser, wo sie selbst nützliche Informationen finden (41 %). Knapp jeder Dritte, der eine Beratung erhielt, kann dadurch die eigenen Möglichkeiten besser einschätzen oder wurde angeregt, die eigenen Pläne besser umzusetzen (jeweils 30 %). Für gut jeden Fünften war die Beratung hilfreich, um sich künftig besser entscheiden zu können (23 %), zu erkennen, was man schon kann (22 %) oder um die eigene Situation besser zu verstehen (21 %).

Basis: Personen, die in den letzten 12 Monaten kostenlose oder bezahlte Beratung erhalten haben

	Anteilswerte in %
Ich habe nützliche Informationen erhalten.	58
Ich weiß nun besser, wo ich nützliche Informationen selbst finde.	41
Ich kann meine eigenen Möglichkeiten nun besser einschätzen.	30
Ich wurde angeregt, meine Pläne umzusetzen.	30
Ich habe gelernt, wie ich mich zukünftig besser entscheiden kann.	23
Ich habe erkannt, was ich alles schon kann.	22
Ich kann meine eigene Situation besser verstehen.	21
Ich kann mich besser entscheiden.	16
Nichts davon.	10
Gesamt (Mehrfachnennungen)	251 ¹⁾

¹⁾ Aufgrund einer Fallzahl von 40-79 auswertb. Fällen nur eingeschränkt aussagekräftig.

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

Tabelle 42: Nutzen der Beratung in Sachsen 2016

5.1. Weiterbildungsscheck Sachsen und Bildungsmarkt Sachsen

Der Freistaat Sachsen fördert mit dem Weiterbildungsscheck Sachsen berufsbezogene Weiterbildungen. Es gibt sowohl den Weiterbildungsscheck – individuell, den eine Einzelperson beantragt, als auch den Weiterbildungsscheck – betrieblich, der von Betrieben beantragt werden kann. Ziel der Förderung ist die Verbesserung der beruflich nutzbaren Kompetenzen bzw. Qualifikationen sowie die Steigerung der Beschäftigungschancen. Der Weiterbildungsscheck richtet sich an Beschäftigte, Selbständige, Auszubildende und Berufsfachschüler, dual Studierende, Werkstudenten, Praktikanten, Personen in Elternzeit, Arbeitslose mit einer Einstellungszusage Wiedereinsteiger und Berufsrückkehrer, die sich beruflich weiterbilden möchten. Finanziert werden bis zu 80 % der Weiterbildungskosten. Nähere Informationen zum Weiterbildungsscheck finden sich unter <http://www.bildungsmarkt-sachsen.de>.

Bildungsmarkt-Sachsen.de stellt das offizielle Bildungsportal des Freistaates Sachsen dar. Hier finden sich umfassende Informationen rund um das Thema Bildung, angefangen von der Berufsorientierung und Ausbildung über die verschiedensten Bildungsangebote bis hin zu den Fördermöglichkeiten.

Im Rahmen des AES Sachsen 2016 wurde die Bekanntheit dieser Angebote ermittelt. 13 % der Befragten im Alter von 18- bis 64 Jahren kennen den Weiterbildungsscheck Sachsen und 15 % kennen den Bildungsmarkt Sachsen. 81 % der Befragten ist weder der Weiterbildungsscheck noch das Bildungsportal bekannt (nicht tabelliert). Gewisse Unterschiede in der Bekanntheit zeigen sich je nach Erwerbsstatus. Beide Angebote sind unter den Erwerbstätigen etwas bekannter als bei Arbeitslosen oder Nicht-Erwerbstätigen. Der Bildungsmarkt Sachsen ist bei Personen in Ausbildung erwartungsgemäß etwas bekannter als der Weiterbildungsscheck, der für diese Gruppe (noch) nicht so relevant ist.

Auch 2012 wurde nach der Bekanntheit der beiden sächsischen Angebote gefragt. Damals wurden ausschließlich Arbeiter und Angestellte als wesentliche Zielgruppe gefragt, ob sie die beiden Angebote kennen. Tabelle 43 zeigt, dass der Anteil unter den Arbeitern und Angestellten, die weder den Weiterbildungsscheck noch den Bildungsmarkt Sachsen kennen 2016 im Vergleich zu 2012 im Grunde unverändert ist. Allerdings sind die Anteile der Arbeiter und Angestellten, die den Weiterbildungsscheck Sachsen kennen von 11 % auf 14 %, und der die den Bildungsmarkt Sachsen kennen von 15 % auf 17 % gestiegen. Das bedeutet, dass diejenigen, die die Angebote kennen, häufiger beides kennen.

Tabelle 43: Bekanntheitsgrad des Weiterbildungsschecks Sachsen und des Bildungsmarkt Sachsen

	Anteilswerte in %		
	Basis: Arbeiter/Angestellte		Basis: alle 18- bis 64-Jährigen
	2012	2016	2016
<i>Bekanntheit Weiterbildungsscheck Sachsen/Bildungsmarkt Sachsen</i>			
Weiterbildungsscheck Sachsen	11	14	13
Bildungsmarkt Sachsen	15	17	15
Nein, nichts davon	78	79	81
Keine Angabe	1	1	1
Gesamt (Mehrfachnennungen)	105	111	109

6. Beteiligung an regulären Bildungsgängen

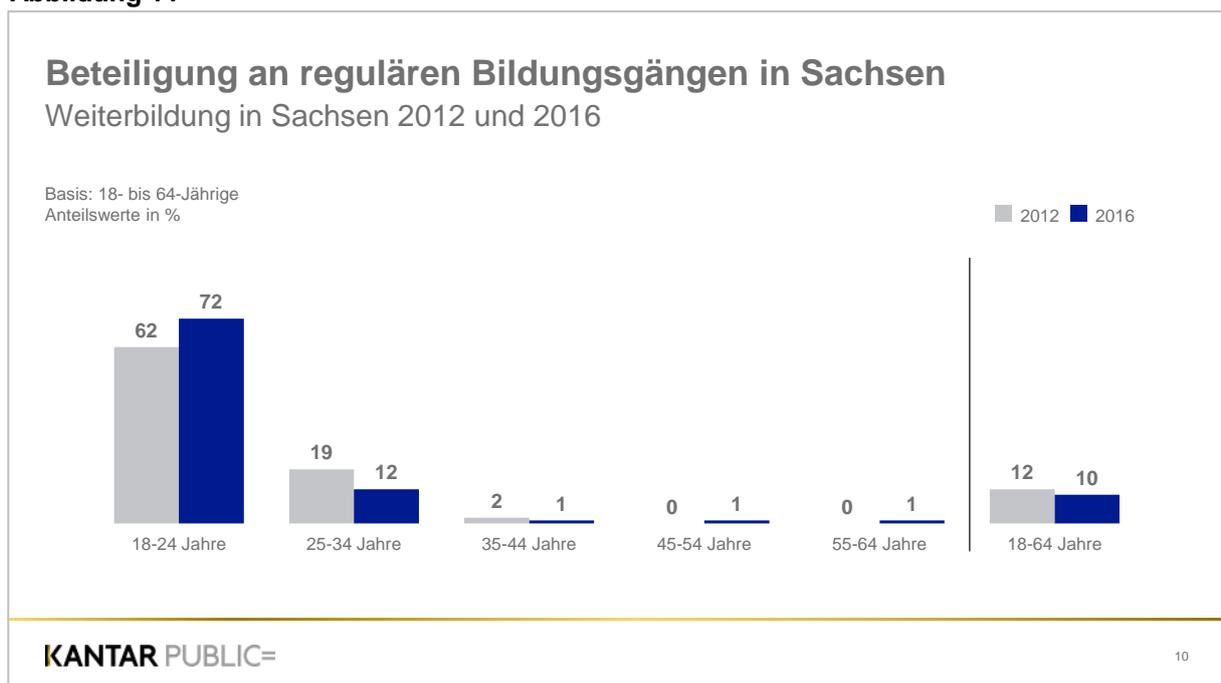
Der AES – und analog auch die Länderzusatzstudien – erfasst nicht nur das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung, sondern geht darüber hinaus, indem mit ihm zusätzlich die Beteiligung an regulären Bildungsgängen erfragt wird.

Die Beteiligung an regulären Bildungsaktivitäten wird mit einem vergleichsweise komplexen Instrumentarium erfasst. Im Wesentlichen werden zunächst Hintergrundinformationen zur Beteiligung an schulischen und beruflichen Bildungsgängen erhoben, die aufgrund des auf Europa ausgerichteten Fragenprogramms eine Bestimmung der Bildungslevels nach ISCED 2011 erlauben müssen. Durch die Fragen konnten die höchsten Bildungsabschlüsse erhoben und zugleich ermittelt werden, ob ein regulärer Bildungsgang im Zeitraum der letzten 12 Monate besucht wurde, unabhängig davon, ob er mit oder ohne Abschluss beendet wurde oder derzeit noch besucht wird.

Wenn eine Person mindestens eine reguläre Bildungsaktivität in den letzten 12 Monaten besuchte, wird sie als Teilnehmer an regulärer Bildung gerechnet. In der erwerbsfähigen Bevölkerung in Sachsen haben in 2016 10 % an regulärer Bildung teilgenommen. Im Vergleich zu 2012 liegt dieser Anteil 2016 zwei Prozentpunkte niedriger (**Abbildung 11**). Die Beteiligungsquote ist, anders als z. B. in Schulstatistiken, keine stichtagsbezogene Statistik, sondern eine, die den Beobachtungszeitraum von insgesamt 12 Monaten in den Blick nimmt.

Die höchste Quote bezüglich regulärer Bildung findet sich bei den jüngeren Altersgruppen. Unter den 18- bis 24-Jährigen beteiligen sich in Sachsen 72 % an regulären Bildungsaktivitäten. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen liegt die Teilnahmequote mit 12 % bereits deutlich niedriger. In den darüber liegenden Altersgruppen liegt die Teilnahmequote nur noch bei 1 %.

Abbildung 11



Für weitere Informationen über die reguläre Bildung wurde sowohl im bundesweiten AES 2016 als auch in der Länderzusatzstudie Sachsen AES 2016 jeweils ein Nachfragenblock eingesetzt. Hierin wurden Zusatzinformationen über den aktuellsten Bildungsgang in den letzten 12 Monaten erhoben.

Reguläre Bildungsaktivitäten sind überwiegend Teil der Erstausbildung (60 %, **Tabelle 44**) und werden daher überwiegend in den jüngeren Altersgruppen besucht. 25 % der regulären Bildungsaktivitäten werden allerdings auch als Teil einer zweiten Bildungsphase klassifiziert.¹⁷ Am häufigsten ist dies „Aufnahme eines Hochschulstudiums nach einer beruflichen Tätigkeit“ (9 %) und „Umschulung auf einen neuen Beruf“ (5 %).

¹⁷ Der Anteil an „Keine Angabe“ bei dieser Frage liegt mit 15 % vergleichsweise hoch. Es ist entsprechend davon auszugehen, dass die dargestellten Anteilswerte von Erstausbildung bzw. zweiter Bildungsphase unterschätzt sind.

Tabelle 44: Reguläre Bildungsgänge als Teil der Erstausbildung oder einer zweiten Bildungsphase

Basis: Personen, die in den letzten 12 Monaten an mindestens einem regulären Bildungsgang (FED) teilgenommen haben	Anteilswerte in %
<i>Erstausbildung oder weiterführende Bildungsphase ¹⁾</i>	
Teil Erstausbildung	60
Aufnahme eines Hochschulstudiums nach einer beruflichen Tätigkeit	9
Teil einer Umschulung auf einen neuen Beruf	5
Eine andere Fort- und Weiterbildung im Beruf	4
Nachholen eines bestimmten Schulabschlusses (2. Bildungsweg)	1
Nachholen einer (ersten) Berufsausbildung	2
Zusatzstudium (auch Master oder Promotion) nach oder neben einer beruflichen Tätigkeit	1
Eine sonstige Zweitausbildung	3
Keine Angabe	15
Gesamt	100

¹⁾ Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

7. Bildungsbarrieren

Personen, die Bildungsbedarf hatten – sei es im Rahmen einer regulären Bildung oder einer Weiterbildung –, diesen Bedarf jedoch nicht realisierten, wurden nach den Gründen ihrer Nicht-Teilnahme gefragt. Darunter sind zum einen Personen, die eine (Weiter-)Bildungsaktivität in den letzten 12 Monaten unternommen haben und für eine weitere Aktivität Bedarf hatten, diese jedoch nicht besuchten. Zum anderen sind hierunter Personen, die sich weder an einer regulären Bildungsaktivität (vgl. Kapitel 6) noch an einer Weiterbildungsaktivität in den letzten 12 Monaten beteiligten, obwohl sie Bedarf hatten. Der Anteil an Personen mit nicht-realisiertem Bildungsbedarf beträgt in Sachsen 8 % (nicht tabelliert) und ist demnach gering.¹⁸ Auch in Ostdeutschland ist der Anteil mit 9 % und in Deutschland insgesamt mit 8 % gering.

Personen mit nicht-realisiertem Bildungsbedarf sollten zunächst alle zutreffenden Gründe für die Nicht-Teilnahme unter insgesamt 15 Statements auswählen. Im Anschluss sollten sie angeben, welcher der zutreffenden Gründe der wichtigste für die Nicht-Teilnahme war. Die Ergebnisse über alle Gründe werden in **Tabelle 45** gezeigt.

Gut ein Drittel dieser Personengruppe in Sachsen nannte als wichtigsten Grund, dass es keine geeigneten Bildungs- oder Weiterbildungsangebote gab (36 %). Etwa ebenso häufig wurde als Grund genannt, dass man eine Beratung bräuchte, um zu wissen, welche Aus- oder Weiterbildung in Frage käme (35 %). Zeitliche Probleme wurden ebenfalls häufig genannt, sei es, dass berufliche Termine (34 %) oder familiäre Verpflichtungen (28 %) für Weiterbildung keine Zeit ließen. Knapp jeder Dritte führt als Begründung an, dass es keine staatliche Unterstützung für die Bildungsabsichten gab (31 %). Zu hohe Kosten wurden von mehr als jedem Vierten dieser Personengruppe genannt (29 %). Knapp jeder Vierte hätte gerne etwas gemacht, hatte jedoch die Teilnahmevoraussetzung nicht. Immerhin 17 % der Personen, die einen Weiterbildungsbedarf nicht realisierte, gaben an, dass der Arbeitgeber die Weiterbildungsabsichten nicht unterstütze. Für 14 % waren es gesundheitliche Gründe, die zur Nicht-Teilnahme einer Bildungsaktivität führten. 7 % waren der Ansicht, in ihrem Alter lohne sich Weiterbildung nicht mehr. Auch infrastrukturelle Umstände spielten bei einigen eine Rolle, sei es die zu große Entfernung zum Weiterbildungsanbieter (14 %) oder ein fehlender Computer- oder Internetzugang (6 %).

Sachsenspezifisches Statement:

In Sachsen wurde als weiterer Grund für die Nicht-Realisierung einer Aktivität das Item „Es gibt kein entsprechendes Gesetz zur Freistellung für Weiterbildung in Sachsen“ ergänzt. Jeder Zehnte mit nicht-realisiertem Weiterbildungsbedarf in Sachsen nannte dies als Begründung für die Nicht-Teilnahme. Im Vergleich der Regionen fällt auf, dass in Deutschland insgesamt weniger häufig als Grund für die Nicht-Teilnahme „keine geeigneten Bildungs- oder Weiterbildungsangebote“ genannt wurde als in Sachsen und auch in Ostdeutschland. Dagegen spielen Finanzierungsprobleme in Sachsen seltener eine Rolle (29 %) als in Ostdeutschland (35 %) oder in Deutschland insgesamt (35 %). Ebenso wird die mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers in Sachsen seltener als Grund genannt (17 %) als in den Vergleichsregionen (Ost: 28 %; Deutschland: 24 %).

¹⁸

Da die Personengruppe, die nach den Gründen für Nicht-Teilnahme an einer Bildungsaktivität gefragt wurde, anders als 2012 definiert wurde, ist kein Zeitvergleich möglich. Da die Fallzahl dieser Personengruppe mit N=126 gering ist, können keine gruppenspezifischen Auswertungen gemacht werden.

Tabelle 45: Gründe, sich trotz Bildungsbedarf in den letzten 12 Monaten nicht an Bildungsaktivitäten zu beteiligen

Basis: Personen mit nicht-realisiertem Bildungsbedarf (Teilnehmende, die an weiteren Aktivitäten teilnehmen wollten, aber es nicht taten und Nicht-Teilnehmende, die eine Bildungsaktivität benötigt hätten.	in %		
<i>Gründe für Nichtteilnahme</i> ¹⁾	Sachsen	Ost-Dtl.	Dtl. insg.
Es gab keine geeigneten Bildungs- oder Weiterbildungsangebote.	36	33	21
Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Weiterbildung für mich in Frage käme.	35	30	32
Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	34	30	31
Es gab keine staatliche Unterstützung für meine Bildungsabsichten	31	38	29
Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer.	29	36	35
Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	28	30	39
Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte jedoch nicht die Teilnahmevoraussetzungen.	24	21	21
Sonstige persönliche Gründe	18	11	5
Der Arbeitgeber unterstützt meine Weiterbildungsabsichten nicht.	17	28	24
Die Entfernung zum Weiterbildungsanbieter war zu groß.	14	12	11
Meine Gesundheit erlaubt mir solche Aktivitäten nicht.	14	18	14
Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen.	12	17	11
Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte aber nicht die Möglichkeit, da es kein entsprechendes Gesetz zur Freistellung gibt. ³⁾	10	-	-
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr.	7	12	6
Ich hatte keinen Computer- oder Internetzugang.	6	9	9
Ich glaube nicht, dass ich es schaffen würde, die Anforderungen in einer Weiterbildung zu erfüllen.	5	9	9
Kein Grund genannt	5	5	6
Meine Deutschkenntnisse reichen nicht aus	0	1	4
Gesamt (Mehrfachnennungen)	326²⁾	338²⁾	307

¹⁾ Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

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

³⁾ Sachsenspezifisches Statement.

Konzentriert man die Betrachtung auf die jeweils wichtigsten Gründe eines nicht-realisierten Bildungsbedarfs, ergibt sich in Sachsen eine ähnliche Reihenfolge (siehe **Tabelle 46**). Nimmt man die zeitlichen Engpässe, sei es aus beruflichen oder familiären Gründen zusammen, stehen diese im Vordergrund (zusammen 25 %). Darauf folgt, dass es keine geeigneten Angebote gibt (17 %) oder der Person die Voraussetzungen fehlen (6 %). An dritter Stelle folgt, dass die Aktivität der Person zu teuer war (14 %). Mangelnde Unterstützung, sei es durch den Arbeitgeber oder den Staat, spielt bei jedem Zehnten die wichtigste Rolle. Einzelgründe von individuellen Dispositionen wie Gesundheit (6 %), Alter (3 %), Einstellung zu Weiterbildung („Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen.“ 3 %) oder sonstige persönliche Gründe folgen. Die Entfernung oder der fehlende Computer- oder Internetzugang werden als wichtigster Grund deutlich seltener genannt.

Sachsenspezifisches Statement:

Auch der Grund, dass es kein entsprechendes Gesetz zur Freistellung in Sachsen gibt, wird nur selten als wichtigster Grund für eine nicht-realisierte Weiterbildung genannt.

In Deutschland insgesamt wird als wichtigster Grund für nicht-realisierten Weiterbildungsbedarf mit Abstand am häufigsten die familiäre Verpflichtung ins Feld geführt. Dies wird doppelt so häufig wie in Sachsen genannt (24 % vs. 12 %) und in Ostdeutschland spielt dieser Grund mit nur 8 % eine nachgeordnete Rolle. Hier verhindern zuvorderst berufliche Termine eine benötigte Bildungsaktivität (16 %).

Tabelle 46: Wichtigster Grund, sich trotz Bildungsbedarf in den letzten 12 Monaten nicht an Bildungsaktivitäten zu beteiligen

Basis: Personen mit nicht-realisiertem Bildungsbedarf (Teilnehmende, die an weiteren Aktivitäten teilnehmen wollten, aber es nicht taten und Nicht-Teilnehmende, die eine Bildungsaktivität benötigt hätten.	in %		
	Sachsen	Ost-Dtl.	Dtl. insg.
<i>Gründe für Nichtteilnahme²⁾</i>			
Es gab keine geeigneten Bildungs- oder Weiterbildungsangebote.	17	13	8
Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer.	14	12	10
Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	13	16	13
Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.	12	8	24
Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte jedoch nicht die Teilnahmevoraussetzungen.	6	3	3
Der Arbeitgeber unterstützt meine Weiterbildungsabsichten nicht.	6	7	7
Meine Gesundheit erlaubt mir solche Aktivitäten nicht.	6	12	8
Es gab keine staatliche Unterstützung für meine Bildungsabsichten	4	8	5
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr.	3	5	2
Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen.	3	2	1
Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Weiterbildung für mich in Frage käme.	3	4	6
Ich hatte keinen Computer- oder Internetzugang.	1	1	0
Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte aber nicht die Möglichkeit, da es kein entsprechendes Gesetz zur Freistellung gibt. ³⁾	1	-	-
Ich glaube nicht, dass ich es schaffen würde, die Anforderungen in einer Weiterbildung zu erfüllen.	0	1	0
Die Entfernung zum Weiterbildungsanbieter war zu groß.	0	0	2
Meine Deutschkenntnisse reichen nicht aus	-	0	1
Sonstige persönlichen Gründe	4	3	1
Kein Grund genannt	5	5	6
Gesamt	100¹⁾		

¹⁾ Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in die dokumentierte Rangfolge gebracht.

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

³⁾ Sachsenspezifisches Statement.

8. Informelles Lernen

Über die beiden bisher besprochenen Lernformen der Weiterbildung und der Beteiligung an regulärer Bildung hinaus werden im Rahmen des AES zusätzlich informelle Lernaktivitäten erfragt. Diese Lernform ist die „weichste“ im AES, die hinsichtlich ihrer inhaltlichen Aussage und entsprechend bezüglich des dahinterstehenden Instruments vergleichsweise stark diskutiert wird. Im Jahr 2016 wurde informelles Lernen folgendermaßen erfragt: „Einmal abgesehen von der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten kann man Kenntnisse und Fertigkeiten auch dadurch erwerben oder verbessern, dass man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit, allein oder zusammen mit anderen. Bitte denken Sie wieder an die letzten 12 Monate, also die Zeit zwischen ... [Interviewdatum] und heute. Haben Sie in den letzten 12 Monaten zu einem bestimmten Thema oder Gebiet, in einer der genannten Formen, selbst etwas gelernt oder tun dies derzeit?“ Insgesamt wurden in den Antwortvorgaben sieben Lernformen vorgegeben. Die Antwortvorgaben, die entsprechend der EU-Vorgaben eingesetzt wurden, sind andere als im Jahr 2012. Ein Vergleich ist daher nicht möglich.

Die Beteiligung an informellen Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten liegt im Jahr 2016 in Sachsen bei 46 %. **Tabelle 47** zeigt, auf welchen Wegen das informelle Lernen dabei erfolgte.

Tabelle 47: Wege des informellen Lernens in Sachsen

Basis: Alle Befragten	Anteilswerte in %	
	alle Wege ¹⁾	wichtigster Weg
<i>Formen des informellen Lernens</i>		
Lernen von Familienmitglieder, Freunden und Kollegen	17	18
Bücher oder Fachzeitschriften lesen	32	36
Lernangebote am Computer oder im Internet nutzen	20	28
Wissenssendungen im Fernsehen, Radio, oder auf Video, CD, DVD	16	8
Führungen in Museen oder historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen	8	5
Besuche von Büchereien oder offenen Lernzentren	4	2
Anderer Weg	-	-
Nichts davon	53	-
Keine Angabe	1	3
Gesamt	150²⁾	100

¹⁾ Mehrfachnennungen

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

Knapp ein Drittel der 18- bis 64-Jährigen in Sachsen gab im Jahr 2016 an, informell mit Hilfe von Büchern bzw. Fachzeitschriften gelernt zu haben (32 %). Ein Fünftel lernte am Computer oder im Internet (20 %). Jeweils etwa jeder Sechste lernte von Familienmitgliedern oder Bekannten (17 %) oder durch Wissenssendungen (16 %). Durchschnittlich nannte eine in den letzten 12 Monaten informell lernende Person 1,2 informelle Lernaktivitäten. In den beiden Vergleichsregionen sind es mit jeweils 1,1 Lernaktivitäten etwas weniger informelle Lernaktivitäten (nicht tabelliert).

Für den Fall, dass mehrere Lernformen genannt wurden, wurde zudem der wichtigste Weg des informellen Lernens ermittelt. Dabei ergibt sich die gleiche Rangreihe wie bei allen genannten Wegen des informellen Lernens (**Tabelle 47**).

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

- Die Quoten nehmen mit steigender Schulbildung der Befragten zu (niedriger Schulabschluss: 29 %; mittlerer Schulabschluss: 43 %; höherer Schulabschluss: 60 %).
- Männer lernen auf informellem Wege in Sachsen etwas häufiger (48 %) als Frauen (45 %).
- Arbeitslose und Personen in Ausbildung lernen überdurchschnittlich häufig auf informellem Wege (jeweils 54 %), Nicht-Erwerbstätige dagegen liegen unter dem Durchschnitt (40 %).

„Strukturinformationen“ über informelle Lernaktivitäten wurden für das letzte erlernte Themengebiet pro Teilnehmendem erhoben. Die folgenden Ergebnisdarstellungen nutzen als Basis der Betrachtungen diese informellen Lernaktivitäten. Informelle Lernaktivitäten werden in Sachsen 2016 etwas häufiger aus privaten Gründen (52 %) unternommen als aus beruflichen (47 %; nicht tabelliert).

Beim informellen Lernen findet der überwiegende Teil der Lernaktivitäten in der Freizeit (76 %) und ein sehr kleiner Teil während der Arbeitszeit (9 %) statt. 14 % der informellen Lernaktivitäten finden sowohl in der Freizeit als auch in der Arbeitszeit statt (nicht tabelliert).

Darüber hinaus wurde das Themengebiet der informellen Lernaktivität erhoben und die genannten Themenbereiche wurden nach ISCED-Field klassifiziert (genauer vgl. Kapitel 4.3). Ein gutes Viertel der informellen Lernaktivitäten beschäftigt sich mit dem Themenbereich „Natur, Technik, Computer“ (27 %; **Tabelle 48**) gefolgt von dem Themenbereich „Sprachen, Kultur, Politik“ (26 %). Etwa jede achte Aktivität befasste sich mit dem Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (13 %) oder „Gesundheit und Sport“ (12 %). Der Themenbereich „Pädagogik, Sozialkompetenz“ wird selten behandelt (7 %).

Tabelle 48: Themenbereiche informeller Lernaktivitäten

Basis: Personen, die sich informell weitergebildet haben	Anteilswerte in %
<i>Themenbereiche nach ISCED-Field-Klassifikation (5 Gruppen)</i>	
1. Sprachen, Kultur, Politik	26
2. Pädagogik, Sozialkompetenz	7
3. Gesundheit und Sport	12
4. Wirtschaft, Arbeit, Recht	13
5. Natur, Technik, Computer	27
9. nicht klassifizierbar	10
Keine Angabe/ nicht zuordenbar	5
Gesamt	100

Sachsenspezifische Frage:

Zusätzlich wurde in Sachsen erhoben, ob man sich zu diesem informellen Lernthema selbst etwas beibrachte, um sich über die mit dem Thema „Digitalisierung“ verbundenen Entwicklungen zu informieren. Bei knapp jeder fünften informellen Lernaktivität war dies der Fall (**Tabelle 49**). Dieser Grund wurde überdurchschnittlich häufig von der jüngsten Altersgruppe, der 18- bis 24-Jährigen angegeben (23 %) sowie für Lernaktivitäten, die aus beruflichen Gründen erfolgten (24 %). Auch Männer gaben dies häufiger als Grund an als Frauen (21 % vs. 17 %, nicht tabelliert).

Tabelle 49: Informelle Lernaktivität zu Entwicklungen zum Thema „Digitalisierung“

Basis: Befragte, die sich informell weitergebildet haben	Gesamt 18-64 Jahre
<i>Informieren über die mit dem Thema „Digitalisierung“ verbundenen Entwicklungen</i>	
Ja	19
Nein	81
Keine Angabe	1
Gesamt	100 ¹⁾

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

9. Planung von Weiterbildung in Sachsen

Für die bessere Planbarkeit von Unterstützungsmöglichkeiten wurde in Sachsen-spezifischen Zusatzfragen ermittelt, ob die Erwachsenen „in nächster Zeit eine Weiterbildung in der Freizeit planen. Zusatzinformationen wurden über die Themenbereiche und Lernformate der geplanten Aktivität erhoben.

Anteil an Weiterbildungsplanenden

Knapp die Hälfte (47 %) aller Personen von 18 bis 64 Jahren plant, sich in der nächsten Zeit in der Freizeit weiterzubilden. Bezieht man die Gruppe der 65- bis 69-Jährigen ein, verändert sich dieser Anteil insgesamt (46 %) kaum (nicht tabelliert). Nach Altersgruppen betrachtet zeigen sich dabei unterschiedliche Anteilswerte. Jüngere Personen im Alter von 18 bis 34 Jahren geben etwas häufiger an, sich in der Freizeit weiterzubilden zu wollen als Personen im mittleren Alter von 35 bis 54 Jahren. Personen zwischen 55 und 64 Jahren planen am seltensten eine private Weiterbildung (34 % **Abbildung 12**). Im Vergleich zu ihnen liegt der Anteil der Weiterbildungsplaner bei der nächsthöheren Alterskohorte zwischen 65 und 69 Jahren mit 47 % wieder höher und damit im Gesamtdurchschnitt (nicht tabelliert).

Einhergehend mit den Altersunterschieden geben Personen, die sich derzeit in Ausbildung befinden ebenfalls häufiger eine Planung von privater Weiterbildung an (64 %). Dasselbe gilt für Personen, die in den vergangenen 12 Monaten eine reguläre Bildungsaktivität besucht haben. Von ihnen planen 59 % eine Weiterbildung in der Freizeit (nicht tabelliert).

Personen, die in den letzten 12 Monaten in irgendeiner Form lernaktiv waren, planen häufiger in der nächsten Zeit eine Weiterbildung in ihrer Freizeit. So haben Personen, die informell gelernt haben, oder die an individuell berufsbezogener bzw. nicht-berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen haben, häufiger die Absicht, sich demnächst in ihrer Freizeit weiterzubilden. Dagegen planen Personen, die an keiner Form des Lernens in den letzten 12 Monaten teilgenommen haben, besonders selten für die nächste Zeit eine Weiterbildung in der Freizeit.

Der Anteil der Weiterbildungsplanenden steigt mit dem Niveau des Schulabschlusses. Während lediglich 27 % der Personen mit niedrigem Schulabschluss eine Weiterbildung planen, sind es unter denen mit mittlerem Schulabschluss 42 % und mit hohem Schulabschluss 61 %.

Abbildung 12 gibt einen Überblick, wie hoch der Anteil an Weiterbildungsplanenden in den verschiedenen Teilgruppen ist.

Abbildung 12



Themen der geplanten Weiterbildung

Das Thema, das bei der Planung am häufigsten genannt wird, ist Fremdsprachen. 35 % der Planenden wollen sich hier weiterbilden. An zweiter Stelle stehen Weiterbildungen rund um das Thema Gesundheit, das von 23 % der Planenden genannt wird. Beinahe ebenso häufig wird der Themenbereich Medien, PC und Internet genannt (22 %). Rund jeder Sechste, der eine Weiterbildung plant, nennt als Thema Familie und Erziehung (16 %), Handwerk und Handarbeit (16 %) oder Kultur, Geschichte und Kunst (15 %). Deutlich seltener werden Weiterbildungen zu den Themenbereichen Politik und Religionen (8 %), Befähigung zum Ehrenamt (5 %), Nachholen von Schulbildung (2 %) oder Verbesserung von Grundbildung wie Lesen, Schreiben oder Rechnen (2 %) genannt (nicht tabelliert).

Bei den sechs meist genannten Themen gibt es jeweils einige Teilgruppen, die überdurchschnittlich häufig eine Weiterbildung planen. Im Folgenden sind pro Themenbereich die Teilgruppen aufgeführt, die das Thema überdurchschnittlich häufig genannt haben:

- **Fremdsprachen:**
 - Personen bis 44 Jahre
 - Männer
 - Personen in Ausbildung
 - Ansteigend mit zunehmenden Schulbildungsniveau
- **Politik, Religionen:**
 - 18- bis 24-Jährige und 55- bis 64-Jährige
 - Männer
 - Personen in Ausbildung
 - Ansteigend mit zunehmenden Schulbildungsniveau
- **Medien, PC und Internet:**
 - 18- bis 24-Jährige und 55- bis 64-Jährige
 - Männer
 - Personen in Ausbildung
 - Personen mit niedriger Schulbildung
 -
- **Gesundheit:**
 - 45- bis 54-Jährige
 - Frauen
 - Nicht Erwerbstätige
- **Familie, Erziehung:**
 - 25- bis 54-Jährige
 - Frauen
 - Personen mit niedriger Schulbildung
- **Kultur, Geschichte, Kunst:**
 - 55- bis 64-Jährige
 - Nicht Erwerbstätige, Arbeitslose
 - Ansteigend mit zunehmenden Schulbildungsniveau

Form der geplanten Weiterbildung

Diejenigen, die eine Weiterbildung planen, wollen am häufigsten in Form eines Kurses oder einer Schulung in einer Bildungseinrichtung lernen (31 %). Knapp ein Fünftel zieht bei der geplanten Weiterbildung eine Kombination aus Selbstlernen zu Hause und Präsenzveranstaltung in einer Bildungseinrichtung vor (19 %). Jeweils jeder Sechste kann sich die geplante Weiterbildung am ehesten in Form eines Online-Lernangebots oder als E-Learning, über Veröffentlichungen, wie z. B. Bücher, Zeitschriften oder Informationsbroschüren oder in einer anderen Form vorstellen.

Nach Altersgruppen betrachtet lässt sich bei der Präferenz der klassischen Lernformen der Kurse oder Schulungen bzw. der Kombination aus Selbstlernen und Präsenzveranstaltung und dem Lernen über Veröffentlichungen kein einheitliches Muster erkennen. Die eher neue Lernform des Online- oder E-Learning findet dagegen bei den drei jüngeren Altersgruppen bis 44 Jahre häufiger Zuspruch als bei den

Altersgruppen ab 45 Jahre. **Tabelle 50** gibt einen Überblick über die bevorzugten Lernformate geplanter Weiterbildungen nach Altersgruppen.

Basis: Befragte, die Weiterbildung in der Freizeit planen

Welche Form der Weiterbildung kommt dabei für Sie am ehesten in Frage?	Gesamt 18-64 Jahre	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-69
Ein Kurs oder Schulung in einer Bildungseinrichtung	31	31	33	29	34	26	37 ¹⁾
Eine Kombination aus Selbstlernen zu Hause und Präsenzveranstaltung in der Bildungseinrichtung	19	19	20	25	15	17	6 ¹⁾
Ein Online-Lernangebot, E-Learning	16	23	17	23	7	14	4 ¹⁾
Über Veröffentlichungen, wie z.B. Bücher, Zeitschriften oder Infobroschüren	16	10	16	9	19	23	35 ¹⁾
Oder eine andere Form	16	12	10	13	24	19	18 ¹⁾
Keine Angabe	2	5	5	1	0	2	- ¹⁾
Gesamt	100	100	100	100	100	100 ²⁾	100

¹⁾ Aufgrund einer Fallzahl von 40-79 auswertb. Fällen nur eingeschränkt aussagekräftig.

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

Tabelle 50: Form der geplanten Weiterbildung in Sachsen 2016 nach Alter

Nach Erwerbsstatus betrachtet zeigt sich bei Erwerbstätigen und Personen in Ausbildung eine Präferenz für das Lernen in Kursen oder Schulungen für die geplante Weiterbildung. Personen in Ausbildung wollen zudem überdurchschnittlich häufig im Rahmen eines Online-Lernangebots oder E-Learnings lernen (**Tabelle 51**).

Basis: Befragte, die Weiterbildung in der Freizeit planen

Welche Form der Weiterbildung kommt dabei für Sie am ehesten in Frage?	Gesamt 18-64 Jahre	erwerbstätig	arbeitslos	in Ausbildung	nicht erwerbstätig
Ein Kurs oder Schulung in einer Bildungseinrichtung	31	33	9 ¹⁾	33	27
Eine Kombination aus Selbstlernen zu Hause und Präsenzveranstaltung in der Bildungseinrichtung	19	19	25 ¹⁾	18	13
Ein Online-Lernangebot, E-Learning	16	15	11 ¹⁾	27	12
Über Veröffentlichungen, wie z.B. Bücher, Zeitschriften oder Infobroschüren	16	16	14 ¹⁾	7	28
Oder eine andere Form	16	15	39 ¹⁾	7	17
Keine Angabe	2	2	2 ¹⁾	8	3
Gesamt	100	100	100	100	100

¹⁾ Aufgrund einer Fallzahl von 40-79 auswertb. Fällen nur eingeschränkt aussagekräftig

Tabelle 51: Form der geplanten Weiterbildung in Sachsen 2016 nach Erwerbsstatus

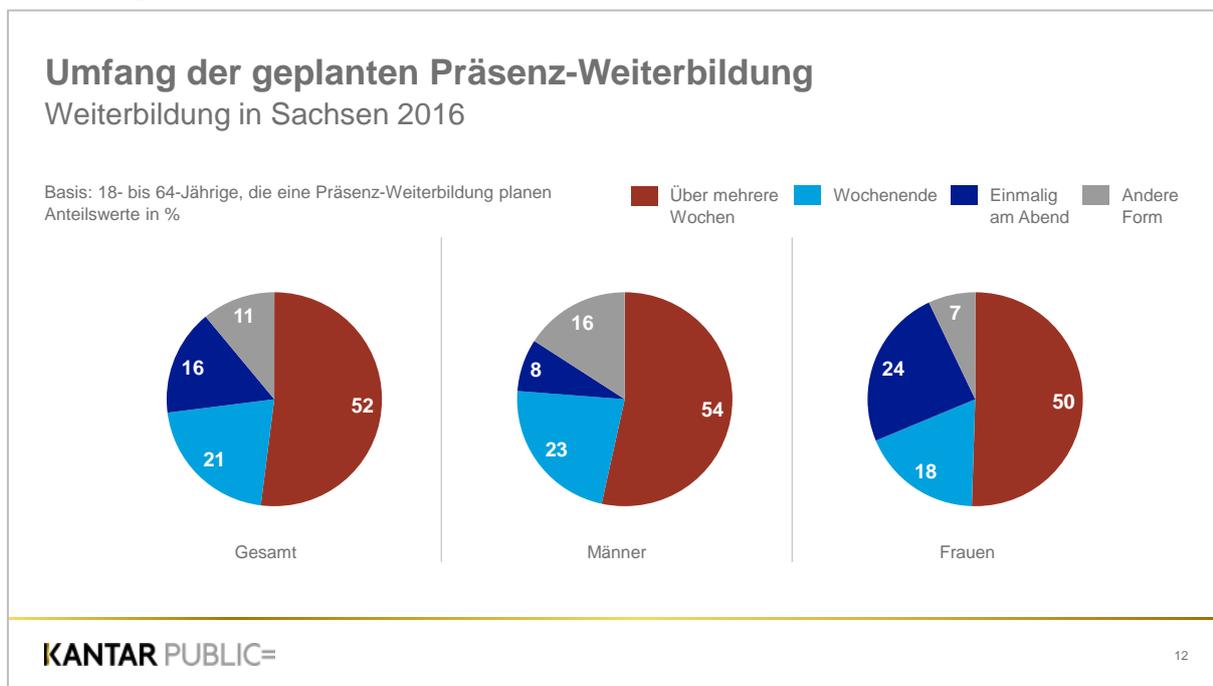
Auch Teilnehmende an regulären Bildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten sowie Personen, die derzeit in Ausbildung sind, nennen E-Learning deutlich häufiger als der Durchschnitt als Lernformat für ihre geplante Weiterbildung (jeweils 27 % vs. 16 % der Planenden). Personen, die in den letzten 12 Monaten informell gelernt haben, haben dagegen eine etwas höhere Präferenz bei der geplanten Weiterbildung über Veröffentlichungen zu lernen als der Durchschnitt der Planenden (20 % vs. 16 %). Personen, die in den letzten 12 Monaten nicht lernaktiv waren und in nächster Zeit eine Weiterbildung in ihrer Freizeit planen, wollen überdurchschnittlich häufig (37 % vs. 31 %) in Form eines Kurses oder einer Schulung lernen (nicht tabelliert).

Umfang der geplanten Präsenz-Weiterbildung

Diejenigen, die ihre Weiterbildung in Form eines Kurses, Schulung oder als Kombination aus Selbstlernen und Präsenzveranstaltung planen, wurden gefragt, welcher zeitliche Umfang dabei am ehesten für die geplante Weiterbildung in Frage kommt. Für etwas mehr als die Hälfte soll es eine längerfristige regelmäßige Veranstaltung über mehrere Wochen sein. Rund jeder Fünfte möchte eine Wochenendveranstaltung besuchen und etwa jeder Sechste plant eine kurze einmalige Veranstaltung am Abend. Frauen planen dabei deutlich häufiger eine kurze einmalige Veranstaltung als Männer (24 % vs. 8 %, **Abbildung 13**).

Aufgrund der zu geringen Fallzahlen in den Teilgruppen können hier keine validen Informationen zu den anderen Merkmalen vorgelegt werden.

Abbildung 13

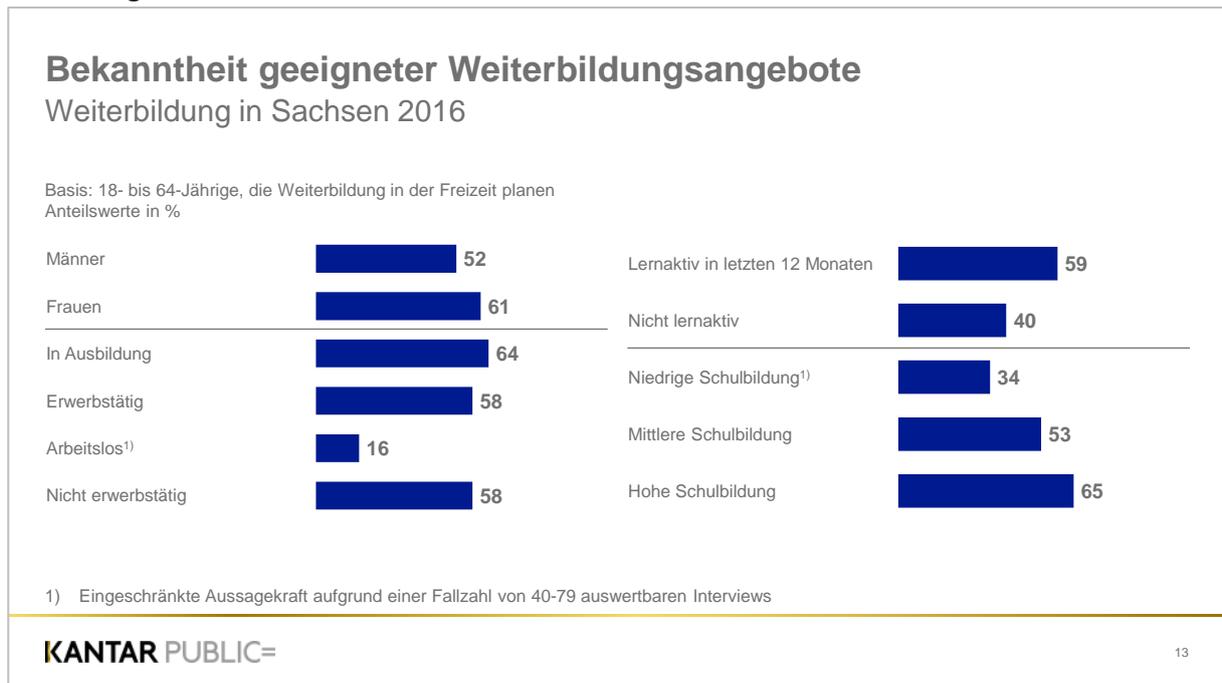


Bekanntheit geeigneter Weiterbildungsangebote

Mehr als die Hälfte derjenigen, die eine Weiterbildung in ihrer Freizeit planen, kennt Weiterbildungsangebote, die ihrem Bedarf bzw. Wünschen entsprechen (56 %, nicht tabelliert).

Bei Frauen ist dieser Anteil deutlich höher als bei Männern (61 % vs. 52 %, **Abbildung 14**). Ebenso kennen Personen, die derzeit in Ausbildung sind, überdurchschnittlich häufig ein passendes Angebot (64 %). Befragte, die in den letzten 12 Monaten bildungsaktiv waren, kennen ebenfalls häufiger ein geeignetes Weiterbildungsangebot (59 %). Am häufigsten mit jeweils gut zwei Dritteln ist das bei denjenigen der Fall, die bereits in den letzten 12 Monaten in ihrer Freizeit eine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben, also bei Teilnehmern der individuell berufsbezogenen Weiterbildung und der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (nicht tabelliert). Dagegen kennen lediglich 40 % der Personen, die in den letzten 12 Monaten keine Lernaktivität wahrnahmen, ein passendes Angebot. Unterschiede ergeben sich auch hinsichtlich des Schulabschlusses. Mit zunehmenden schulischen Bildungsniveau steigt die Bekanntheit geeigneter Weiterbildungsangebote. Bei den Altersgruppen zeigen sich die mittleren Altersgruppen von 35 bis 54 Jahren besonders häufig über geeignete Angebote informiert (nicht tabelliert).

Abbildung 14



Befragte, denen ein ihren Wünschen entsprechendes Weiterbildungsangebot bekannt ist, kennen im Durchschnitt 2,3 Angebote. Die meisten kennen dabei ein Angebot (30 %) oder zwei Angebote (29 %). Immerhin knapp ein Viertel derjenigen, die geeignete Angebote kennen, kennen vier und mehr Angebote (nicht tabelliert).

10. Zusammenschau der Ergebnisse: Weiterbildung in Sachsen 2016

Die Studie „Weiterbildung in Sachsen 2016“ erfolgt parallel zur bundesweiten Studie „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016“, die zwischen 1979 bis 2007 nach dem BSW-Konzept durchgeführt wurde und seit 2010 nach dem AES-Konzept. Aufgrund eines Methodenwechsels innerhalb dieser zwei Konzepte sind nur die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt in 2016 und 2012 mit denen aus der von Sachsen in Auftrag gegebenen Studie von 2003 im Trend vergleichbar. Die meisten übrigen Ergebnisse sind für die Jahre 2012 und 2016 vergleichbar.

1. Im Vergleich zum Jahr 2003 liegen die Teilnahmequoten an Weiterbildung in Sachsen im Jahr 2012 und 2016 deutlich höher. Im Jahr 2016 liegt die Weiterbildungsbeteiligungsquote bei 53 % und ist somit in etwa auf dem Niveau von 2012. Sowohl die bundesweite Teilnahmequote an Weiterbildung (50 %) als auch die in Ostdeutschland (51 %) liegen in etwa auf dem Niveau von Sachsen. Die Teilnahmequote an Weiterbildung in Sachsen hat sich damit der bundesweiten und der ostdeutschen Quote angenähert. Während sie 2012 signifikant über der deutschlandweiten Teilnahmequote von 49 % lag, gibt es im Jahr 2016 keinen signifikanten Unterschied zwischen Sachsen und dem Bundesgebiet.
2. Kernstück des AES ist die Untergliederung nach drei Weiterbildungssegmenten: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung und nicht-berufsbezogene Weiterbildung. Auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten ist der größte Weiterbildungssektor in Sachsen der betrieblichen Weiterbildung mit drei Vierteln aller Weiterbildungsaktivitäten. Darauf folgen mit jeweils gut einem Achtel die Segmente der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Hierbei ist der große betriebliche Weiterbildungssektor vor allem durch vergleichsweise kurze Unterrichtssequenzen (Zeithorizont) mit vergleichsweise geringer Unterrichtszeit (tatsächlich aufgewendete Stunden) gekennzeichnet, der Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung weist im Durchschnitt das höchste Unterrichtsvolumen sowie den längsten Zeithorizont auf. Die in die individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten investierte Stundenzahl liegt dazwischen. Hier hat eine deutliche Veränderung gegenüber 2012 stattgefunden. Damals erstreckten sich die individuell berufsbezogenen Weiterbildungen über einen deutlich längeren Zeitraum mit einer höheren Stundenzahl, während in die nicht-berufsbezogenen Aktivitäten deutlich weniger Stunden im Durchschnitt investiert wurde.
3. Die Teilnahmequoten sind im Vergleich zu 2012 in allen drei Segmenten der Weiterbildung zurückgegangen, in der betrieblichen Weiterbildung um 2 Prozentpunkte, in der individuell berufsbezogenen sowie in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung um jeweils 3 Prozentpunkte.
4. Bei der Betrachtung der Teilnahme an Weiterbildung, getrennt nach Personengruppen, kommt es zu folgenden Ergebnissen, die auch in einer multivariaten Analyse auf Signifikanz geprüft wurden:
 - Der Erwerbsstatus ist für die Beteiligung an Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige beteiligen sich am häufigsten an Weiterbildung, gefolgt von Personen in (Aus-) Bildung und Arbeitslosen. Am seltensten bilden sich Nichterwerbstätige weiter.
 - Die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt steigt mit zunehmend positiver Bewertung des Auskommens mit dem verfügbaren Haushaltseinkommen an.
 - Weiterbildung wird von Personen mit einem hohen Schulabschluss häufiger durchgeführt, als von Personen mit niedriger Schulbildung.
 - Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich im gleichen Maß an Weiterbildung wie Personen mit Lehre oder Berufsfachschule, während die Teilnahmequoten unter Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss und Meister/Fachschul-Abschluss deutlich darüber liegen. Dies ist im multivariaten Modell jedoch nicht signifikant.
 - Ebenso steigt mit zunehmendem ISCED-Level die Beteiligung an Weiterbildung. Auch dies ist im multivariaten Modell nicht signifikant.
 - Zwischen den Geschlechtern gibt es keine größeren Unterschiede hinsichtlich der Teilnahmequoten von Weiterbildung.
 - Die Beteiligung an Weiterbildung nach Altersgruppen gleicht einer nach unten geöffneten Parabel. Zwischen den Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen und der der 35- bis 44-Jährigen ist ein Anstieg zu erkennen, von der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen zu der der 55- bis 64-

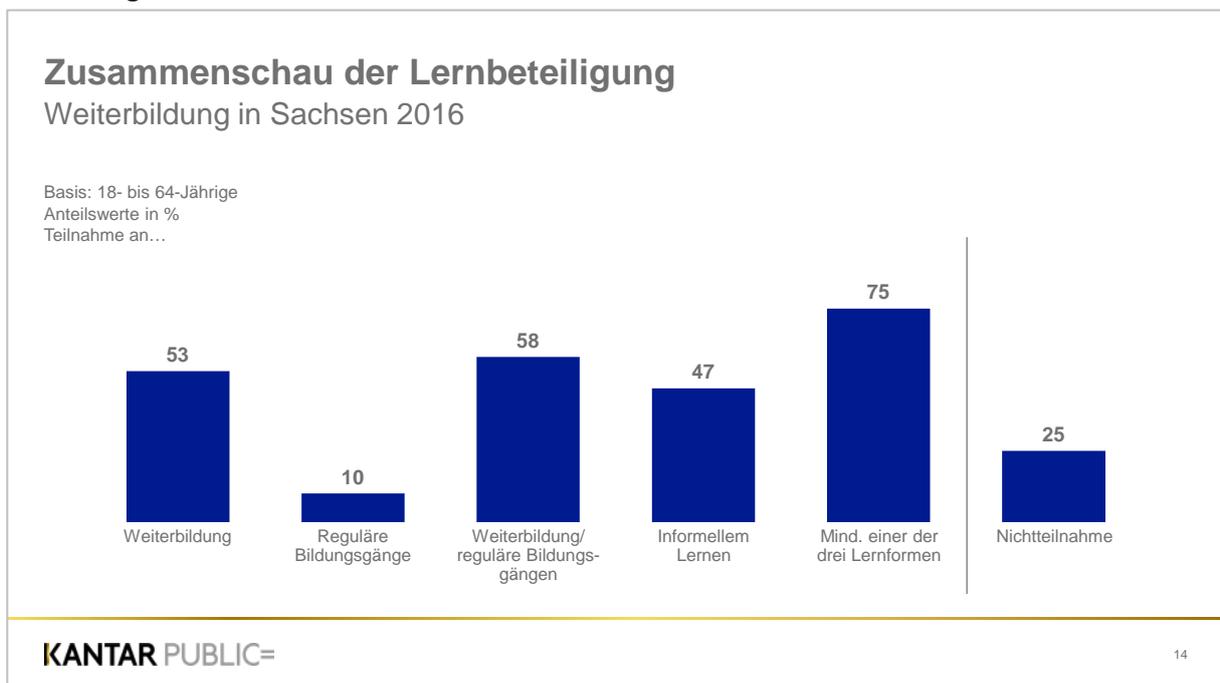
- Jährigen nimmt die Beteiligungsquote jedoch wieder deutlich ab. Die Teilnahmequote der 65- bis 69-Jährigen ist am niedrigsten.
5. Für Erwerbstätige wurden weitere Merkmale mit signifikantem Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung in der multivariaten Analyse festgestellt.
 - Die Teilnahme an Weiterbildung steigt bei Erwerbstätigen mit zunehmender Unternehmensgröße.
 - Die Teilnahme an Weiterbildung steigt mit der beruflichen Position an.
 - Beschäftigte in gemeinnützigen Organisationen haben sich gegenüber Beschäftigten aus Wirtschaftsbetrieben häufiger weitergebildet.
 6. Die im Vergleich zu 2012 geringere Weiterbildungsteilnahme fällt bei Erwerbstätigen überdurchschnittlich deutlich aus. Unter ihnen haben insbesondere Beamte eine deutlich geringere Teilnahmequote als 2012, die 2016 auf dem hohen Niveau der Angestellten liegt. Zudem ist bei Beschäftigten in Betrieben mit 50 bis 245 Beschäftigten sowie bei Un-/Angelernten Kräften eine niedrigere Weiterbildungsbeteiligung als 2012 zu erkennen. Die Weiterbildungsteilnahme von Arbeitslosen liegt dagegen 2016 höher als 2012.
 7. Weitere Gruppen, die 2016 eine geringere Teilnahme an Weiterbildung im Vergleich zu 2012 aufweisen, sind jüngere Personen bis 34 Jahre und Personen mit niedriger Schulbildung. Auch bei Männern ist die Teilnahmequote insgesamt sowie vor allem in der betrieblichen Weiterbildung gesunken. Bei Frauen ist die Teilnahme an der nicht-berufsbezogenen sowie der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung gesunken, die Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung ist dagegen gestiegen und liegt 2016 auf dem Niveau der Männer.
 8. Mehr als die Hälfte der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen findet in digital gestützter Form statt. In Ostdeutschland ist der Anteil vergleichbar hoch, in Deutschland insgesamt etwas niedriger.
 9. Die Arbeitgeber sind Antreiber der betrieblichen Weiterbildung. Sie stellen Zeit, Ort und Finanzierung zur Verfügung und leisten damit einen entscheidenden Beitrag dafür, dass Arbeitnehmer Weiterbildungsaktivitäten wahrnehmen.
 10. Als Teilnahmemotive für eine Weiterbildung stehen berufsbezogene Gründe im Vordergrund. In mehr als jeder zehnten Weiterbildungsaktivität spielte eine Rolle, sich über die mit dem Thema „Digitalisierung“ verbundenen Entwicklungen zu informieren.
 11. Die durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten werden in Sachsen positiv bewertet. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten können in 80 % der Aktivitäten sehr viel oder viel von den Teilnehmenden genutzt werden. Unter den Nutzenaspekten wurde den berufsbezogenen Nutzen eine hohe Zustimmung zugesprochen (z. B. in der Arbeit mehr leisten können oder neue berufliche Aufgaben übernehmen). Ein hoher Nutzen durch die Weiterbildung entstand den Teilnehmenden auch in Form durch mehr Wissen und Können und daraus resultierender persönlicher Zufriedenheit. Welcher Nutzen auch immer den Weiterbildungsaktivitäten zugesprochen wurde, er hatte sich nach Angabe der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung bei dem Großteil der Weiterbildungsaktivitäten bereits ausgezahlt. Für ein knappes Drittel der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen wurden 2016 Zertifikate erworben. Für knapp jede vierte Aktivität erhielten die Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung.
 12. Kaum ein Befragter gibt als Hauptgrund für eine nicht-realisierte Weiterbildungsaktivität trotz Weiterbildungsbedarf an, dass die Entfernung zum Weiterbildungsanbieter zu groß war. Dies spricht für eine gut ausgebaute Weiterbildungsinfrastruktur in Sachsen. Häufig genannte Hauptgründe für die Nichtrealisierung sind zeitliche Engpässe oder mangelnde passende Angebote.
 13. Knapp zwei Drittel der Befragten gaben an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. 15 % gaben an, in den letzten 12 Monaten nach Information über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht zu haben. Eine große Mehrheit der Suchenden (84 %) hat die gesuchte Information auch gefunden. Insgesamt ist der Informationsbedarf in Sachsen begrenzt, lediglich jeder Fünfte äußerte den Wunsch nach mehr Informationen und Beratung über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten.
 14. Die Auswertungen zu den Sachsen-spezifischen Fragen kommen zu folgenden Ergebnissen:
 - a. Mindestens eines der beiden Instrumente „Weiterbildungsscheck Sachsen“ oder „Bildungsmarkt Sachsen“ ist gut einem Fünftel der abhängig Beschäftigten in Sachsen bekannt. Dabei liegt die Bekanntheit 2016 etwas höher als 2012.

- b. Knapp die Hälfte der Personen zwischen 18 und 64 Jahren in Sachsen planen in der nächsten Zeit eine Weiterbildung in ihrer Freizeit. Dies ist verstärkt bei Personen in Ausbildung, Personen, die in den letzten 12 Monaten lernaktiv waren und bei Personen mit hoher Schulbildung der Fall.
- c. Am häufigsten werden Weiterbildungen im Bereich der Fremdsprachen geplant. An zweiter Stelle kommen Weiterbildungen rund um das Thema „Gesundheit“ und „Medien, PC und Internet“.
- d. Als Form der geplanten Weiterbildung kommt am häufigsten der klassische Kurs oder die Schulung in einer Bildungseinrichtung in Frage.
- e. Beim Umfang der geplanten Präsenz-Weiterbildung überwiegen Aktivitäten, die über mehrere Wochen gehen.
- f. Mehr als die Hälfte der Personen, die eine Weiterbildung plant, kennt bereits Angebote, die ihrem Bedarf bzw. den Wünschen entsprechen.

Neben der Weiterbildungsbeteiligung werden im AES zudem für den Zeitraum der letzten 12 Monate Quoten für die Teilnahme an regulären Bildungsgängen und informellen Lernaktivitäten erfasst. Abbildung 15 zeigt die Teilnahmequoten der verschiedenen Lernformen nach dem AES-Konzept für Sachsen 2012 in der Zusammenschau.

- 15. Die Beteiligung an regulären Bildungsgängen findet dabei fast ausschließlich in den jüngeren Altersgruppen statt und ist überwiegend Teil der Erstausbildung.
- 16. Knapp jeder Zweite hat sich über informelle Lernaktivitäten weitergebildet. Am häufigsten werden dabei Bücher oder Fachzeitschriften als Hauptform des Lernens genutzt.¹⁹

Abbildung 15



Nimmt man alle Formen des Lernens zusammen, haben sich drei von vier Personen zwischen 18 und 64 Jahren in Sachsen im Ja

¹⁹ Dieser Anteil ist aufgrund veränderter Abfrage nicht mit dem Anteil 2012 vergleichbar. Deshalb wird Abbildung 14 nicht im Trendvergleich dargestellt.

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Redaktion:

Kantar Public
Kantar Deutschland GmbH
Landsberger Straße 284
80687 München

Gestaltung und Satz:

Kantar Public
Kantar Deutschland GmbH
Landsberger Straße 284
80687 München

Redaktionsschluss:

13.09.2017

Bezug:

Download unter <https://publikationen.sachsen.de>

Diese Druckschrift kann kostenfrei bezogen werden bei:
Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung
Hammerweg 30, 01127 Dresden
Telefon: +49 351 210367172
Telefax: +49 351 2103681
E-Mail: publikationen@sachsen.de
www.publikationen.sachsen.de

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinarbeit des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.