



# Weiterbildung in Sachsen 2022

## Länderzusatzstudie zum AES 2022

### Schlussbericht

<b>1.</b>	<b>Ergebnisse im Überblick</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Weiterbildung Erwachsener</b> .....	<b>10</b>
3.1.	Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen .....	10
3.2.	Weiterbildungsaktivitäten .....	11
3.3.	Weiterbildungssegmente.....	12
3.3.1.	Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente .....	12
3.3.2.	Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten .....	13
3.3.3.	Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten .....	14
<b>4.</b>	<b>Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Personengruppen</b> .....	<b>16</b>
4.1.	Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale .....	16
4.2.	Bildungshintergrund .....	20
4.3.	Geschlecht .....	22
4.4.	Migrationshintergrund .....	23
4.5.	Alter .....	24
4.6.	Multivariate Analyse zur Weiterbildungsbeteiligung .....	25
<b>5.</b>	<b>Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten</b> .....	<b>28</b>
5.1.	Zeit für Weiterbildungsaktivitäten .....	28
5.2.	Themenbereiche der Weiterbildungsaktivitäten.....	30
5.3.	Anbieter von Weiterbildung .....	31
5.4.	Gründe der Teilnahme an Weiterbildung .....	33
5.5.	Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten .....	35
5.6.	Individuelle Kosten und Finanzierung von Weiterbildung .....	37
<b>6.</b>	<b>Lebenslanges Lernen Erwachsener</b> .....	<b>39</b>
6.1.	Teilnahme an formaler Bildung .....	39
6.2.	Informelles Lernen .....	40
<b>7.</b>	<b>Aktuelle Themen im Kontext des Bildungsmonitorings</b> .....	<b>42</b>
7.1.	Teilnahme an Bildung mit digitalen Medien .....	42
7.2.	Weiterbildungsbarrieren .....	45
7.3.	Transparenz, Information und Beratung .....	47
<b>8.</b>	<b>Sachsen-spezifische Zusatzfragen: Zusätzlicher Weiterbildungsbedarf</b> .....	<b>51</b>
<b>9.</b>	<b>Literatur</b> .....	<b>53</b>

# 1. Ergebnisse im Überblick

## **Deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen seit 2016**

Seit dem Jahr 2016 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung von 53 Prozent deutlich auf 61 Prozent angestiegen (vgl. Kapitel 3.1). Im Vergleich zu den Quoten aus Ostdeutschland insgesamt und Deutschland insgesamt (jeweils 58 %) liegt die Quote in Sachsen augenscheinlich zwar über dem bundesweiten bzw. ostdeutschen Ergebnis. Der Unterschied ist in beiden Fällen aber statistisch nicht signifikant.

## **Deutliche Zunahme der Teilnahmequote an betrieblicher und nicht berufsbezogener Weiterbildung**

Die Teilnahmequoten haben sich in Sachsen seit dem Jahr 2016 für zwei der drei Segmente recht deutlich verändert, und zwar für betriebliche Weiterbildungen (plus zwölf Prozentpunkte<sup>(D)</sup>) sowie für nicht berufsbezogene Weiterbildungen (plus 5 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>). Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch für Deutschland insgesamt (vgl. Kapitel 3.3.3).

Im Vergleich der drei Weiterbildungssegmente fällt die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung deutlich größer aus als die der beiden anderen Weiterbildungssegmente. Während die Teilnahmequote für betriebliche Weiterbildungen bei 53 Prozent liegt, liegt sie für nicht berufsbezogene Weiterbildungen bei 14 Prozent und für individuell berufsbezogene Weiterbildung bei sieben Prozent.

## **Weiterbildungsbeteiligung unter Vollzeiterwerbstätigen angestiegen**

Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung liegt unter Vollzeiterwerbstätigen (70 %) höher als unter Teilzeiterwerbstätigen (63 %) und ist auch seit dem Jahr 2016 genau wie in Deutschland insgesamt signifikant angestiegen (vgl. Kapitel 4.1).

## **Niedrige Weiterbildungsbeteiligung unter Un- und Angelernten**

Gut vier von fünf abhängig Beschäftigten auf Führungsebene (82 %) beteiligen sich an Weiterbildung (vgl. Kapitel 4.1). Mit deutlichem Abstand folgen darauf Fachkräfte (68 %) und wiederum mit deutlichem Abstand Un- und Angelernte (60 %). Im Vergleich zu Deutschland insgesamt liegt die Weiterbildungsquote bei Un- und Angelernten in Sachsen auf einem etwas höheren Niveau (plus 10 Prozentpunkte).

## **Weiterbildungsbeteiligung unter Personen ohne Migrationshintergrund am höchsten**

Personen ohne Migrationshintergrund weisen sowohl in Sachsen als auch in Deutschland insgesamt die höchste Quote der Teilnahme an Weiterbildung auf (Sachsen: 62 %, Deutschland: 63 %, vgl. Kapitel 4.4). Darauf folgt die Quote der Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation) mit 59 Prozent (Deutschland: 57 %) und mit deutlichem Abstand die Quote von Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung (erste Generation) mit 49 Prozent (Deutschland: 44 %).

## **Deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung seit 2016 in den beiden jüngsten Altersgruppen**

Im Vergleich zum Jahr 2016 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung in den Altersgruppen der 35- bis 44-Jährigen und der 65- bis 69-Jährigen leicht rückläufig, in allen anderen Altersgruppen ist sie hingegen angestiegen (vgl. Kapitel 4.5). Der deutlichste Anstieg ist dabei in den beiden jüngsten Altersgruppen zu erkennen (16 bzw. 19 Prozentpunkte). Dieser Anstieg lässt sich auch auf Bundesebene verzeichnen.

## **In Weiterbildung investierte Zeit ist zurückgegangen**

In allen drei Segmenten der Weiterbildung und ergo auch für Weiterbildung insgesamt ist seit dem Jahr 2016 jeweils ein Rückgang der durchschnittlich je Weiterbildungsaktivität aufgewendeten Zeit in Stunden zu erkennen, wobei der Rückgang im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung um durchschnittlich 37 Stunden am höchsten liegt (vgl. Kapitel 5.1).

## **Subjektive Bewertung des Nutzens von Weiterbildungsaktivitäten rückläufig**

Der Nutzen der in Weiterbildungsaktivitäten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird auch im Jahr 2022 recht positiv bewertet (vgl. Kapitel 5.5). Nach Angaben der Befragungspersonen können sie die Kenntnisse

und Fähigkeiten aus immerhin 77 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten sehr (32 %) oder recht viel (45 %) nutzen. Im Vergleich zum Jahr 2016 hat die positive Nutzenbewertung allerdings abgenommen (minus 3 Prozentpunkte der Anteilswerte von sehr viel und recht viel Nutzen, nicht tabelliert), was sich vor allem daran zeigt, dass 2016 noch 39 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten ein sehr hoher Nutzen zugesprochen wurde. Im Jahr 2022 sind dies mit 32 Prozent deutlich weniger.

### **Überblick zu Weiterbildungsmöglichkeiten in Sachsen deutlich besser bewertet als in Deutschland insgesamt**

Im Jahr 2022 geben für Sachsen 64 Prozent der 18- bis 64-Jährigen an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben (vgl. Kapitel 7.3). Dieser Wert hat sich seit 2016 nicht verändert, liegt aber signifikant über dem für Deutschland insgesamt (60 %).

In den letzten zwölf Monaten haben ein Drittel der Erwachsenen (35 %) nach Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht. Dieses Ergebnis liegt deutlich über dem im Jahr 2016 (15 %). Die gesuchten Informationen haben dabei 28 Prozent, also ca. vier Fünftel der Suchenden, gefunden. Auch dieser Wert ist absolut im Vergleich zu 2016 (13 %) signifikant angestiegen.

## 2. Vorbemerkung

Im Mai 2022 vergab das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SWMA) einen Auftrag zur Durchführung der Studie „Weiterbildung in Sachsen 2022“ (AES-SN 2022) an Verian (ehemals Kantar Public). Bei dieser Studie handelt es sich um eine sogenannte Länderzusatzstudie, die parallel und gemeinsam mit dem deutschen AES (Adult Education Survey) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt wird. Mit der Erhebung „Weiterbildung in Sachsen 2022“ kann demnach ein direkter Vergleich der regionalisierten Informationen mit denen der bundesweiten Erhebung erfolgen.

### Konzeption der Länderzusatzstudien parallel zum deutschen AES 2022

Das BMBF hat auch für den AES 2022 die Möglichkeit von Länderzusatzstudien eingeräumt. Länderzusatzstudien parallel zur AES-Hauptstudie sind so konzipiert, dass ein Land die Leistungen der bundesweiten Erhebung, also die Interviews im eigenen Bundesland, im Rahmen einer Zusatzstudie nutzen kann und für präzise Aussagen gegebenenfalls eine Aufstockung des Stichprobenumfangs vornehmen muss. Präzise Informationen auf Länderebene können bei einer Gesamtnettofallzahl von etwa 1.500 Interviews erzielt werden. Für diese insgesamt etwa 1.500 Interviews wird den Ländern die Möglichkeit von landesspezifischen Zusatzfragen angeboten. Die Länderzusatzstudien schließen mit landesbezogenen Analyse- und Berichtsarbeiten.

Das SWMA vergab einen Auftrag für eine Länderzusatzstudie und damit einhergehend einen Auftrag für knapp 1.200 Aufstockungsinterviews. Darüber hinaus nutzte das SWMA in Kooperation mit dem Staatsministerium für Kultus des Landes Sachsen die Möglichkeit sachsenspezifischer Zusatzfragen der Themenbereiche Veränderungen in Beschäftigungsverhältnissen durch gesellschaftlichen Wandel, finanzielle Unterstützung von Bildungsaktivitäten seitens der Arbeitgeber, digitale Kenntnisse zur Teilnahme an Online-Formaten in der Weiterbildung sowie geplanter Weiterbildungen zur Ermittlung eines zusätzlichen Weiterbildungsbedarfs (Themen, zeitlicher Umfang, Anbieter).

### Inhaltliche Berichterstattung

Im Rahmen der BMBF-Studie Weiterbildungsverhalten in Deutschland wurde Weiterbildung von 1979 bis 2007 mit dem BSW (Berichtssystem Weiterbildung) nach dem Verständnis des Deutschen Bildungsrates erfasst (zuletzt Rosenblatt & Bilger 2008, S. 25): Weiterbildung ist demnach „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase (...). Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet (...). Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197). Für internationale Vergleichsmöglichkeiten wurde das BSW in den AES überführt. Die Erhebung erfasst seither folgende Formen von Bildungs- und Lernaktivitäten auf Grundlage der *Classification of Learning Activities* (CLA; Eurostat 2016):

- formal education (FED) / formale bzw. reguläre Bildung,
- non-formal education (NFE) / non-formale Weiterbildung und
- informal learning (INF) / informelles Lernen.

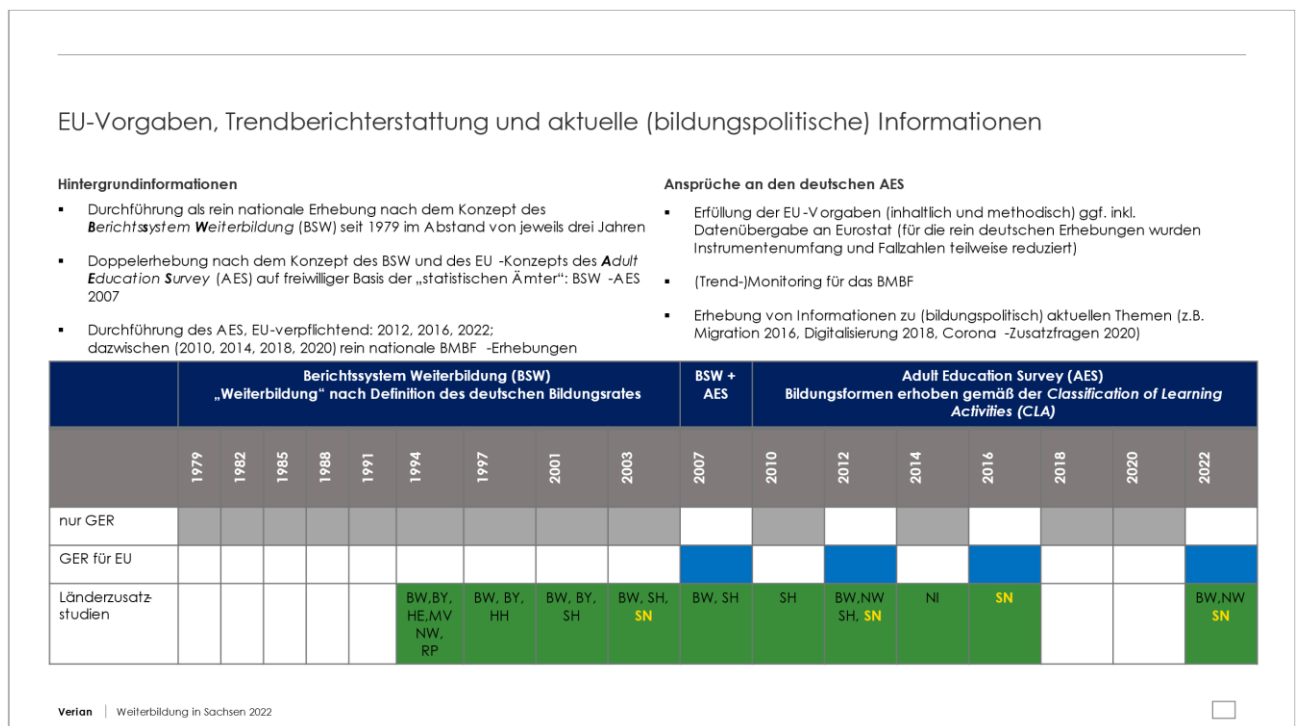
Deutschland kann demnach eine Trendreihe zur Weiterbildungsbeteiligung präsentieren, die bis ins Jahr 1979 zurückreicht. Der AES ist ein Baustein im *Europäischen Statistischen System* (ESS) und ergänzt auf Ebene der EU im Bereich des Erwachsenenlernens die beiden anderen etablierten Studien, den *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS)<sup>1</sup> und den *Labour Force Survey* (LFS)<sup>2</sup>. Der AES wurde nach einer

<sup>1</sup> Der CVTS wurde seit 1993 bislang sechsmal von Eurostat koordiniert und in der Regel von den nationalen statistischen Ämtern durchgeführt. Die Erhebung ist für die Mitgliedstaaten der EU verpflichtend, in einigen Staaten besteht Auskunftspflicht der Unternehmen. Die sechste Erhebung wurde im Jahr 2021 für das Bezugsjahr 2020 durchgeführt. Die Stichprobe in Deutschland wurde auf Grundlage des statistischen Unternehmensregisters auf Bundesebene mit dem Stand Dezember 2020 gezogen. Einbezogen sind Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten in fast allen Branchen. Der CVTS6 wurde in Deutschland als Kombination aus postalischer Befragung durch einen schriftlichen Fragebogen und einer Onlinebefragung vom Statistische Bundesamt und einigen statistischen Ländern durchgeführt. Im CVTS6 konnten in Deutschland insgesamt 2.641 Unternehmenden (Rücklaufquote: 18,6%) befragt werden (Destatis 2022a, S. 7ff.; Schönfeld & Thiele 2023, S. 293)

<sup>2</sup> Der LFS (Arbeitskräfteerhebung) ist eine für EU-Mitgliedstaaten verpflichtende Befragung von Privathaushalten, an der sich auch EU-Beitrittskandidaten und die Länder der europäischen Freihandelszone EFTA (European Free Trade Association) beteiligen. Beim LFS wird ein komplexeres unterjähriges Rotationsdesign angewandt: Ausgewählte Haushalte werden in zwei aufeinanderfolgenden Quartalen befragt, setzen anschließend zwei Quartale aus, bevor die 3. und 4. Befragung auf die beiden Folgequartale terminiert werden. Dies hat zur Folge, dass die ausgewählten Haushalte bis zu zweimal im Jahr befragt werden, dafür allerdings auch

Pilotierungsrunde für die EU-Mitgliedstaaten eine verpflichtende Studie mit einem Erhebungsturnus von zunächst fünf (Europäische Union 2014) und mittlerweile sechs Jahren (Europäische Union 2019, genauer s. BMBF 2024, in Bearbeitung). Zwischen den verpflichtenden EU-Erhebungen vergab das BMBF bislang ergänzende rein nationale Aufträge zur Erhebung und diese durchgängig mit der Möglichkeit für Länderzusatzstudien (Abbildung 1).

**Abbildung 1: Erhebung des Weiterbildungsverhaltens in Deutschland**



Wie die Abbildung zeigt, wurden bislang insgesamt vier Länderzusatzstudien für Sachsen parallel zu BSW oder AES durchgeführt, und zwar für die Jahre 2003, 2012, 2016 und nun für das Jahr 2022. Das heißt, dass auch für Sachsen für die Quote der Teilnahme an Weiterbildung eine lange Trendreihe möglich ist.

Das BMBF nutzte mit dem AES 2020 die Gelegenheit, eine nationale Erhebung unter anderem mit dem Ziel zu beauftragen, ein neues Erhebungsdesign zu erproben, das den EU-seitig gestiegenen Qualitätsanforderungen gerecht wird (s. u., BMBF 2022a). Auf dieser erprobten Basis erfolgte der AES 2022, der einerseits die methodischen EU-Vorgaben umsetzt und andererseits die EU-gewünschten Informationen bereitstellt. Demnach wurden nicht nur die Instrumente zur nationalen Trendberichterstattung erhoben, sondern auch die darüberhinausgehenden und seitens der EU vorgegebenen Instrumente (European Commission 2022).

*Lebenslanges Lernen*, beschränkt auf die Gruppe 18- bis 69-Jähriger, ist in der Individualerhebung des AES Ausgangspunkt zur Erfassung verschiedener Lernformen. Auf der konzeptionellen Grundlage der CLA (Eurostat 2016) werden im AES und entsprechend in „Weiterbildung in Sachsen 2022“ drei Lernformen erfasst, die im Folgenden kurz beschrieben werden. Vereinfacht ausgedrückt unterscheiden sich diese drei Lernformen nach dem Grad ihrer Organisiertheit (s. Bilger, Behringer & Kuper 2013, S. 18 f.).

**Formal education (FED) / formale bzw. reguläre Bildung:**

Zu den formalen oder regulären Bildungsaktivitäten (FED) zählen alle, die (theoretisch) mit einem Abschluss enden, der im jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen, für Deutschland also im *Deutschen Qualifikationsrahmen* (DQR), verortet bzw. anerkannt ist, und die eine Mindestdauer von sechs Monaten umfassen.

---

schneller wieder aus dem Mikrozensus herausrotieren. Die kontinuierlich erhobenen Daten aller teilnehmenden Haushalte eines Erhebungsjahres werden im jährlichen Rhythmus als Jahresergebnisse veröffentlicht (Destatis 2023). Grundsätzlich werden alle Haushaltsmitglieder ab 15 Jahren befragt, wobei Proxy-Interviews zulässig sind. Die Stichprobe in Deutschland, welche ein Prozent der Haushalte beträgt, wird aufgrund der rechtlich geregelten Auskunftspflicht stets gut ausgeschöpft. Die deutsche Erhebung ist in den Mikrozensus integriert (Behringer et al. 2016).

## Non-formal education (NFE) / Weiterbildung:

Zu den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten (NFE) werden solche Lernaktivitäten gezählt, die nicht als formale oder reguläre Bildungsaktivität klassifiziert werden, aber dennoch in ein organisiertes Lehr-/Lernarrangement im Sinne einer Lehrer-Schüler-Beziehung eingebettet sind. Eine Anwesenheit von Lehrer\*innen und Schüler\*innen ist hierbei nicht erforderlich.<sup>3</sup>

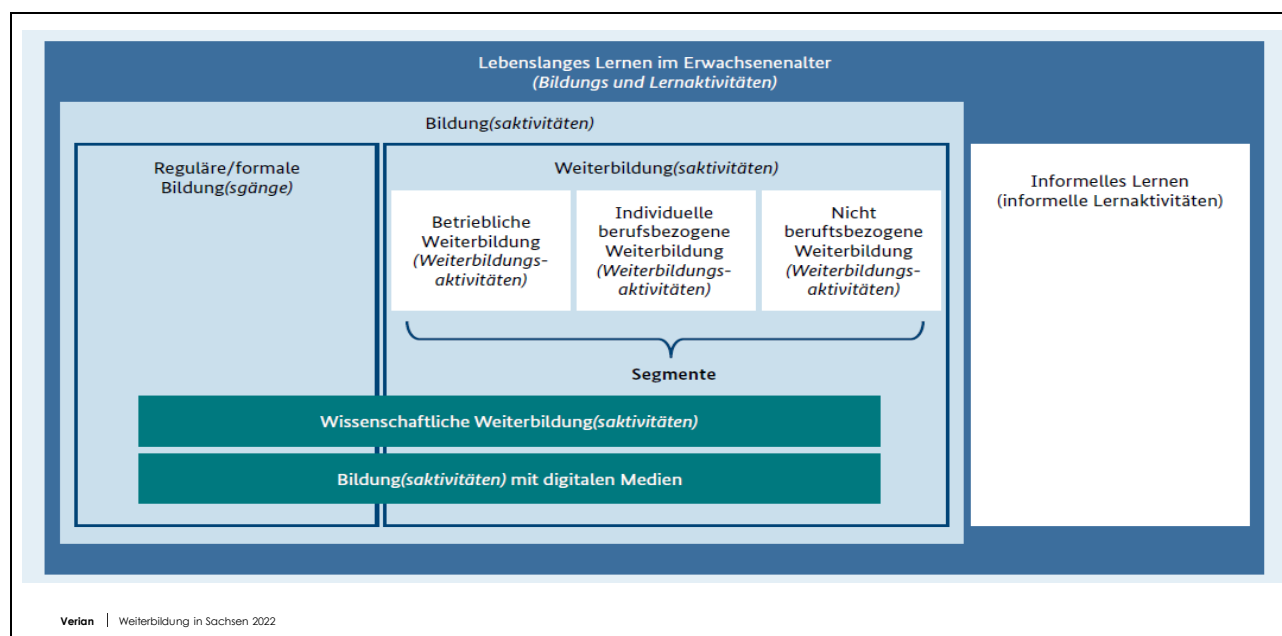
## Informal Learning (INF) / informelles Lernen:

Zu den informellen Lernaktivitäten (INF) zählen solche, die weder den formalen Bildungsaktivitäten noch den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten zuzurechnen sind, also auf eine durch eine Lehrperson vorstrukturierende Lerngelegenheit verzichten. Eine solche Lernaktivität wird im AES nur dann als informelle Lernaktivität gezählt, wenn das Lernen intentional, also nicht zufällig, erfolgte.

Die gewählten deutschen Begrifflichkeiten sind dabei vor allem der AES-Trendberichterstattung im Auftrag des BMBF geschuldet, in die die Ergebnisse von BSW und AES eingebunden sind (Abbildung 2). Wengleich also die Definition von Weiterbildung im Sinne des Deutschen Bildungsrates weiter gefasst ist (s. o.), werden im AES ausschließlich Aktivitäten der *non-formal education* als Weiterbildung bezeichnet. Der Teil der *formal education*, der nach Abschluss einer ersten Bildungsphase wahrgenommen wird, ist entsprechend nicht einbezogen.

Als Referenzzeitraum zur Erfassung der Aktivitäten sind im AES die letzten zwölf Monate vorgesehen (s. o.), gerechnet ab dem Monat, in dem das Interview stattfand. Weil die Erhebung nicht in einem Monat durchgeführt werden konnte, sondern der Erhebungszeitraum etwa acht Monate umfasste (Feldzeit: 12. Juli 2022 bis 20. März 2023), umspannt der AES kalendarisch die letzten zwölf Monate plus den Erhebungszeitraum, also insgesamt gut 20 Monate. In diesem Bericht wird „im Jahr 2022“ synonym für den Referenzzeitraum der letzten zwölf Monate verwendet, analog wurde in den AES-Trendberichten des BMBF verfahren.

**Abbildung 2: Begriffliche Systematik im deutschen AES**



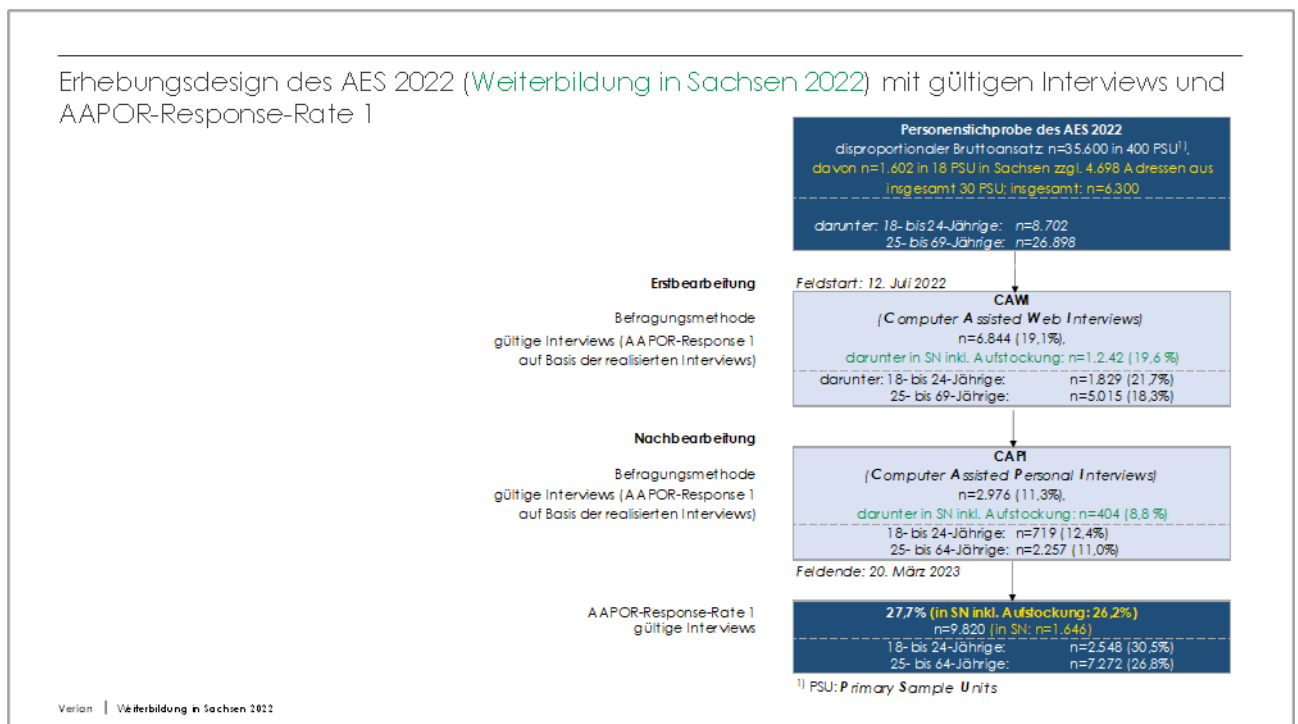
<sup>3</sup> In Bildung auf einen Blick wird non-formale Bildung bzw. Weiterbildung als „nicht-formale Bildung“ bezeichnet und wie folgt definiert: „Nicht formale Bildung ist definiert als »institutionalisierte, intentionale und von einem Bildungsanbieter geplante Bildung. Das prägende Merkmal von nicht formaler Bildung ist, dass sie im Prozess des lebenslangen Lernens des Einzelnen zusätzlich, alternativ und/oder ergänzend zu formaler Bildung erfolgt. Sie wird oftmals angeboten, um das Recht auf Bildungszugang für alle zu garantieren. Sie richtet sich an Menschen jeden Alters, ist aber nicht notwendigerweise in durchgehenden Wegen aufgebaut, sie kann von kurzer Dauer oder geringer Intensität sein und wird in der Regel in Form von kurzen Kursen, Workshops oder Seminaren vermittelt. Nicht formale Bildung führt zumeist zu Abschlüssen, die von den nationalen oder subnationalen Bildungsbehörden nicht als formale oder gleichwertige Abschlüsse anerkannt sind, oder zu keinerlei Abschlüssen. Jedoch können formale, anerkannte Abschlüsse durch die exklusive Teilnahme an bestimmten nicht formalen Bildungsgängen erworben werden; dies ist häufig der Fall, wenn nicht formale Bildungsgänge, die in einem anderen Kontext erworbenen Kompetenzen ergänzen« (UIS, 2012[12]).“ (OECD 2022, S. 148).

## Erhebungsdesign

Die Grundgesamtheit des AES 2022 ist die Wohnbevölkerung Deutschlands im Erwachsenenalter (18- bis 69-Jährige). In Sachsen umfasst die Grundgesamtheit laut Bevölkerungsforschreibung (Stand 31. Dezember 2020) insgesamt 2,6 Millionen Personen.

Nicht zuletzt aufgrund von Empfehlungen von Eurostat (Eurostat 2018) wurde im Rahmen des AES 2020 ein neues Erhebungsdesign zur Anwendung im AES 2022 erfolgreich erprobt. Erstmals wurde der AES nicht als Haushalts-, sondern als Personenstichprobe beauftragt. Weil es in Deutschland nach wie vor kein zentrales Register gibt, aus dem eine Personenstichprobe gezogen werden könnte (Hanefeld 1987, 145ff.; Zabal et al. 2014), wurde die Zufallsziehung über die Gemeinden bzw. die ihnen zugeordneten Einwohnermeldeämter umgesetzt. Gezogen wurde demnach eine bundesweit repräsentative, registerbasierte, zweistufig stratifizierte und geklumpte Personenstichprobe. Die Gemeindestichprobe umfasst 368 Gemeinden mit 400 Sample Points<sup>4</sup> und die Personenstichprobe 35.600 Adressen.

**Abbildung 3: Erhebungsdesign**



Das Erhebungsdesign von Weiterbildung in Sachsen 2022 entspricht dem des AES 2022 weitgehend. Für die zusätzlichen Interviews wurden zusätzliche PSU vorgesehen, allerdings wurden konzeptionell pro PSU mehr Interviews aufgrund einer niedrigeren Ausschöpfungserwartung geplant. Konkret wurden zusätzlich zu den für Sachsen aus der bundesweiten Stichprobe vorgesehenen 18 PSU weitere 12 PSU eingesetzt. Je PSU wurden 210 Bruttoadressen geplant, insgesamt also 6.300 Bruttofälle. Für die Zusatzinterviews wurde eine weniger harte Ausschöpfungsannahme mit 23 Prozent getroffen als im AES 2022 (27 %). Auf dieser Basis sollten entsprechend 441 Fälle aus der bundesweiten und weitere 1.071 aus der Sachsen-spezifischen Erhebung, insgesamt also 1.512 Fälle, realisiert werden (Tabelle 1).

Um diese AES-2022-Personenstichprobe, ergänzt um die zusätzlichen Adressen für Sachsen, mit einem möglichst hohen Rücklauf realisieren zu können, wurde ein sequenzielles Mixed-Mode-Design in Abstimmung mit dem methodischen AES-Beirat<sup>5</sup> geplant und umgesetzt (Abbildung 3). Dabei erfolgte die Erstbearbeitung mit zwei Erinnerungsschreiben im Onlinemodus (CAWI: **Computer Assisted Web Interview**) und die Nachbearbeitung als persönlich-mündliches Interview (CAPI: **Computer Assisted Personal Interview**).

<sup>4</sup> Genauer: Primary Sampling Unit (PSU)

<sup>5</sup> Mitglieder des AES-2022-Beirats, denen für die hilfreiche Unterstützung herzlich gedankt sei, sind in alphabetischer Reihenfolge: Prof. Dr. Christian Aßmann (LIfBi), Prof. Dr. Johannes Hartig (DIPF), Prof. Dr. Bernd Käpplinger (JLU), Prof. Dr. Harm Kuper (FU-Berlin) und Prof. Dr. Beatrice Rammstedt (GESIS) sowie assoziiert Emilio Schraner (destatis).





Insgesamt konnten im Rahmen von Weiterbildung in Sachsen 2022 1.646 gültige Interviews erhoben werden, was einer AAPOR-Response Rate <sup>6</sup> von 26 Prozent entspricht. Der disproportionale Stichprobenansatz wurde per (Design-) Gewichtung ausgeglichen<sup>7</sup>.

### Hinweise zum vorliegenden Bericht

Der Bericht ist im Wesentlichen in folgende drei inhaltliche Teile untergliedert: Weiterbildung, Lebenslanges Lernen Erwachsener und aktuelle Themen im Kontext des Bildungsmonitorings. Fokus der Berichterstattung liegt auf der Beteiligung an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt und getrennt nach den drei Segmenten der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung, wiederum schwerpunktmäßig unter Verwendung von Quoten der Teilnahme. Zentral ist dabei der Vergleich der Ergebnisse aus Sachsen mit denen der bundesweiten Erhebung und – wo möglich – mit den Sächsischen Ergebnissen der Erhebungen davor (Gensicke & Bilger 2017, Stock & Bilger 2013; Thebis & Gensicke 2005). Dargestellt werden nacheinander die Weiterbildungsbeteiligung (Kapitel 3.1), Informationen zu den Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 3.2), die Segmente von Weiterbildung (Kapitel 3.3), die Beteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen an Weiterbildung (Kapitel 4) sowie eine Beschreibung des Feldes der Weiterbildung auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 5). Im zweiten Abschnitt Lebenslanges Lernen Erwachsener wird über die beiden Lernformen der formalen Bildung (Kapitel 6.1) und des informellen Lernens (Kapitel 6.2) berichtet. Im dritten und letzten Abschnitt des Trendberichts werden darüberhinausgehende Informationen aus dem AES bereitgestellt. In Kapitel 7.1 wird über die Bildung Erwachsener mit digitalen Medien, in Kapitel 7.2 über Hinderungsgründe der Teilnahme an (Weiter-)Bildung, in Kapitel 7.3 über Transparenz, Information und Beratung und in Kapitel 8. über zusätzlichen Weiterbildungsbedarf informiert.

Die Ergebnisse basieren in der Regel auf der erwerbsfähigen Bevölkerung, operationalisiert als 18- bis 64-Jährige. Hierdurch wird der direkte Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen möglich. Zur einfacheren Einschätzung von Unterschieden zwischen Gruppen sind in den folgenden Abbildungen Pfeile eingefügt. Diese Pfeile verweisen auf statistisch signifikante Differenzen von überwiegend zeitlich aufeinanderfolgenden Kennwerten.<sup>8</sup>

### Legende:

	Ein grauer waagerechter Pfeil steht für nicht signifikante Unterschiede ( $p > .05$ ). Die Ergebnisse sind aus statistischer Sicht als „nicht verschieden“ zu interpretieren.
	Dunkelblaue Pfeile zeigen einen signifikanten Unterschied auf höchstens dem Fünf-Prozent-Niveau an.

In diesem Bericht werden Vergleiche häufig in Form von Differenzen in Prozentpunkten ausgewiesen. Dabei werden die Differenzen auf Basis der berechneten Werte ins Verhältnis gesetzt und entsprechend die Nachkommastellen hierbei berücksichtigt. Weil in diesem Bericht die Prozentwerte auf ganze Zahlen gerundet ausgewiesen werden, kann die Differenz auf Basis der ganzzahligen Werte aufgrund von Rundungseffekten von der berichteten Differenz abweichen (z.B.: berechnet wird:  $59,9\% - 54,4\% = 4,8\%$ ; berichtet wird: 60 Prozent minus 54 Prozent; Differenz 5 Prozentpunkte). Um zu verdeutlichen, dass eine Abweichung auf Basis von Rundungseffekten vorliegt, wird im Falle von Abweichungen die

Differenz durch ein hochgestelltes (D)

gekennzeichnet.

<sup>6</sup> AAPOR: American Association for Public Opinion Research

<sup>7</sup> Zu den methodischen Einzelheiten wird auf den methodischen Berichtsteil des Nutzerhandbuchs des AES 2022 verwiesen, welches voraussichtlich im ersten Quartal 2024 im Datenarchiv der GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, *Data Services for the Social Sciences* (DSS) gemeinsam mit den AES-Daten für die interessierte Fachöffentlichkeit bereitgestellt wird.

<sup>8</sup> Berechnet wurde die zweiseitige Signifikanz für unabhängige Stichproben einschließlich Designfaktor mittels Z-Test.

# 3. Weiterbildung Erwachsener

## 3.1. Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen

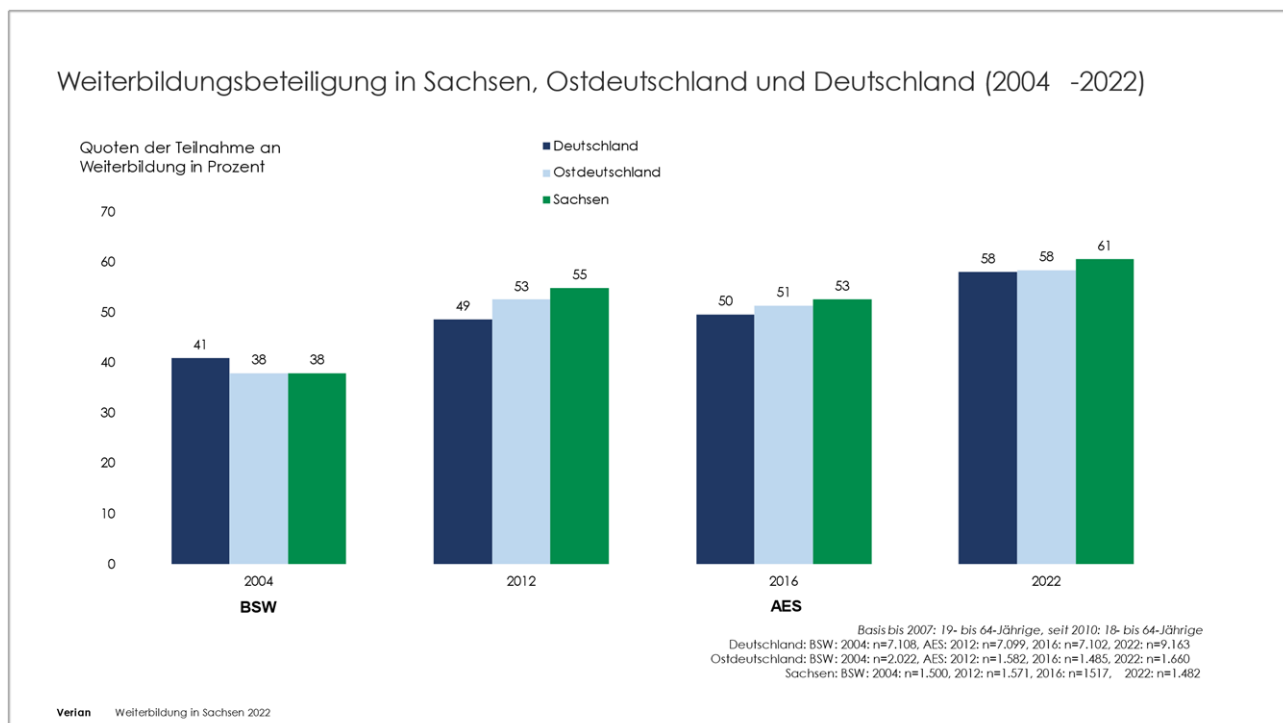
Für die Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung sind die Vorgaben des AES-Manuals entscheidend (European Commission 2022). Für Weiterbildungsaktivitäten wird dort ein Spektrum definiert, das folgende vier Formen umfasst und mithilfe von vier Fragen erfasst wird:

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, Kolleginnen und Kollegen, durch Trainer und Trainerinnen oder Teletutoren und Tutorinnen),
4. Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainingsstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).

Sinn des definierten Fragenspektrums ist es, die Befragungspersonen an das Thema heranzuführen, um die in den vergangenen zwölf Monaten besuchten Weiterbildungsaktivitäten möglichst umfassend in Erfahrung zu bringen. Viele folgende Darstellungen zeigen Trendergebnisse in Form von Quoten der Teilnahme an Weiterbildung. In die Quote geht jede Befragungsperson ein, die an wenigstens einer der oben genannten vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten in den letzten zwölf Monaten teilnahm.

Für Sachsen liegen im Rahmen von Länderzusatzstudien parallel zu BSW und AES vier Messzeitpunkte vor: 2003, 2012, 2016 und 2022. Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung liegt im Jahr 2022 in Sachsen bei 61 Prozent und ist somit seit dem Jahr 2016 prägnant angestiegen (plus 8 Prozentpunkte, Abbildung 4). Diese positive Entwicklung ist in erster Linie auf die starke Zunahme an der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen, die in Sachsen auch deutlicher ausfällt als in Deutschland insgesamt (vgl. dazu Abschnitt 4).

**Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (2004–2022)**



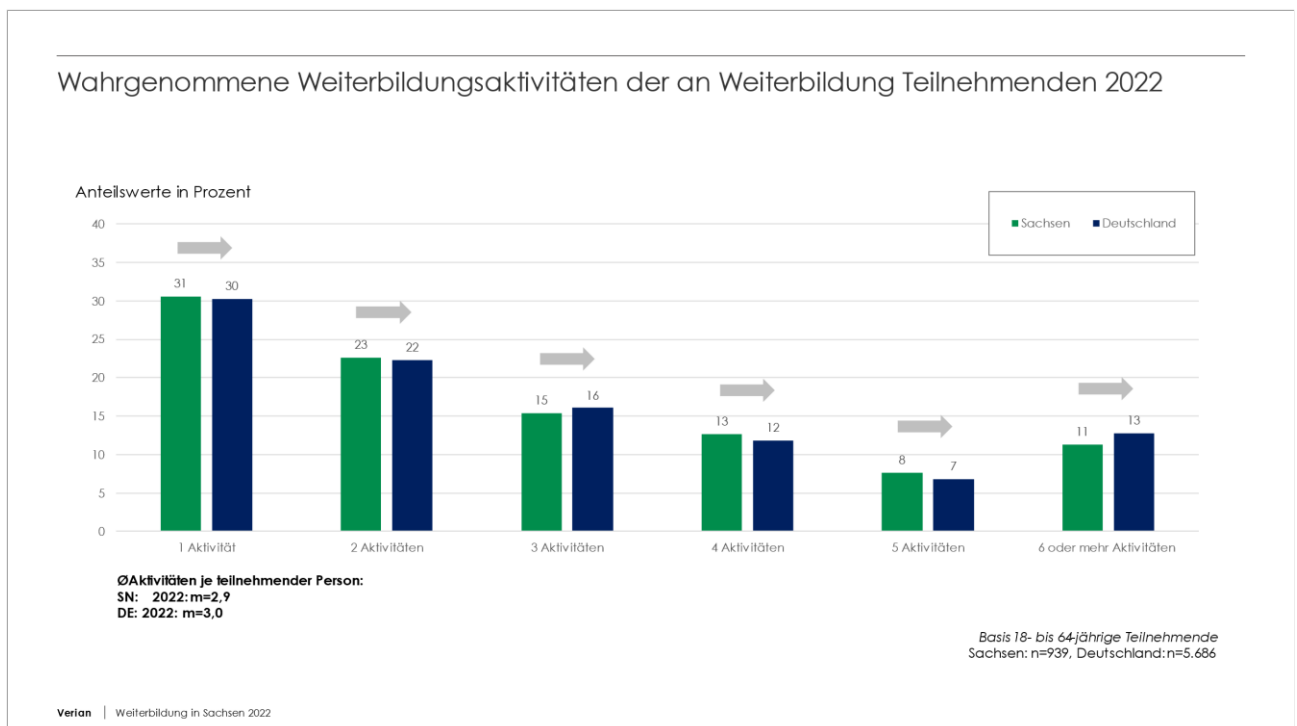
Im Vergleich zu den Quoten aus Ostdeutschland insgesamt und Deutschland insgesamt (jeweils 58 %) liegt die Quote in Sachsen augenscheinlich zwar über dem bundesweiten bzw. ostdeutschen Ergebnis. Der Unterschied ist in beiden Fällen aber statistisch nicht signifikant.

Im Jahr 2022 haben 61 Prozent der 18- bis 64-Jährigen in Sachsen und damit, 1,4 Mio. Personen wenigstens eine non-formale Bildungsbildungsaktivität wahrgenommen.

## 3.2. Weiterbildungsaktivitäten

Der AES erfasst mithilfe von vier Fragen über die in Kapitel 3.1 vorgestellten Formen von Weiterbildung, ob sich eine Person an Weiterbildung beteiligte. Im Beobachtungszeitraum der letzten zwölf Monate nahmen 61 Prozent der 18- bis 64-Jährigen in Sachsen an wenigstens einer non-formalen Bildungsaktivität teil (s. Kapitel 3.1). Pro Lernform wird erfragt, zu welchem Thema oder in welchem Gebiet die Weiterbildungsaktivität in den letzten zwölf Monaten besucht wurde (inhaltliche Ergebnisse s. Kapitel 5.2). Pro Weiterbildungsform können bis zu vier Nennungen eingetragen werden, insgesamt pro Person werden also bis zu 16 Weiterbildungsaktivitäten erfasst.<sup>9</sup>

Abbildung 5: Weiterbildungsaktivitäten<sup>10</sup>



Der Durchschnittswert von 2,9 Aktivitäten je Teilnehmerin oder Teilnehmer in Sachsen im Jahr 2022 (Abbildung 5) liegt etwa so hoch wie in Deutschland insgesamt (3,0 Aktivitäten).<sup>11</sup>

Im Jahr 2022 nahmen knapp ein Drittel (31 %) der Teilnehmenden an Weiterbildung in Sachsen eine Bildungsaktivität, knapp ein Viertel (23 %) zwei Aktivitäten, ein knappes Siebtel (15 %) drei Aktivitäten und ein gutes Achtel (13 %) vier Aktivitäten wahr. Nur ein knappes Fünftel der Teilnehmenden hat demnach fünf oder mehr Maßnahmen im Referenzzeitraum der letzten zwölf Monate besucht. Wie Abbildung 5 zeigt, liegen im Jahr 2022 keine statistisch relevanten Unterschiede zu den bundesweiten Ergebnissen vor.

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus Sachsen der Jahre 2012 und 2016 ist nicht nur ein deutlicher Anstieg der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung zu erkennen (s. Kapitel 3.1), sondern zudem unter den Teilnehmenden ein Anstieg der durchschnittlich wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten. Während der

<sup>9</sup> Im AES 2012 wurden bis zu zwölf Weiterbildungsaktivitäten pro Person erfragt (Bilger & Kuper 2013a). Aufgrund einer vermuteten Untererfassung im bundesweiten AES 2020 (Deckeneffekt) wurde im AES 2022 die Anzahl der möglichen Nennungen auf bis zu 16 erweitert (vier je Weiterbildungsform).

<sup>10</sup> Mit dem Umstieg im AES 2020 auf ein etwas anderes Erhebungsdesign (Personenstichprobe im Mixed-Mode-Design) und den damit vorgelegten Ergebnissen zur Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten wurde davon ausgegangen, dass die bis zum Jahr 2018 erhobenen Vergleichswerte, die Anzahl der Aktivitäten unterschätzten (s. BMBF 2023, Kapitel 3, wird noch veröffentlicht). Entsprechend wird hier von einem direkten Vergleich mit den Ergebnissen vor dem Jahr 2020 bzw. in Sachsen vor dem Jahr 2012 abgesehen.

<sup>11</sup> Für die nähere Beschreibung von Weiterbildungsaktivitäten in den Nachfrageblöcken wurden im bundesweiten AES 2022 per Zufall immerhin 99,6 Prozent der von Zielpersonen insgesamt angegebenen Aktivitäten ausgewählt.

Mittelwert im Jahr 2012 noch bei 2,1 Aktivitäten und im Jahr 2016 mit 1,6 Aktivitäten sogar noch etwas niedriger je Teilnehmerin bzw. Teilnehmer lag (Gensicke & Bilger 2017), liegt er im Jahr 2022 mit 2,9 deutlich darüber.

### 3.3. Weiterbildungssegmente

Weiterbildung ist gekennzeichnet durch Heterogenität (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 223). Verschiedene Personengruppen nehmen in unterschiedlichen Situationen oder Kontexten an verschiedenen Bildungsaktivitäten teil, sei es aufgrund verschiedener Zugangsmöglichkeiten oder der Teilnahmemotivation. Insofern ist in einer Erhebung zur Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung nicht nur die Tatsache bedeutsam, ob sich eine Person in den letzten zwölf Monaten an Weiterbildung beteiligte, sondern auch die Information, welche Aktivitäten sie besuchte.

Im AES wird eine getrennte Betrachtung von insgesamt drei Weiterbildungssegmenten vorgenommen:

- Segment 1: betriebliche Weiterbildung
- Segment 2: individuelle berufsbezogene Weiterbildung
- Segment 3: nicht berufsbezogene Weiterbildung

In diesem Kapitel wird vorgestellt, wie die Segmente bestimmt werden (Kapitel 3.3.1). Darauf folgt eine Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Segmenten (Kapitel 3.3.2) und schließlich die Darstellung der Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen an den drei Weiterbildungssegmenten (Kapitel 3.3.3).

#### 3.3.1. Merkmale zur Bestimmung der Weiterbildungssegmente

Die Klassifikation der Weiterbildungssegmente erfolgt im AES auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten. Zuerst werden die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten bestimmt. Das erste Kriterium zur Bestimmung einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität ist, ob die Teilnahme ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgt. Das zweite Kriterium bezieht eine darüberhinausgehende betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsaktivität ein. Konkret werden zusätzlich diejenigen Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, bei denen direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden. Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden nach dem Teilnahmegrund getrennt. Weiterbildungsaktivitäten, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ erfolgen, werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet. Weiterbildungsaktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen“ besucht wurden, werden hingegen als nicht berufsbezogene Weiterbildung klassifiziert.

Ergebnisse der einzelnen in die Definition der Weiterbildungssegmente einbezogenen Merkmale  
Im Jahr 2022 wurden 74 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen während der bezahlten Arbeitszeit wahrgenommen (Tabelle 1). Der Anteilswert liegt signifikant über dem Vergleichswert der Jahre 2016 (62 %) und 2012 (60 %) und signifikant höher als in Deutschland insgesamt im Jahr 2022 (69 %). Mit fünf Prozent der Weiterbildungsaktivitäten fanden im Jahr 2022 in Sachsen genauso viele Weiterbildungsaktivitäten während einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke statt wie in Deutschland insgesamt, aber signifikant weniger als in Sachsen in den Jahren 2016 (9 %) und 2012 (7 %).

Für Aktivitäten 18- bis 64-Jähriger, die im Rahmen einer Bildungsfreistellung erfolgten, wurde zudem die gesetzliche Grundlage, auf der die Freistellung erfolgte, erfragt. Dabei wurden neben den drei AES-2022-Antwortvorgaben a) landesgesetzlicher Anspruch, b) tarifliche Regelung und c) andere Grundlage in Sachsen zusätzlich die Antwortvorgabe d) aufgrund einer Regelung aus dem Arbeitsvertrag eingesetzt. Von den insgesamt nur 66 Befragten in Sachsen, die eine Weiterbildung während einer Bildungsfreistellung besuchten, gab nur ein Prozent an, dass die Bildungsfreistellung aufgrund einer Regelung im Arbeitsvertrag erfolgte (nicht tabelliert). Demgegenüber gaben 46 Prozent „andere Grundlagen“, 33 Prozent „tarifvertragliche Regelungen“ und 18 Prozent „einen landesgesetzlichen Anspruch“ an (nicht tabelliert)<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Die ungewichtete Fallzahl für die Frage nach den Gründen der Bildungsfreistellung liegt bei 66. Bei einer Fallzahl von unter 80 Fällen muss von einem hohen Zufallsfehler ausgegangen werden.

**Tabelle 1: Weiterbildungsaktivitäten nach den in die Definition der Weiterbildungssegmente einbezogenen Merkmalen in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 und 2022)**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger	Anteilswerte in Prozent					
	2012	Sachsen	2022	2012	Deutschland	2022
	(n=1.776)	2016 (n=1.187)	(n=2.804)	(n=6.453)	2016 (n=5.558)	(n=16.879)
<b>Weiterbildung während bezahlter Arbeitszeit/Bildungsfreistellung <sup>3)</sup></b>						
ja, ganz	50	57	69	53	57	65
ja, überwiegend	6	4	3	4	3	2
ja, zum kleineren Teil (keine Angabe)	3	1	2	1	1	1
Teilnahme während bezahlter Arbeitszeit insgesamt	60 <sup>1)</sup>	62	74	57 <sup>1)</sup>	61	69 <sup>1)</sup>
Teilnahme während Bildungsfreistellung	7	9	5	6	7	5
trifft nicht zu	33	29	21	36	33	26
Summe	100 <sup>1)</sup>	100	100	100 <sup>1)</sup>	100	100
<b>Kostenübernahme durch den (zukünftigen) Arbeitgeber <sup>2)</sup></b>						
ja			75			71
nein			25			29
Summe			100			100
<b>Gründe der Weiterbildungsbeteiligung</b>						
beruflich	85	86	86	81	79	83
privat	14	13	14	19	19	17
keine Angabe	1	0	0	0	2	0
Summe	100	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.  
<sup>2)</sup> Das Erhebungsinstrument wurde aufgrund der EU-Vorgaben des AES-2022-Manuals (European Commission 2022) geändert. Die Ergebnisse des AES 2022 sind daher nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar. Letztere werden nicht ausgewiesen.  
<sup>3)</sup> Die Frage wurde im Fragenprogramm ausschließlich für Weiterbildungsaktivitäten eingesetzt, die im Rahmen einer Erwerbs- oder Ausbildungssituation erfolgten. Die Antworten wurden hier auf alle Weiterbildungsaktivitäten umgerechnet, wodurch auch der hohe Anteilswert von „trifft nicht zu“ begründet ist.

© Verian 2023

Non-formale Weiterbildungsaktivitäten wurden auch im Jahr 2022 in Sachsen überwiegend aus beruflichen (86 %) und weniger aus privaten Gründen (14 %, Tabelle 1) besucht. Der Anteilswert beruflich motivierter Teilnahme liegt damit in Sachsen signifikant höher als in Deutschland insgesamt (83 %).

Bezogen auf alle Weiterbildungsaktivitäten wurden im Jahr 2022 für 75 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen direkte Weiterbildungskosten vom (zukünftigen) Arbeitgeber übernommen. Der Anteilswert ist ebenfalls signifikant höher als in Deutschland insgesamt (71 %). Weil das Erhebungsinstrument 2022 verändert wurde, kann ein Vergleich mit den Ergebnissen aus den Vorjahren nicht vorgenommen werden.

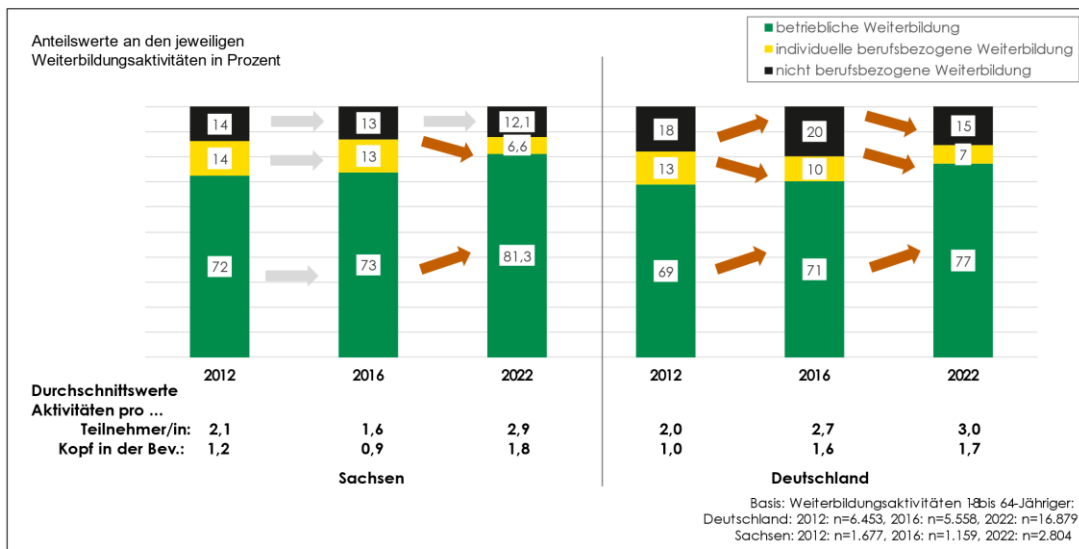
### 3.3.2. Weiterbildungsaktivitäten nach Weiterbildungssegmenten

Im AES werden die drei Weiterbildungssegmente der betrieblichen, der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung unterschieden. Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Weiterbildungssegmenten der Jahre 2012, 2016 und 2022 für Sachsen und Deutschland insgesamt.

Der Anteilswert der betrieblichen Weiterbildung liegt in Sachsen im Jahr 2022 bei 81 Prozent, der der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung bei sieben Prozent und der der nicht berufsbezogenen Weiterbildung bei 12 Prozent (Abbildung 6). Seit dem Jahr 2016 ist der Anteilswert des betrieblichen Weiterbildungssegments somit deutlich angestiegen (plus 8 Prozentpunkte) und der Anteilswert der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist zurückgegangen (minus 6 Prozentpunkte). Der Anteil nicht berufsbezogener Weiterbildung hat sich seit dem Jahr 2016 in Sachsen nicht signifikant verändert. Wengleich sich auch in Deutschland insgesamt ein Anstieg des betrieblichen Weiterbildungssegments seit 2016 zeigt, so fällt dieser hier etwas moderater aus als in Sachsen (plus 6 Prozentpunkte). Anders als in Sachsen lässt sich für Deutschland insgesamt nicht nur ein Rückgang bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (minus 3 Prozentpunkte), sondern auch bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung erkennen (minus 5 Prozentpunkte).

**Abbildung 6: Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten**

Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)



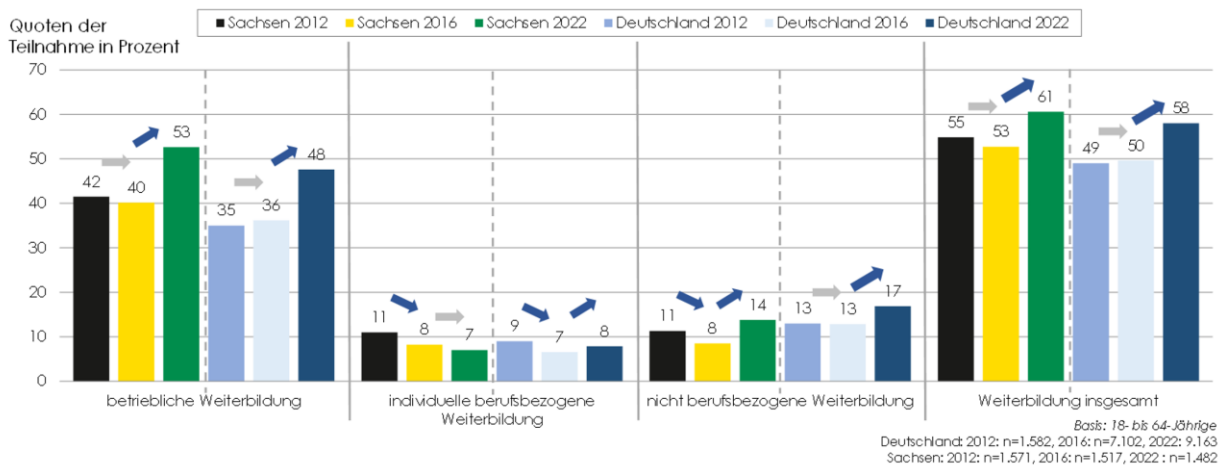
Verian | Weiterbildung in Sachsen 2022

### 3.3.3. Beteiligung an den drei Weiterbildungssegmenten

Auf Personenebene können wiederum Quoten der Teilnahme an den Segmenten ausgewiesen werden. Eine Person wird dann als teilnehmend je Weiterbildungssegment gewertet und geht in die jeweilige Quote ein, wenn sie wenigstens eine Weiterbildungsaktivität des entsprechenden Segments im Verlauf der letzten zwölf Monate wahrgenommen hat. Weil eine Person an Weiterbildungsaktivitäten innerhalb verschiedener Segmente teilgenommen haben kann, liegt die Summe der in Abbildung 7 dargestellten Quoten der Teilnahme an Weiterbildungssegmenten über der Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt.

**Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten**

Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)



Verian | Weiterbildung in Sachsen 2022

Die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegt im Jahr 2022 in Sachsen bei 53 Prozent. Die Reichweite der betrieblichen Weiterbildung ist deutlich größer als die der nicht berufsbezogenen (14 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (7 %). Die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung unterscheiden sich zwischen Deutschland insgesamt und Sachsen in den Segmenten der betrieblichen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung signifikant. Während in Deutschland die Quote der Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung höher liegt (17 % vs. 14 %), liegt sie bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in Sachsen höher (53 % vs. 48 %).

Die Quoten der Teilnahme haben sich in Sachsen seit dem Jahr 2016 in zwei der drei Segmente recht deutlich verändert. Eine starke Veränderung liegt dabei im Segment der betrieblichen Weiterbildung vor (plus zwölf Prozentpunkten<sup>(D)</sup>). Aber auch das Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung unterliegt einer recht deutlichen Veränderung (plus 5 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>). Für die beiden Segmente der betrieblichen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung zeigen sich in Deutschland insgesamt ähnliche Entwicklungen.

## 4. Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Personengruppen

Das Weiterbildungsverhalten in Deutschland ist auch im AES 2022 in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Folgenden werden diese Unterschiede mit Blick auf den Erwerbsstatus und ausgewählte berufsbezogene Merkmale (Kapitel 4.1), den Bildungshintergrund (Kapitel 4.2), das Geschlecht (Kapitel 4.3), den Migrationshintergrund (Kapitel 4.4) und das Alter (Kapitel 4.5) der Befragungspersonen dargestellt. Dass sich hinsichtlich dieser Merkmale Unterschiede aufweisen, zeigt sich nahezu durchgängig seit dem Jahr 1979 in allen BMBF-Erhebungen zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland.

### 4.1. Erwerbsstatus und berufsbezogene Merkmale

Laut einer OECD-Analyse besteht in Deutschland für knapp ein Fünftel der Arbeitsplätze (18 %) ein vergleichsweise hohes Risiko der Automatisierung in den nächsten 15 Jahren und für weitere 36 Prozent das Risiko erheblicher Veränderungen. Vor diesem Hintergrund sei die Politik mehr denn je gefordert, „ein zukunftsfähiges Weiterbildungssystem zu schaffen, das es Menschen erlaubt, sich auf diese Veränderungen des Arbeitsmarktes einzustellen, sich weiterzubilden und neu zu qualifizieren“ (OECD 2021).

Erwerbssituation und -status spielen eine große Rolle für die Beteiligung an Weiterbildung, weil durch eine Beschäftigung maßgeblich über die Zugangsmöglichkeit zum größten der drei Weiterbildungssegmente, der betrieblichen Weiterbildung, bestimmt wird.

#### Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Interviews

In Sachsen nehmen im Jahr 2022 Erwerbstätige (69 %) und Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung (57 %) am häufigsten Weiterbildung wahr (Tabelle 2). Mit deutlichem Abstand folgen darauf sonstige Nichterwerbstätige (27 %) und Arbeitslose (26 %). In Deutschland insgesamt ist eine ähnliche Rangreihe zu erkennen, wobei hier Weiterbildungen etwas häufiger von Arbeitslosen (31 %) als von sonstigen Nichterwerbstätigen (29 %) wahrgenommen werden. Insgesamt unterscheiden sich die Quoten von Sachsen und Deutschland aber nicht signifikant voneinander. Seit dem Jahr 2016 ist in Sachsen, ähnlich wie in Deutschland insgesamt, unter den Erwerbstätigen (plus 8 Prozentpunkte) und den Personen in schulischer/beruflicher Ausbildung (plus 14 Prozentpunkte) die Quote der Teilnahme an Weiterbildung deutlich angestiegen.

Auch im Segment der betrieblichen Weiterbildung liegt die Quote der Teilnahme in Sachsen unter den Erwerbstätigen am höchsten (65 %), mit deutlichem Abstand gefolgt von Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-) Bildung (28 %). In der Gruppe der Erwerbstätigen gibt es regionale Unterschiede, so liegt die Quote in Sachsen deutlich über der Quote für Deutschland insgesamt (plus 5 Prozentpunkte). Betrachtet man den zeitlichen Verlauf, so lassen sich auch hier in Sachsen signifikante Unterschiede in der Quote zu 2016 erkennen (plus 13 Prozentpunkte). Doch auch die Quote für Personen in schulischer/ beruflicher Ausbildung ist im Vergleich zu 2016 deutlich angestiegen (13 % vs. 28 %). Vergleichbare Veränderungen zeigen sich auch für Deutschland insgesamt.

Im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegen im Jahr 2022 die Quoten der Teilnahme unter Personen in einer (Aus-)Bildungsphase (13 %) am höchsten, gefolgt von Arbeitslosen (9 %). Die Quoten für sonstige Nichterwerbstätige und Erwerbstätige liegen gleichauf (6 %).

Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung liegt die Quote der Teilnahme von Personen in schulischer oder beruflicher (Aus-)Bildung am höchsten (33 %). Darauf folgen die Arbeitslosen (13 %) und Erwerbstätigen (12 %). Unter Erwerbstätigen liegt die Quote der Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung signifikant unter dem bundesweiten Vergleichswert (minus 3 Prozentpunkte), aber deutlich über dem Wert von 2016 (plus 6 Prozentpunkte).



**Tabelle 2: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus in Sachsen und in Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige												
Quoten der Teilnahme in Prozent												
Erwerbsstatus <sup>1)</sup>	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung <sup>1)</sup>					
	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland		
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)
Erwerbstätige	65	61	69	56	56	66	55	52	65	46	47	60
Arbeitslose	28	33	(26) <sup>2)</sup>	29	27	31	8	5	(13) <sup>2)</sup>	6	5	9
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	45	43	57	51	42	60	15	13	28	16	15	32
sonstige Nichterwerbstätige	27	24	27	24	29	29	13	9	14	7	7	13
Erwerbsstatus <sup>1)</sup>	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland		
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)
Erwerbstätige	11	7	6	8	5	6	10	6	12	10	11	15
Arbeitslose	15	19	(9) <sup>2)</sup>	17	16	16	6	12	(13) <sup>2)</sup>	8	8	13
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	15	15	13	16	11	15	24	22	33	28	21	33
sonstige Nichterwerbstätige	4	6	6	4	6	7	13	11	11	16	19	17

<sup>1)</sup> Die ungleich hohen Quoten der Teilnahme an Weiterbildung sind vor allem auf die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. Arbeitslose und sonstige Nichterwerbstätige haben nahezu keine Möglichkeit, sich an betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen. Dass in der Tabelle dennoch Beteiligungsquoten ungleich „null“ bei der betrieblichen Weiterbildung für die Gruppe der Arbeitslosen ausgewiesen sind, liegt daran, dass hier der Erwerbsstatus zum Zeitpunkt des Interviews und nicht derjenige zum Zeitpunkt der Weiterbildungsteilnahme dargestellt wird. Weil sich der Erwerbsstatus im Verlauf eines Jahres ändern kann, kann eine Person, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos war, in den letzten zwölf Monaten erwerbstätig gewesen sein und sich damit auch an betrieblicher Weiterbildung beteiligt haben.

<sup>2)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

© Verian 2023

## Arbeitszeit

Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Vollzeitwerbstätigen (70 %, Tabelle 3) höher als unter Teilzeiterwerbstätigen (63 %). Unter Vollzeitwerbstätigen liegt die Quote der Teilnahme in Sachsen im Jahr 2022 zudem höher als in der Bundesrepublik insgesamt (66 %). Seit dem Jahr 2016 ist in Sachsen die Quote der Weiterbildungsteilnahme bei Vollzeitwerbstätigen genau wie in Deutschland insgesamt signifikant gestiegen (jeweils plus 9 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>).

## Stellung im Beruf: Arbeitende, Angestellte, Beamtinnen und Beamte sowie Selbstständige

Getrennt nach der Stellung im Beruf beteiligen sich auch in Sachsen Beamtinnen und Beamte im Jahr 2022 am häufigsten an Weiterbildung (87 %). Darauf folgen Angestellte (73 %) und Selbstständige (67 %) sowie mit Abstand Arbeiterinnen und Arbeiter (54 %, Tabelle 3). Die Ergebnisse des Landes Sachsen unterscheiden sich nur mit Blick auf die Selbstständigen von den bundesweiten Ergebnissen des Jahres 2022: Trotz der Unsicherheit der Quote in Sachsen aufgrund der geringen Fallzahl der Selbstständigen in der Stichprobe, scheinen sie in Sachsen häufiger an Weiterbildung teilgenommen zu haben.

Ein ähnliches Bild ist für die Quoten der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zu erkennen. Auch hier unterscheiden sich die Ergebnisse getrennt nach Stellung im Beruf für alle Teilgruppen mit Ausnahme wiederum der Selbstständigen statistisch nicht signifikant von denen für Deutschland insgesamt.

Während im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung keine Unterschiede zwischen Sachsen und Deutschland insgesamt erkennbar sind, zeigt sich im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung, dass in Sachsen im Jahr 2022 Teilzeiterwerbstätige signifikant seltener daran teilnehmen als Teilzeiterwerbstätige in Deutschland insgesamt. Zudem hat im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2016 die Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung in Sachsen bei Vollzeitwerbstätigen und bei Angestellten signifikant zugenommen (jeweils etwa 6 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>).

**Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung unter Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen sowie nach Stellung im Beruf in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: 18- bis 64-jährige Erwerbstätige			Quoten der Teilnahme in Prozent									
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	2012	Sachsen 2016	2022	2012	Deutschland 2016	2022	2012	Sachsen 2016	2022	2012	Deutschland 2016	2022
<b>Voll- und Teilzeiterwerbstätige</b>	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)
Vollzeiterwerbstätige	65	61	70	57	57	66	57	52	66	49	49	62
Teilzeiterwerbstätige	65	57	63	52	54	64	47	52	59	39	40	56
<b>Stellung im Beruf</b>												
Arbeiter*innen <sup>1)</sup>	50	46	54	38	41	51	46	40	50	32	34	46
Angestellte <sup>1)</sup>	73	68	73	61	60	70	67	60	70	53	52	66
Beamteninnen und Beamte	- <sup>2)</sup>	- <sup>2)</sup>	(87) <sup>3)</sup>	81	71	82	- <sup>2)</sup>	- <sup>2)</sup>	(81) <sup>3)</sup>	76	67	76
Selbstständige	61	55	(67) <sup>3)</sup>	52	55	51	34	31	(55) <sup>3)</sup>	29	32	33
			individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht berufsbezogene Weiterbildung						
	2012	Sachsen 2016	2022	2012	Deutschland 2016	2022	2012	Sachsen 2016	2022	2012	Deutschland 2016	2022
<b>Voll- und Teilzeiterwerbstätige</b>	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)
Vollzeiterwerbstätige	10	7	6	8	5	6	8	6	12	8	10	14
Teilzeiterwerbstätige	18	5	8	10	7	9	22	6	9	15	14	19
<b>Stellung im Beruf</b>												
Arbeiter*innen <sup>1)</sup>	5	3	3	3	1	2	7	4	5	6	7	10
Angestellte <sup>1)</sup>	9	6	5	7	4	5	10	6	13	12	11	15
Beamteninnen und Beamte	- <sup>2)</sup>	- <sup>2)</sup>	(8) <sup>3)</sup>	11	4	12	- <sup>2)</sup>	- <sup>2)</sup>	(15) <sup>3)</sup>	13	12	17
Selbstständige	26	22	(21) <sup>3)</sup>	23	19	20	13	11	(15) <sup>3)</sup>	9	13	16

<sup>1)</sup> Die Unterscheidung von Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter wird (formal) nicht mehr vorgenommen. Es ist daher anzunehmen, dass Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen sich kaum mehr als Arbeiterinnen und Arbeiter bezeichnen, sondern eher als Angestellte. Um dennoch den Personen in längeren Beschäftigungsverhältnissen eine bekannte Zuordnungsmöglichkeit in der Befragung einzuräumen, wurde die Trennung nach Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellten auch im AES 2022 beibehalten. In den Strukturen zeigt sich, dass dies eine richtige Entscheidung war, weil sich bundesweit noch immer 17 % der Erwerbstätigen den Arbeiterinnen und Arbeiter zuordnen (2012: 24 %).

<sup>2)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 40 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers werden diese Teilnahmequoten nicht ausgewiesen.

<sup>3)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

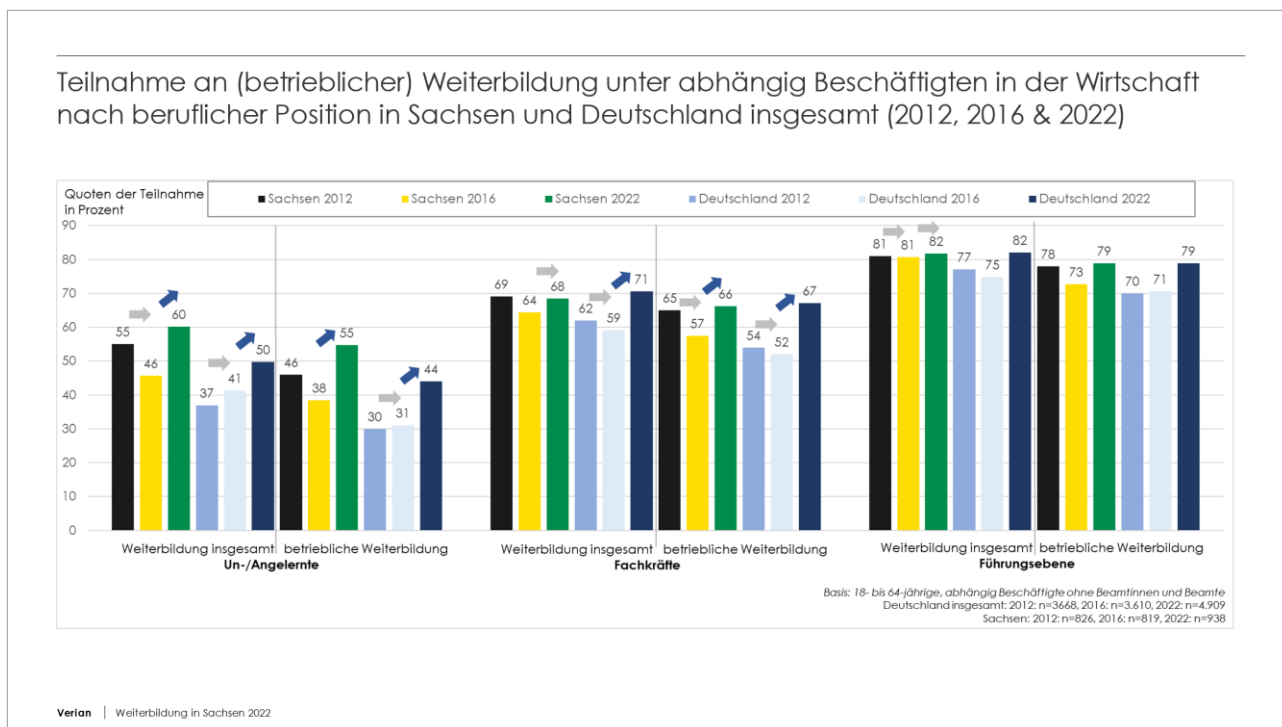
### Berufliche Positionierung: Un- und Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte

Spezifische Nachfragen unter Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten zur genaueren beruflichen Stellung ermöglichen eine Analyse nach beruflicher Positionierung. Auch im Jahr 2022 zeigt sich unter abhängig Beschäftigten<sup>13</sup> in der Wirtschaft mit zunehmender beruflicher Position eine zunehmend höhere Quote der Teilnahme an Weiterbildung (Abbildung 8). Gut vier von fünf abhängig Beschäftigten auf Führungsebene (82 %) nehmen Weiterbildung wahr. Mit deutlichem Abstand folgen darauf Fachkräfte (68 %) und wiederum mit deutlichem Abstand Un- und Angelernte (60 %). Die genannten Ergebnisse zeigen sich in vergleichbarer Weise für das Bundesgebiet insgesamt, wobei die Weiterbildungsquote bei Un- und Angelernten in Sachsen auf einem höheren Niveau als im Bundesgebiet liegt (plus 10 Prozentpunkte).

Auch bezüglich der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung weisen die Quoten getrennt nach beruflicher Position im Jahr 2022 eine Rangfolge analog zur Teilnahme an Weiterbildung insgesamt auf, wenngleich auf etwas niedrigem Niveau.

<sup>13</sup> Im Mikrozensus 2020 werden abhängig Beschäftigte wie folgt definiert: „Personen, die ihre Haupttätigkeit auf vertraglicher Basis für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber in einem abhängigen Arbeitsverhältnis ausüben und hierfür eine Vergütung erhalten.“ (Destatis 2022b, S. 5).

**Abbildung 8: Weiterbildungsteilnahme nach beruflicher Position**



### Arbeitsverträge

Die Tatsache, ob eine Person in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (Definition s. Fußnote 13) einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag<sup>14</sup> hat, führt zu Unterschieden in den Quoten der Teilnahme vor allem an betrieblicher Weiterbildung.

Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt unter abhängig Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Sachsen mit 70 Prozent höher als unter solchen mit befristetem Arbeitsvertrag (63 %, Tabelle 4). Der Unterschied ist auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen (Differenz: 12 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>). Hingegen nehmen Personen mit befristeten Arbeitsverträgen häufiger an individueller berufsbezogener sowie nicht berufsbezogener Weiterbildung teil (Differenz: jeweils 6 Prozentpunkte). Dasselbe Muster findet sich auch in Gesamtdeutschland.

**Tabelle 4: Beteiligung an (betrieblicher) Weiterbildung abhängig Beschäftigter nach Beschäftigungsverhältnis in Sachsen und Deutschland insgesamt (2016 & 2022)**

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Quoten der Teilnahme in Prozent							
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung			
	Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland	
Beschäftigungsverhältnis	2016 (n=847)	2022 (n=983)	2016 (n=3.927)	2022 (n=5.351)	2016 (n=847)	2022 (n=983)	2016 (n=3.927)	2022 (n=5.351)
befristeter Arbeitsvertrag	(45) <sup>1)</sup>	63	51	59	(28) <sup>1)</sup>	55	36	52
unbefristeter Arbeitsvertrag	64	70	58	68	58	67	51	64
Beschäftigungsverhältnis	individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht berufsbezogene Weiterbildung			
	Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland	
	2016 (n=847)	2022 (n=983)	2016 (n=3.927)	2022 (n=5.351)	2016 (n=847)	2022 (n=983)	2016 (n=3.927)	2022 (n=5.351)
befristeter Arbeitsvertrag	(15) <sup>1)</sup>	11	9	9	(5) <sup>1)</sup>	17	10	17
unbefristeter Arbeitsvertrag	4	5	3	5	6	11	10	14

<sup>1)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

<sup>14</sup> Im AES 2022 liegt der Anteilswert von Personen mit befristetem Arbeitsvertrag unter den abhängig Beschäftigten in Sachsen bei elf Prozent (Bundesgebiet insgesamt: 8 %) und von Personen mit unbefristetem Arbeitsvertrag bei 88 Prozent (Bundesgebiet insgesamt: 90 %, nicht tabelliert). Für die jeweils verbleibenden Fälle wurde „vertraglich nicht festgelegt“ angegeben oder keine Angabe gemacht.

## 4.2. Bildungshintergrund

Der Bildungshintergrund einer Person ist ein robuster Prädiktor für die Beteiligung an Weiterbildung (BMBF 2024). In diesem Kapitel werden die Ergebnisse getrennt nach höchstem schulischen, höchstem beruflichen bzw. akademischen Abschluss und nach erreichtem ISCED-Level<sup>15</sup> vorgestellt.

### Schulabschluss

Mit zunehmender schulischer Bildung steigen die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung. Unter den 18- bis 64-Jährigen in Sachsen haben 75 Prozent mit hohem Schulabschluss mindestens eine Weiterbildungsaktivität wahrgenommen. Darauf folgen mit deutlichem Abstand Personen mit mittlerem Schulabschluss (55 %) und wiederum mit deutlichem Abstand Personen mit niedrigem Schulabschluss (40 %, Tabelle 5). Diese Rangfolge zeigte sich in allen bisherigen AES-Erhebungen auch für Deutschland insgesamt (BMBF 2024).

Die zunehmende Bildungsbeteiligung mit steigendem Bildungsniveau ist vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen, wobei hier die Spannweite zwischen den Quoten der Gruppe mit niedriger und hoher schulischer Bildung und mit einer Differenz von 30 Prozentpunkten etwas niedriger ausfällt als für die Weiterbildung insgesamt mit 35 Prozentpunkten.

Im individuell berufsbezogenen und im nicht berufsbezogenen Weiterbildungssegment unterscheiden sich in Sachsen, ähnlich aber auch in Deutschland, insbesondere die hoch Gebildeten durch eine höhere Teilnahme von den beiden anderen Bildungssegmenten (individuell berufsbezogene Weiterbildung: 11 % (Bildung hoch) vs. 6 % (Bildung niedrig) und 5 % (Bildung mittel); nicht berufsbezogene Weiterbildung: 23 % (Bildung hoch) vs. 10 % (Bildung niedrig) und 8 % (Bildung mittel)).

Im Vergleich zum Bundesgebiet insgesamt lassen sich Unterschiede der Ergebnisse des Jahres 2022 im Segment der betrieblichen Weiterbildung und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung erkennen: Bei dem zuerst genannten Weiterbildungssegment liegt die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in der Gruppe der Personen mit hohem schulischem Bildungsniveau in Deutschland insgesamt mit 56 Prozent etwas niedriger als in Sachsen (62 %). Bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist bundesweit eine höhere Teilnahme der Personen mit mittlerem Schulabschluss (13 %) als in Sachsen (8 %) festzustellen.

### Beruflicher Abschluss

Auch für den beruflichen Bildungsabschluss gilt generell, dass mit zunehmendem Bildungsniveau die Weiterbildungsbeteiligung steigt (Tabelle 5). Die Spannweite der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt von immerhin 28 Prozentpunkten im Jahr 2022 reicht dabei von Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss mit einer Quote der Teilnahme an Weiterbildung von 50 Prozent bis zu Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss mit einer Rate von 78 Prozent. Dazwischen rangieren Personen mit abgeschlossener Lehre/Berufsfachschule (53 %) und Personen mit Meister-/Fachschulabschluss (77 %). Wiederum ist diese Differenzierung vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen.

In den Segmenten der individuellen berufsbezogenen und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich ein heterogeneres Bild. Hier rangieren Personen ohne beruflichen Abschluss auf Rangplatz zwei (individuelle berufsbezogene Weiterbildung 9 %) bzw. eins (nicht berufsbezogene Weiterbildung 25 %). Dies ist insofern plausibel, als in der Gruppe der Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss auch Personen zu finden sind, die sich noch in (hoch-)schulischer (Aus-)Bildung befinden (21 %, nicht tabelliert).

Auch hier lassen sich im Vergleich zum Bundesgebiet insgesamt zwei Unterschiede der Ergebnisse des Jahres 2022, einmal bei der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt, einmal im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung erkennen: Befragte mit Meister- oder Fachschulabschluss nehmen in Sachsen signifikant häufiger an Weiterbildung teil (77 %) als in Deutschland insgesamt (69 %). An nicht

<sup>15</sup> Weil die Bildungssysteme der EU nicht direkt vergleichbar sind, wird international ein Vergleich des Bildungsniveaus über die ISCED-Levels vorgenommen (ISCED: *International Standard Classification of Education*). In den AES-Erhebungen der Jahre 2012 und 2014 wurden schulische und berufliche bzw. akademische Abschlüsse nach ISCED-Level 1997 vercodet (UNESCO 2006). Seit der Erhebung des Jahres 2016 wird die revidierte Fassung ISCED-Level 2011 (UNESCO 2012) angewendet. Die Fassungen sind nicht exakt, aber eingeschränkt vergleichbar. Die Information über den ISCED-Level einer Person kann nicht direkt erfragt werden, sondern wird über eine Vielzahl von Einzelfragen ermittelt, die in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt im Rahmen des AES 2016 für die revidierte ISCED-Fassung überarbeitet wurden. Im Fragenprogramm des AES sind seit dem Jahr 2016 knapp 450 (Nach-)Fragen enthalten, die nicht alle einer Person vorgelegt werden, sondern auszugsweise für Detailinformationen je Bildungsgang gestellt wurden.

berufsbezogener Weiterbildung dagegen nehmen Personen aus Sachsen mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss seltener teil (7 %) als in Deutschland insgesamt (12 %).

**Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss, nach beruflichem Abschluss und nach ISCED-Level in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland		
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
<b>höchster Schulabschluss<sup>1)</sup></b>	(n=1.571)	(n=1.517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)	(n=1.571)	(n=1.517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)
niedrig	45	33	40	32	35	41	26	21	32	23	25	33
mittel	52	50	55	51	52	56	42	42	51	40	40	49
hoch	64	64	75	64	60	69	46	43	62	44	43	56
<b>höchster beruflicher Abschluss</b>												
kein Berufsabschluss <sup>2)</sup>	47	44	50	37	34	45	22	21	29	18	18	28
Lehre/Berufsfachschule	51	45	53	44	46	55	40	37	50	33	35	48
Meister/Fachschule <sup>3), 4)</sup>	66	68	77	65	64	69	55	59	69	53	54	63
(Fach-)Hochschule <sup>3)</sup>	67	68	78	68	68	77	52	51	69	51	52	66
<b>ISCED-Level<sup>5)</sup></b>	ISCED97	ISCED11	ISCED11	ISCED97	ISCED11	ISCED11	ISCED97	ISCED11	ISCED11	ISCED97	ISCED11	ISCED11
ISCED 0 bis 2	41	41	37	31	30	38	21	25	26	18	18	25
ISCED 3 und 4	51	48	56	45	47	56	38	37	48	31	34	46
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	66	67	78	67	67	75	53	52	70	52	52	65
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland		
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
<b>höchster Schulabschluss<sup>1)</sup></b>	(n=1.571)	(n=1.517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)	(n=1.571)	(n=1.517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)
niedrig	15	9	6	5	4	5	9	4	10	8	9	9
mittel	8	5	5	8	6	5	9	6	8	11	11	13
hoch	16	14	11	14	10	12	16	15	23	18	17	23
<b>höchster beruflicher Abschluss</b>												
kein Berufsabschluss <sup>2)</sup>	15	14	9	9	7	9	21	15	25	15	14	19
Lehre/Berufsfachschule	8	5	4	7	5	4	8	6	7	10	11	12
Meister/Fachschule <sup>3), 4)</sup>	13	5	8	9	7	5	13	10	14	15	12	15
(Fach-)Hochschule <sup>3)</sup>	16	15	12	15	11	14	14	8	22	17	17	24
<b>ISCED-Level<sup>5)</sup></b>	ISCED97	ISCED11	ISCED11	ISCED97	ISCED11	ISCED11	ISCED97	ISCED11	ISCED11	ISCED97	ISCED11	ISCED11
ISCED 0 bis 2	7	11	5	7	5	7	15	8	12	9	11	14
ISCED 3 und 4	8	6	6	8	5	6	10	8	11	12	12	16
ISCED 5 bis 6 bzw. 8	13	11	9	13	10	11	13	10	20	16	16	21

<sup>1)</sup> Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem schulischen Abschluss wurden aus dem sehr differenzierten AES-Fragenprogramm zusammengefasst. Die jeweils höchsten Schulabschlüsse wurden auf Personenebene wie folgt zusammengefasst: niedrig = Hauptschulabschluss oder darunter, mittel = mittlere Reife oder vergleichbar, hoch = Fachabitur oder darüber. Die drei Gruppen, die (a) den Schulabschluss nicht nannten und (b) noch einen Schulabschluss erworben haben, weil sie derzeit in schulischer Bildung sind, werden aufgrund der geringen Basis hier nicht aufgeführt.

<sup>2)</sup> Seit dem AES 2016 wird die dort neu eingeführte Kategorie "Anlernausbildung/berufliches Praktikum als mindestens 6-monatige praktische Ausbildung im Betrieb" der Kategorie "kein Berufsabschluss" zugeordnet.

<sup>3)</sup> Ein Studium an einer Berufsakademie wurde bis einschließlich AES 2014 der Kategorie "Meister/Fachschule" zugeschlagen. Mit den differenzierteren Angaben seit dem AES 2016 wird die Kategorie "Studium an einer Berufsakademie" der Kategorie "(Fach-)Hochschule" zugeordnet.

<sup>4)</sup> Die im AES 2016 eingeführten Kategorien "Fachschule der DDR" und "Ausbildungsstätte/Schule für Erzieher/-innen" werden seither der Kategorie "Meister/Fachschule" zugerechnet.

<sup>5)</sup> Bis einschließlich AES 2014 erfolgte die Vercodung nach ISCED-Level 1997, danach nach ISCED-Level 2011.

## ISCED-Level

Der ISCED-Level einer Person ergibt sich aus der Kombination aller beruflichen, akademischen und schulischen Bildungsabschlüsse. Für die Ergebnisdarstellung im Trend werden die insgesamt neun ISCED-Level-Gruppen zu folgenden drei Gruppen zusammengefasst:

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

Level 0 bis 2 (*Geringqualifizierte*) weisen im Jahr 2022 in Sachsen eine Quote von 37 Prozent auf und Personen mit ISCED-Level 5 bis 8 von 78 Prozent (Tabelle 5). Die Quote der Personen mit ISCED-Level 5 bis 8 liegt demnach mehr als doppelt so hoch wie die der Personen mit ISCED-Level 0 bis 2. Insofern als dieser Abstand seit 2012 von 25 Prozentpunkten auf 41 Prozentpunkte deutlich gewachsen ist, kann im längerfristigen Vergleich von einer zunehmenden Kluft der Quote der Teilnahme an Weiterbildung gesprochen werden. Bemerkenswert ist, dass dieser Abstand in Deutschland insgesamt mit 36 (2012) bzw.

37 (2022) Prozentpunkten etwa konstant blieb. Dies liegt daran, dass die Teilnahmequote in Deutschland insgesamt in allen drei ISCED-Level-Gruppen etwa gleich stark gestiegen ist, während sie in Sachsen in der niedrigsten von 41 Prozent auf 37 Prozent gefallen ist, in den beiden anderen dagegen gestiegen ist.

Dieser deutliche Unterschied zwischen den ISCED-Level-Gruppen zeigt sich auch in den einzelnen Weiterbildungssegmenten, wobei er im Segment der betrieblichen Weiterbildung mit einer Differenz von 44 Prozentpunkten am deutlichsten ist und diese zudem in Sachsen stärker ausfällt als in Deutschland insgesamt (40 Prozentpunkte).

In den beiden anderen Segmenten zeigt sich, ähnlich wie bereits bei der Bildung, dass sich insbesondere die Personen der höchsten ISCED-Level-Gruppe von den beiden anderen Gruppen nach oben absetzen (individuelle berufliche Bildung 9 %, nicht berufsbezogene Bildung 20 %), während zwischen der unteren und der mittleren ISCED-Level-Gruppe praktisch kein Unterschied besteht (individuelle berufliche Bildung 5 bzw. 6 %, nicht berufsbezogene Bildung 12 bzw. 11 %). Im Vergleich mit Deutschland insgesamt zeigt sich, dass hier mit 16 Prozent Personen der mittleren ISCED-Level-Gruppe häufiger an nicht berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen als in Sachsen (11 %).

### 4.3. Geschlecht

Im Jahr 2022 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung in Sachsen ebenso wie im Bundesgebiet insgesamt zwischen Frauen (Sachsen: 59 %, Deutschland: 58 %) und Männern (Sachsen: 62 %, Deutschland: 58 %, Tabelle 6) nicht signifikant verschieden und demnach etwa vergleichbar hoch.

**Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	Sachsen			Bundesgebiet			Sachsen			Bundesgebiet		
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
<b>Basis: alle</b>	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)
Männer	56	52	62	51	49	58	44	38	55	39	39	49
Frauen	53	54	59	47	50	58	39	42	50	31	34	46
<b>Basis: Erwerbstätige</b>	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)
Männer	65	59	69	55	55	63	56	49	65	48	48	59
Frauen	65	63	68	56	58	69	54	55	64	44	46	62
<b>Basis: Vollzeitwerbende</b>	(n=845)	(n=770)	(n=812)	(n=3.388)	(n=3.323)	(n=4.305)	(n=845)	(n=770)	(n=812)	(n=3.388)	(n=3.323)	(n=4.305)
Männer	64	60	69	56	56	63	56	49	65	49	49	60
Frauen	66	64	71	59	59	71	58	56	67	49	48	66
<b>Basis: Teilzeiterwerbende</b>	(n=195)	(n=190)	(n=261)	(n=1.248)	(n=1.237)	(n=1.533)	(n=195)	(n=190)	(n=261)	(n=1.248)	(n=1.237)	(n=1.533)
Männer	(74) <sup>1)</sup>	- <sup>2)</sup>	(61) <sup>1)</sup>	44	38	58	(49) <sup>1)</sup>	- <sup>2)</sup>	(55) <sup>1)</sup>	27	25	48
Frauen	63	60	63	53	57	65	47	54	60	41	43	57
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	Sachsen			Bundesgebiet			Sachsen			Bundesgebiet		
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
<b>Basis: alle</b>	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)	(n=1.571)	(n=1517)	(n=1.482)	(n=7.099)	(n=7.102)	(n=9.163)
Männer	11	9	6	8	5	6	9	8	13	10	10	14
Frauen	11	8	8	10	8	9	14	9	15	15	16	20
<b>Basis: Erwerbstätige</b>	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)	(n=1.040)	(n=960)	(n=1074)	(n=4.636)	(n=4.560)	(n=5.849)
Männer	11	7	5	7	4	5	7	6	11	8	8	12
Frauen	11	7	7	11	7	9	14	7	12	13	14	18
<b>Basis: Vollzeitwerbende</b>	(n=845)	(n=770)	(n=812)	(n=3.388)	(n=3.323)	(n=4.305)	(n=845)	(n=770)	(n=812)	(n=3.388)	(n=3.323)	(n=4.305)
Männer	10	8	5	7	4	4	6	6	11	8	8	11
Frauen	9	7	7	11	6	8	10	7	14	10	13	18
<b>Basis: Teilzeiterwerbende</b>	(n=195)	(n=190)	(n=261)	(n=1.248)	(n=1.237)	(n=1.533)	(n=195)	(n=190)	(n=261)	(n=1.248)	(n=1.237)	(n=1.533)
Männer	(25) <sup>1)</sup>	- <sup>2)</sup>	(8) <sup>1)</sup>	12	9	7	(25) <sup>1)</sup>	- <sup>2)</sup>	(10) <sup>1)</sup>	16	10	21
Frauen	16	6	8	10	7	9	21	6	9	15	14	18

<sup>1)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

<sup>2)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 40 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers werden diese Teilnahmequoten nicht ausgewiesen.

Die Quote der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung der Frauen liegt in Sachsen im Jahr 2022 zwar unter der der Männer (Frauen: 50 %, Männer: 55 %), diese Differenz ist statistisch allerdings nicht signifikant, anders als im Bundesgebiet insgesamt. Dort liegt die Quote der Männer ebenfalls über der der Frauen (Männer: 49 %, Frauen: 46 %), wobei hier der Unterschied statistisch signifikant ist. In der Tendenz ist in Sachsen also ein Unterschied in gleicher Richtung wie in Deutschland insgesamt festzustellen, wenngleich er statistisch nicht signifikant ausfällt. Im Vergleich zwischen Deutschland und Sachsen unterscheiden sich die Teilnahmequoten von Frauen und Männer im Jahr 2022 jeweils nicht signifikant.

Kein Unterschied ergibt sich in Sachsen in der Beteiligung in den beiden Segmenten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung. In beiden Segmenten liegt die Quote der Teilnahme unter Frauen zwar zwei Prozentpunkte höher als unter Männern, allerdings ist diese Differenz statistisch nicht signifikant.

Im AES 2022 auf Sachsebene sind die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt bei Männern und Frauen vergleichbar hoch, und dies trotz der nach wie vor bestehenden Unterschiede, die nicht primär dem Geschlecht einer Person zuzuordnen sind, sondern vielmehr den verschiedenen Kontexten. Vergleichbar zu dem bekannten *Gender-Pay-Gap* zeigen sich auch in der Weiterbildungsbeteiligung im AES deutlich verschiedene Strukturen (nicht tabelliert), die Einfluss auf die Zugangsmöglichkeiten und somit die Teilnahme zum größten Weiterbildungssegment, der betrieblichen Weiterbildung haben, wie in den Kapiteln 4.1 und 4.2 gezeigt wurde. So sind unter den 18- bis 64-jährigen in Sachsen 70 Prozent der Frauen erwerbstätig, aber 17 Prozent weder erwerbstätig noch in einer Bildungsphase oder arbeitslos. Die Vergleichswerte unter Männern sind davon mit 77 Prozent bzw. 7 Prozent deutlich verschieden. Bezogen auf alle 18- bis 64-Jährigen sind unter den Frauen 44 Prozent in Vollzeit und weitere 26 Prozent in Teilzeit erwerbstätig. Die Vergleichswerte unter den Männern sind davon mit 72 Prozent und 5 Prozent wiederum deutlich verschieden. Ebenfalls mit Bezug auf alle 18- bis 64-Jährigen sind unter den Männern 17 Prozent in einer Führungsposition in der Wirtschaft in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und unter den Frauen sind es 11 Prozent.

Die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen hinsichtlich der Erwerbssituation ist dabei nicht mit dem Verhältnis des Bildungsniveaus zu begründen, denn die Verteilung nach ISCED-Level fällt bei Männern und Frauen im Jahr 2022 in Sachsen ähnlich aus.

Unter Erwerbstätigen zeigt sich in Sachsen, dass Frauen genauso häufig Weiterbildung wahrnehmen wie Männer (69 % vs. 68 %, Tabelle 6). Dass Frauen unter den Erwerbstätigen zumindest genauso häufig wie Männer Weiterbildung wahrnehmen, ist dabei kein neuer Befund, sondern einer, der im Wesentlichen aus den bundesweiten Erhebungen zum Weiterbildungsverhalten bereits seit dem Jahr 1991 vorliegt, so auch in Sachsen in den vorangegangenen AES-Erhebungen.

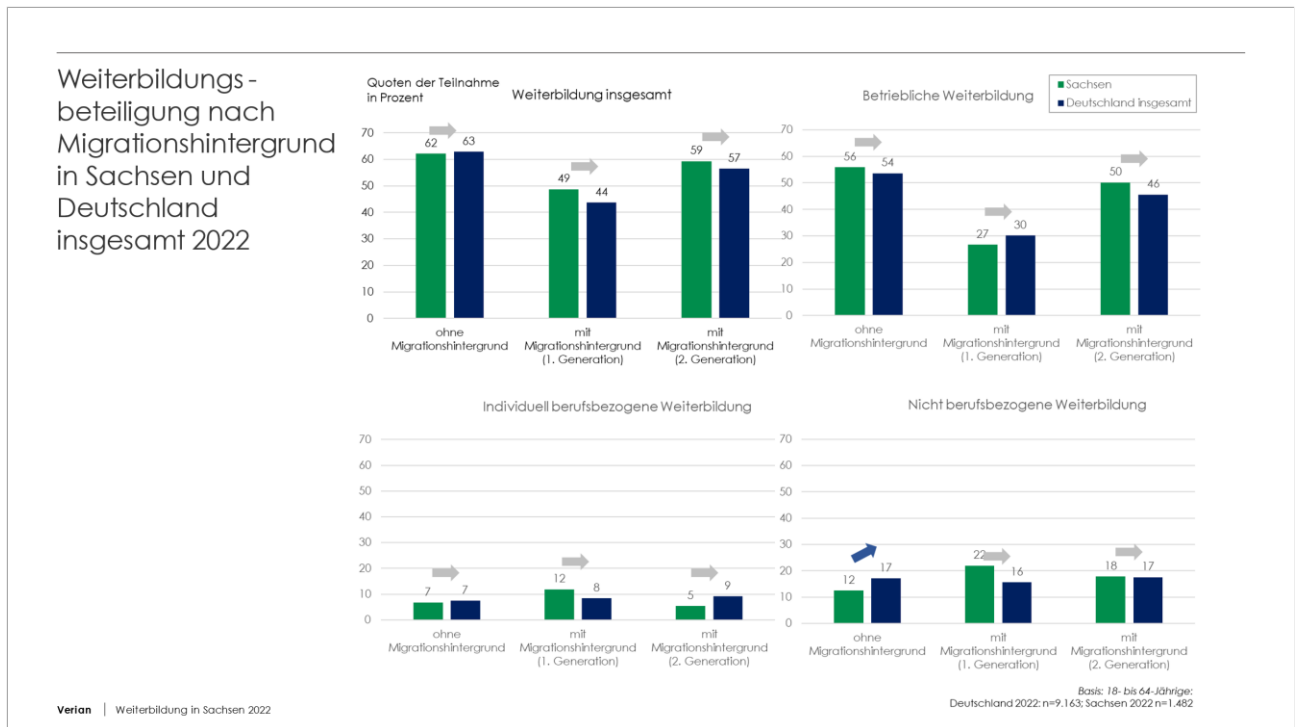
## 4.4. Migrationshintergrund

In der Studie Weiterbildungsverhalten unter Personen mit Migrationshintergrund (BMBF 2018), die als Zusatzstudie des AES 2016 durchgeführt wurde, wurde die Definition des Migrationshintergrunds des AES diskutiert und überarbeitet. Die dort entwickelte Operationalisierung, die mit der des Statistischen Bundesamtes weitgehend übereinstimmt (Destatis 2022c, Destatis 2017, Destatis 2015), wird aufgrund der besseren Vergleichbarkeit mit anderen Studien seither im AES eingesetzt. Unterschieden werden folgende drei Gruppen:

- *Personen ohne Migrationshintergrund:*  
Personen, die selbst und deren Eltern in Deutschland geboren wurden
- *Personen mit Migrationshintergrund und eigener Zuwanderungserfahrung (erste Generation):* Personen, die selbst nicht in Deutschland geboren wurden und von denen wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde
- *Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation):*  
Personen, die selbst in Deutschland geboren wurden und von denen wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde.

Im Jahr 2022 weisen in Sachsen Personen ohne Migrationshintergrund die höchste Quote der Teilnahme an Weiterbildung auf (62 %, Abbildung 9). Darauf folgt die Quote der Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation, 59 %) und mit deutlichem Abstand die Quote von Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung (erste Generation, 49 %). Die Unterschiede sind durch das Segment der betrieblichen Weiterbildung geprägt. Für Gesamtdeutschland zeigen sich bei der Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund dieselben Muster wie in Sachsen.

**Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund in Sachsen und Deutschland insgesamt (2022)**



## 4.5. Alter

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Geschlecht erwähnt, hängt eine (Nicht-)Teilnahme an Weiterbildung mit Zugangsmöglichkeiten und entsprechenden Kontexten zusammen. Und wie in Kapitel 4.1 erläutert, spielt die Erwerbssituation eine entscheidende Rolle für die Chance, überhaupt an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen zu können.

Die Erwerbssituationen zwischen den Altersgruppen und getrennt nach Männern und Frauen sind recht verschieden (s. BMBF 2024, Kapitel 5.5). So finden sich insbesondere unter jüngeren Personen aufgrund von (Aus-)Bildungsphasen und unter älteren Personen aufgrund von (vorgezogenen) Renteneintritten besonders niedrigere Anteilswerte Erwerbstätiger, wobei die Anteilswerte unter Frauen jeweils etwas niedriger ausfallen als unter Männern. Vor diesem Hintergrund erfolgt die folgende Ergebnisdarstellung getrennt nach Altersgruppen einerseits für die Bevölkerung insgesamt und andererseits ausschließlich für die erwerbstätige Bevölkerung<sup>16</sup>. Im Jahr 2016 wurde in der Erhebung die Grundgesamtheit der 18- bis 64-Jährigen um die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen ergänzt. Für die getrennte Betrachtung der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an den drei Weiterbildungssegmenten nach Altersgruppen wird diese Gruppe, soweit möglich, einbezogen (Tabelle 7).

Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen am höchsten (69 %), in der jüngsten und den beiden mittleren Gruppen liegen sie etwa gleich hoch (61 bis 62 Prozent). Darauf folgt die Quote der 55- bis 64-Jährigen (53 %) und die der 65- bis 69-Jährigen (13 %). Im Vergleich zum Jahr 2016 ist die Quote der Teilnahme an Weiterbildung in den Altersgruppen der 35- bis 44-Jährigen und der 65- bis 69-Jährigen leicht rückläufig, in allen anderen Altersgruppen ist sie angestiegen, wobei der deutlichste Anstieg in den beiden jüngsten Altersgruppen zu erkennen ist (16 bzw. 19 Prozentpunkte). Auch auf Bundesebene ist in den beiden jüngsten Altersgruppen ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsteilnahme zu verzeichnen. Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen fallen die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung in Sachsen mit Ausnahme der ältesten Altersgruppe höher aus.

Im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung variieren die Quoten der Teilnahme zwischen den Altersgruppen im Jahr 2022 auch in Sachsen am wenigsten. Die höchste Quote (12 %) weisen die

<sup>16</sup> Erwerbstätige sind Personen, die ihre (hauptsächliche) berufliche Situation zum Zeitpunkt des Interviews als Voll- oder Teilzeit erwerbstätig einstufen (s. Kapitel 4.1).



Personen der jüngsten Altersgruppe auf, die niedrigsten die beiden ältesten Altersgruppen mit 4 (55- bis 64-Jährige) bzw. 5 Prozent (65- bis 69-Jährige).

Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist in der getrennten Betrachtung bei fünf der sechs Altersgruppen ein Anstieg der Quoten der Teilnahme seit dem Jahr 2016 zu erkennen. Dieser vollzog sich, analog zu Deutschland insgesamt, vor allem in den beiden jüngeren Altersgruppen.

Nicht berufsbezogene Weiterbildung wird – anders als betriebliche Weiterbildung – am häufigsten von den 18- bis 24-Jährigen (31 %) wahrgenommen, gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen (18 %). Die Quoten der Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung der verbleibenden vier Altersgruppen variieren zwischen sieben und 14 Prozent. Die Ergebnisse aus Sachsen sind etwa mit denen aus Deutschland insgesamt vergleichbar.

Bei ausschließlicher Betrachtung der Erwerbstätigen verdeutlichen sich die beschriebenen Muster, wobei die Quoten der Teilnahme der jeweils jüngsten und ältesten Gruppe aufgrund der vergleichsweise niedrigen Erwerbsraten (s. o.) nicht ausgewiesen werden können. Die höchsten Quoten sind hier unter den 25- bis 34-Jährigen (79 %) zu erkennen. Hier wird noch deutlicher, wie sehr die Strukturen durch das Segment der betrieblichen Weiterbildung geprägt sind. Unter den Erwerbstätigen fallen die Quoten der Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung unter den vier hier betrachteten Gruppen noch ähnlicher aus und liegen zwischen vier und acht Prozent.

**Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen (2012–2022)**

Altersgruppen	Quoten der Teilnahme in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland	
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
alle	(n=1.571)	(n=1.653)	(n=1.646)	(n=7.099)	(n=7.750)	(n=9.820)	(n=1.571)	(n=1.653)	(n=1.646)	(n=7.099)	(n=7.750)	(n=9.820)
18-24 Jahre	55	45	61	49	46	59	34	17	34	23	22	35
25-34 Jahre	58	50	69	51	51	62	44	37	58	38	37	51
35-44 Jahre	62	66	62	52	54	60	47	53	57	40	42	51
45-54 Jahre	57	57	61	51	52	60	47	46	57	40	42	53
55-64 Jahre	42	43	53	38	44	51	32	35	49	27	31	43
65-69 Jahre	nicht befragt	15	13	nicht befragt	21	20	nicht befragt	5	4	nicht befragt	4	8
Erwerbstätige <sup>1)</sup>	(n=1.039)	(n=965)	(n=1.079)	(n=4.636)	(n=4.589)	(n=5.918)	(n=1.039)	(n=965)	(n=1.079)	(n=4.636)	(n=4.589)	(n=5.918)
18-24 Jahre	(81) <sup>2)</sup>	(32) <sup>2)</sup>	- <sup>1)</sup>	52	55	64	(76) <sup>2)</sup>	(21) <sup>2)</sup>	- <sup>1)</sup>	41	37	54
25-34 Jahre	69	57	79	58	56	69	57	45	72	50	47	62
35-44 Jahre	66	71	67	56	59	67	53	62	63	46	49	61
45-54 Jahre	62	60	66	56	56	65	52	52	63	47	48	60
55-64 Jahre	60	59	65	52	54	63	54	52	63	43	45	58
65-69 Jahre	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	(50) <sup>2)</sup>	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	(39) <sup>2)</sup>
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland	
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
alle	(n=1.571)	(n=1.653)	(n=1.646)	(n=7.099)	(n=7.750)	(n=9.820)	(n=1.571)	(n=1.653)	(n=1.646)	(n=7.099)	(n=7.750)	(n=9.820)
18-24 Jahre	12	15	12	12	9	12	19	20	31	22	22	30
25-34 Jahre	13	8	10	10	7	8	10	10	18	12	13	19
35-44 Jahre	12	12	7	9	8	7	13	5	10	11	10	15
45-54 Jahre	11	8	6	9	6	8	9	8	14	10	10	14
55-64 Jahre	8	3	4	6	4	6	9	6	7	12	13	13
65-69 Jahre	nicht befragt	1	5	nicht befragt	2	3	nicht befragt	12	10	nicht befragt	16	13
Erwerbstätige <sup>2)</sup>	(n=1.039)	(n=965)	(n=1.079)	(n=4.636)	(n=4.589)	(n=5.918)	(n=1.039)	(n=965)	(n=1.079)	(n=4.636)	(n=4.589)	(n=5.918)
18-24 Jahre	( 7) <sup>2)</sup>	( 7) <sup>2)</sup>	- <sup>1)</sup>	7	6	7	(11) <sup>2)</sup>	( 6) <sup>2)</sup>	- <sup>1)</sup>	10	19	18
25-34 Jahre	13	7	8	8	4	7	10	10	18	10	11	17
35-44 Jahre	13	11	7	9	8	6	12	3	9	11	10	15
45-54 Jahre	11	7	6	9	5	7	9	7	15	9	10	14
55-64 Jahre	9	4	4	8	4	6	9	4	6	11	11	13
65-69 Jahre	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	(15) <sup>2)</sup>	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	nicht befragt	- <sup>1)</sup>	(12) <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 40 Fällen. Aufgrund des zu hohen Zufallsfehlers werden diese Teilnahmequoten nicht ausgewiesen.

<sup>2)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers wird die Quote in Klammern ausgewiesen.

<sup>3)</sup> Erwerbstätige sind als Voll- und Teilzeiterwerbstätige zum Zeitpunkt des Interviews definiert.

## 4.6. Multivariate Analyse zur Weiterbildungsbeteiligung

Bisher wurden bivariat Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen und der Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt. Im Folgenden werden ausgewählte Merkmale gemeinsam betrachtet. Hierdurch zeigt sich, welcher Zusammenhang sich zwischen einem Merkmal jeweils mit der Weiterbildungsbeteiligung zeigt, unabhängig von den im Modell kontrollierten anderen Merkmalen.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Zum Beispiel können ländliche mit städtischen Gebieten verglichen werden. Isoliert betrachtet kann das Merkmal zum Beispiel einen Unterschied dahin gehend zeigen, dass sich auf dem Land weniger Personen an Weiterbildung beteiligen. Ein Grund dafür kann jedoch sein, dass auf dem Land kleine Betriebe häufiger vorkommen und in der Stadt eher größere Betriebe. Der Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung hätte in diesem Beispiel nichts mit Stadt oder Land zu tun, sondern wäre auf die Betriebsgröße zurückzuführen. Wenn in einem multivariaten Modell dann beide Merkmale kontrolliert werden, würde sich der Zusammenhang mit der Betriebsgröße zeigen und der Stadt-Land-Unterschied würde verschwinden.

**Tabelle 8: Multivariate Analyse zur Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen (2022)<sup>1)</sup>**  
**Angaben: OR (Odds Ratio), AME (average marginal effect)**

Basis: 18- bis 69-Jährige	Weiterbildung insgesamt 2022	
	OR	AME
<b>Geschlecht</b> (Referenz: männlich)		
Weiblich	1,07	0,01
<b>Alter</b> (Referenz: 18-24 Jahre)		
25-34 Jahre	1,14	0,02
35-44 Jahre	0,66	-0,07
45-54 Jahre	0,73	-0,05
55-64 Jahre	0,69	-0,06
65-69 Jahre	0,37	-0,19
<b>Erwerbsstatus</b> (Referenz: erwerbstätig)		
in Ausbildung	0,64	-0,08
arbeitslos	1,23	0,03
nicht erwerbstätig	0,67	-0,07
<b>höchster Schulabschluss</b> (Referenz: niedriger Schulabschluss)		
mittlerer Schulabschluss	1,16	0,03
hoher Schulabschluss	1,68 *	0,10 *
<b>ISCED-Level</b> (Referenz: Level 0 bis 2)		
Level 3 und 4	1,06	0,01
Level 5 bis 8	1,84	0,11
<b>Migrationshintergrund</b> (Referenz: kein Migrationshintergrund)		
Geburtsland nicht Deutschland (1. Generation)	0,45 **	-0,16 **
Geburtsland der Eltern nicht Deutschland (2. Generation)	1,01	0,00
<b>Gemeindegröße</b> (Referenz: 500.000 und mehr Einwohner)		
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	0,78	-0,05
50.000 bis unter 100.000 Einwohner	1,06	0,01
unter 50.000 Einwohner	0,73	-0,06
<b>Zufriedenheit mit Haushaltseinkommen</b> (Referenz: sehr gut)		
eher gut	0,87	-0,02
eher/sehr schlecht	0,81	-0,04
<b>Index zu Internetnutzung: Information, Lernen, Neuigkeiten<sup>2)</sup></b> (0=nie bis 4=sehr häufig)		
Index zu Internetnutzung: Information, Lernen, Neuigkeiten	1,41 ***	0,06 ***
<b>Beratung erhalten</b> (Referenz: keine Beratung erhalten/keine Angabe)		
Beratung erhalten	1,20	0,03
<b>Berufliche Veränderung aufgrund gesell. Wandels</b> (Referenz: keine berufliche Veränderung)		
(sehr) starke berufliche Veränderung	1,25	0,04
<b>Finanzielle Unterstützung durch Arbeitgeber</b> (Referenz: seltene/keine finanzielle Unterstützung)		
häufige/stetige finanzielle Unterstützung	2,65 ***	0,19 ***
<b>Erklärungskraft des logistischen Regressionsmodells</b>		
McFadden R <sup>2</sup>	0,13	
Cragg-Uhler R <sup>2</sup>	0,20	
Verarbeitete Fälle ohne fehlende Werte: 1.200		
Signifikanzniveaus der Regressionskoeffizienten: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05		
<sup>1)</sup> Variablen, die ungeeignet sind eine Vorhersage in einem der Modelle zu treffen, wurden im jeweiligen Modell nicht berücksichtigt. <sup>2)</sup> Index wurde gebildet aus den Variablen Digi10ar, Digi10br und Digi10cr		

© Verian 2023

Im Folgenden geht es darum, auf Basis des multivariaten Modells eine entsprechende Vorhersage der Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme zu schätzen. Tabelle 8 zeigt die Ergebnisse für die AES-Erhebungen in Sachsen für das Jahr 2022. In der linken Spalte der Tabelle sind die analysierten Merkmale ausgewiesen. Je Merkmal ist dort eine Referenzkategorie angegeben, mit der die anderen Kategorien verglichen werden.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Beispielsweise werden sowohl Zweipersonenhaushalte als auch Drei- oder Mehrpersonenhaushalte jeweils mit der Referenzkategorie der Einpersonenhaushalte verglichen.

In der Tabelle wird neben dem gängigen *Odds Ratio* (OR) auch der sogenannte *Average Marginal Effect* (AME) berichtet. Das OR gibt dabei den Unterschied in der Chance an, sich im Vergleich zur Referenzgruppe an Weiterbildung zu beteiligen. Werte unter eins stehen für eine geringere Chance, Werte über eins für eine höhere Chance.<sup>19</sup> AME-Werte lassen sich einfacher interpretieren. Die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, erhöht sich im Mittel um die im AME ausgewiesenen Prozentpunkte, wenn sich das Merkmal um eine Einheit erhöht. Insbesondere für Zeitvergleiche ist der AME aussagekräftiger als das OR (Auspurg & Hinz 2011). AMEs können Werte zwischen +1 und -1 annehmen. Nach Best und Wolf (2010) geben AMEs den durchschnittlichen Effekt eines Merkmals (oder einer Merkmalsausprägung im Vergleich zur Referenzkategorie) auf die Wahrscheinlichkeit wieder. Wenn der Wert des Merkmals oder der Ausprägung zum Beispiel um eine Einheit steigt, verändert sich die Wahrscheinlichkeit des Ereignisses durchschnittlich um den Wert des AME.

Folgende Gruppen weisen im Jahr 2022 eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, sich an Weiterbildung zu beteiligen: Personen mit hohem Schulabschlussniveau, Personen ohne Migrationserfahrung, Personen mit hoher Internetnutzung zum Zweck der Informationsbeschaffung, zum Lernen und um Neuigkeiten zu erfahren und Personen, die häufig/stets eine finanzielle Unterstützung erfahren.

Die Ergebnisse überraschen an dieser Stelle nach Vorstellung der bivariaten deskriptiven Ergebnisse wenig. So haben auch diese bereits gezeigt, dass Personen mit zunehmendem Bildungsniveau eine höhere Quote der Teilnahme an Weiterbildung aufweisen (s. Kapitel 4.2), ebenso verhält es sich bei Personen ohne Migrationserfahrung im Vergleich zu Personen mit Migrationserfahrung (s. Kapitel 4.4).

Besonders günstige Chancen mit Blick auf die Höhe der AME hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung finden sich unter Personen, die eine häufige finanzielle Unterstützung erfahren (19 % höhere Chance als Personen mit keiner bzw. seltener finanziellen Unterstützung), sowie Personen mit einer häufigen Internetnutzung (6 % höhere Chance als Personen mit einer geringeren Internetnutzung).

---

<sup>19</sup> Der für das Odds Ratio dargestellte Effektkoeffizient  $\exp(b)$  gibt an, in welchem Verhältnis die Beteiligungschancen in zwei Gruppen zueinanderstehen. Die Beteiligungschancen, ausgedrückt durch die Odds, sind dabei definiert als das Verhältnis aus der Wahrscheinlichkeit der jeweiligen Gruppe, an Weiterbildung teilzunehmen, und der Wahrscheinlichkeit, nicht teilzunehmen. Das Odds Ratio setzt die Beteiligungschance der jeweils betrachteten Gruppe ins Verhältnis zu der der Referenzgruppe. Zum Beispiel bedeutet der Odds-Ratio-Parameter  $OR = 1,55$ , dass die entsprechende Gruppe eine 1,55-fach so hohe Chance wie die Referenzgruppe hat, sich an der gegebenen Weiterbildung zu beteiligen. Ein Wert von  $OR = 0,65$  verweist auf eine um den Faktor 0,65 verringerte Chance.

# 5. Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten

Zur Beschreibung der Strukturen werden im Folgenden auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten Analysen für folgende Merkmale vorgenommen: in Weiterbildung investierte Zeit (Kapitel 5.1), Themenbereiche von Weiterbildung (Kapitel 5.2) sowie Anbieter von Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 5.3). Darüber hinaus interessieren die Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungen (Kapitel 5.4), der daraus resultierende Nutzen (Kapitel 5.5) sowie die individuellen Kosten und Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten (Kapitel 5.6).

## 5.1. Zeit für Weiterbildungsaktivitäten

Ein zentraler Indikator zur Beschreibung des Weiterbildungsverhaltens auf Individualebene ist die Quote der Teilnahme, sei es insgesamt (s. Kapitel 3.1), getrennt nach verschiedenen Segmenten (s. Kapitel 3.3) oder Gruppen (s. Kapitel 4). Um eine Information darüber zu erhalten, in welchem Umfang bzw. mit welcher Intensität verschiedene Personengruppen Weiterbildung betreiben, ist der Indikator Zeit hinzuzuziehen.

### Dauer

Weiterbildungsaktivitäten umfassen innerhalb des Beobachtungszeitraums der letzten zwölf Monate unterschiedliche Zeitspannen. Gut vier Fünftel der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten (85 %, Sowohl im individuellen berufsbezogenen als auch im nicht berufsbezogenen Segment liegt der Anteilswert der Weiterbildungsaktivitäten, die einige Stunden bis mehrere Tage dauern, in Sachsen im Jahr 2022 deutlich niedriger (70 % <sup>(D)</sup> bzw. 56 % <sup>(D)</sup>) als im Segment der betrieblichen Weiterbildung. Während im Vergleich zu 2016 bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung keine deutliche Veränderung in den einzelnen Dauerkategorien zu erkennen ist, so ist bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ähnlich der betrieblichen Weiterbildung ein deutlicher Anstieg der Dauerkategorie „einige Stunden“ erkennbar (plus 15 Prozentpunkte).

Im längerfristigen Vergleich sind demnach sowohl in Sachsen als auch Deutschland insgesamt in allen drei Segmenten deutliche Rückgänge der Dauern zu erkennen.

Tabelle 9), die von 18- bis 64-jährigen Personen aus Sachsen wahrgenommen wurden, erstrecken sich im Jahr 2022 über einige Stunden bis mehrere Tage. 13 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten dauern mehrere Wochen bis mehrere Monate. Ähnliche Ergebnisse wurden auch für Deutschland insgesamt berechnet. Seit dem Jahr 2016 sind in Sachsen die Aktivitäten mit einem Dauerumfang von nur einigen Stunden stark angestiegen (plus 11 Prozentpunkte) und diejenigen, die einen Tag (minus 5 Prozentpunkte) oder mehrere Wochen (minus 2 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>) dauern, zurückgegangen.

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind von eher kurzer Dauer. Immerhin 91 Prozent<sup>(D)</sup> dauern zwischen einigen Stunden und mehreren Tagen und dies sowohl in Sachsen als auch in Deutschland insgesamt. Der o.g. Anstieg bzw. Rückgang zeigt sich im Segment der betrieblichen Weiterbildung in ähnlicher Weise, mit Ausnahme der Dauerkategorie „mehrere Wochen“. Für Deutschland insgesamt ist hier kein signifikanter Unterschied zu 2016 zu erkennen.

Sowohl im individuellen berufsbezogenen als auch im nicht berufsbezogenen Segment liegt der Anteilswert der Weiterbildungsaktivitäten, die einige Stunden bis mehrere Tage dauern, in Sachsen im Jahr 2022 deutlich niedriger (70 % <sup>(D)</sup> bzw. 56 % <sup>(D)</sup>) als im Segment der betrieblichen Weiterbildung. Während im Vergleich zu 2016 bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung keine deutliche Veränderung in den einzelnen Dauerkategorien zu erkennen ist, so ist bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ähnlich der betrieblichen Weiterbildung ein deutlicher Anstieg der Dauerkategorie „einige Stunden“ erkennbar (plus 15 Prozentpunkte).

Im längerfristigen Vergleich sind demnach sowohl in Sachsen als auch Deutschland insgesamt in allen drei Segmenten deutliche Rückgänge der Dauern zu erkennen.

**Tabelle 9: Zeitraum innerhalb der letzten zwölf Monate, über die sich Weiterbildungsaktivitäten erstrecken in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten der 18- bis 64-Jährigen		Anteilswerte in Prozent											
		Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
Erfragt für eine (Sachsen- Zusatz) bzw. bis zu vier Aktivitäten (Sachsen-Haupt)	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland			
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	
<b>Dauer</b>	(n=1.677)	(n=1.159)	(n=1.292)	(n=6.453)	(n=5.416)	(n=14.072)	(n=1.190)	(n=842)	(n=1.005)	(n=4.314)	(n=3.644)	(n=10.321)	
einige Stunden	25	27	38	24	24	44	28	29	41	26	27	47	
einen Tag	24	30	25	21	24	18	28	35	29	26	30	20	
mehrere Tage	31	25	22	31	28	23	34	26	22	36	31	24	
mehrere Wochen	7	7	4	9	7	6	5	4	3	6	5	4	
mehrere Monate	10	8	9	13	13	9	4	4	5	5	5	4	
keine Angabe	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	
Summe	100	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung						
	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland			
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	
<b>Dauer</b>	(n=247)	(n=137)	(n=108)	(n=933)	(n=612)	(n=1.151)	(n=240)	(n=180)	(n=179)	(n=1.206)	(n=1.160)	(n=2.600)	
einige Stunden	20	21	36	16	13	35	11	19	23	18	18	30	
einen Tag	17	20	12	13	15	13	8	11	8	7	8	10	
mehrere Tage	27	25	23	27	27	20	20	21	24	18	17	19	
mehrere Wochen	13	13	7	14	13	8	12	15	8	16	13	11	
mehrere Monate	18	19	20	25	28	22	37	24	30	37	34	26	
keine Angabe	4	3	3	5	4	2	12	11	6	5	9	5	
Summe	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	

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

© Verian 2023

## Investierte Zeit in Stunden

Die zeitliche Intensität von Weiterbildungsaktivitäten lässt sich mithilfe der Frage nach der in Weiterbildung investierten Zeit in Form von „Unterrichts- oder Veranstaltungsstunden“ ermitteln. Die zeitliche Intensität von Weiterbildungsaktivitäten variiert stark und ist mit der Dauer korreliert. Durchschnittlich werden im Jahr 2022 in Sachsen für eine Weiterbildungsaktivität 28 Stunden aufgewendet (Tabelle 10). Wie der Vergleich des arithmetischen Mittelwerts mit dem berichteten Median (8 Stunden) zeigt, ist der Mittelwert stark von wenigen zeitintensiven Weiterbildungsaktivitäten beeinflusst. Dies zeigt sich auch bei den Anteilswerten. Nur 13 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten umfassen 41 und mehr Stunden. Dagegen umfassen knapp drei von fünf Aktivitäten (59 %<sup>(D)</sup>) zehn oder weniger Unterrichtsstunden.

Getrennt nach Weiterbildungssegmenten ergibt sich ein eindeutiges Muster:

- Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind auch im Jahr 2022 am wenigsten zeitintensiv (Mittelwert: 24 Stunden).
- In nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten wird durchschnittlich die meiste Zeit investiert (Mittelwert: 51 Stunden).
- Individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten liegen zwischen den beiden anderen Segmenten (Mittelwert: 42 Stunden).

Es ist hierbei allerdings die sehr niedrige ungewichtete Fallzahl sowohl für die individuelle berufsbezogene als auch für die nicht berufsbezogene Weiterbildung zu berücksichtigen. Diese führt dazu, dass in den einzelnen Kategorien die Fallzahl jeweils unter 40 Fällen liegt. Ein sehr hoher Zufallsfehler ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Während der Durchschnittswert im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung in Sachsen ähnlich hoch der in Deutschland insgesamt ist (Sachsen: 51,4 Stunden, Deutschland: 50,2 Stunden), so unterscheidet er sich bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung deutlich und liegt 27,4 Stunden unter dem Wert für Deutschland insgesamt.

In Sachsen ist nicht nur die Dauer der einzelnen Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger seit dem Jahr 2016 zurückgegangen, sondern auch die durchschnittlich für Weiterbildung aufgewendete Zeit in Stunden. Das Ergebnis korrespondiert mit dem von Deutschland insgesamt.

**Tabelle 10: Intensität der Weiterbildungsaktivitäten in Unterrichts-/Veranstaltungsstunden in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten der 18- bis 64-Jährigen Erfragt für eine (Sachsen-Zusatz) bzw. bis zu vier Aktivitäten (Sachsen-Haupt)	Anteilswerte in Prozent											
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung					
	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland		
	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022	2012	2016	2022
<b>Investierte Zeit in Stunden</b>	(n=851)	(n=704)	(n=1.292)	(n=6.453)	(n=5.416)	(n=14.072)	(n=584)	(n=496)	(n=1.005)	(n=4.314)	(n=3.644)	(n=10.321)
1-4 Stunden	11	15	24	15	15	29	12	17	26	17	17	32
5-10 Stunden	25	32	34	27	30	30	29	36	38	32	36	33
11-20 Stunden	23	16	15	18	16	14	24	18	15	18	17	13
21-40 Stunden	19	21	14	19	18	13	19	18	11	18	17	12
41-100 Stunden	14	10	8	13	13	8	11	7	6	10	9	6
101-500 Stunden	8	6	5	7	6	4	5	4	4	4	4	3
501 Stunden und mehr	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Summe	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>
Median	16	14	8	16	15	8	16	9	8	12	9	8
Mittelwert	45,8	40,6	28,3	43,4	42,2	30,7	33,2	28,7	23,6	31,8	29,4	23,1
	individuelle berufsbezogene Weiterbildung						nicht berufsbezogene Weiterbildung					
	Sachsen			Deutschland			Sachsen			Deutschland		
	2012	2016	2022 <sup>2)</sup>	2012	2016	2022	2012	2016	2022 <sup>2)</sup>	2012	2016	2022
<b>Investierte Zeit in Stunden</b>	(n=141)	(n=97)	(n=108)	(n=933)	(n=612)	(n=1.151)	(n=126)	(n=111)	(n=179)	(n=1.206)	(n=1.160)	(n=2.600)
1-4 Stunden	11	12	24	11	8	22	6	6	10	11	10	15
5-10 Stunden	20	23	23	18	18	25	12	15	16	15	16	20
11-20 Stunden	19	6	10	17	14	12	17	16	16	20	17	18
21-40 Stunden	12	30	21	18	17	13	27	31	28	21	22	19
41-100 Stunden	15	14	17	18	20	12	28	21	14	20	27	19
101-500 Stunden	20	13	5	14	19	13	8	7	14	10	7	8
501 Stunden und mehr	3	2	0	4	4	3	2	5	0	2	1	1
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100	100
Median	24	30	15	24	30	12	27	24	25	24	30	20
Mittelwert	88,9	68,2	42,0	84,9	109,7	69,4	67,9	87,9	51,4	57,8	54,9	50,2

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

<sup>2)</sup> Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet in den einzelnen Kategorien unter 40 Fällen. Ein sehr hoher Zufallsfehler ist hierbei zu berücksichtigen.

© Verian 2023

## 5.2. Themenbereiche der Weiterbildungsaktivitäten

Im Rahmen des AES wurden für alle Lern- und Bildungsaktivitäten die jeweiligen Themenbereiche oder -gebiete offen erfragt. Die offenen Nennungen wurden, wie in den vorangegangenen Erhebungen auch, nach der ISCED (*International Standard Classification of Education*) vercodet (UNESCO 2006; UNESCO 2014). Wenngleich die ISCED entwickelt wurde, um Ausbildungsberufe in quantitativen Erhebungen vergleichen zu können,<sup>20</sup> wird sie im AES nicht nur zur Vercodung der Themenbereiche der formalen Bildungsaktivitäten, sondern auch für die der non-formalen Weiterbildungs- und informellen Lernaktivitäten herangezogen.<sup>21</sup>

Weiterbildungsaktivitäten behandeln in Sachsen im Jahr 2022 zu gut einem Drittel die Themenbereiche „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (38 %) und knapp einem Viertel „Natur, Technik, Computer“ (24 %). Die Themenbereiche „Gesundheit und Sport“ (16 %), „Grundbildung, Sprachen, Kultur, Politik“ (8 %) sowie der Themenbereich „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (6 %, Abbildung 10) sind seltener Themen von Weiterbildungsaktivitäten.

<sup>20</sup> Mit „Ausbildungsberufen“ sind dabei im AES alle formalen Bildungsaktivitäten (s. Kapitel 2) gemeint, die nicht im allgemeinbildenden schulischen Kontext stattfinden. Die ISCED umfasst zwei getrennte Klassifikationssysteme: a) Levels (s. Kapitel 4.2) und b) Fields. Die ISCED-Fields werden, übertragen ins Deutsche, als „Ausbildungsfelder“ bezeichnet (Destatis 2016). Im AES erfolgt die Klassifikation der Themenbereiche oder -gebiete auf Ebene des höchsten Detaillierungsgrads der ISCED-Fields, der sogenannten „detaillierten Felder“ (3. Ebene). Die detaillierten Felder können auf der nächsten Aggregationsstufe in vorgegebener Form zu den sogenannten „engen Feldern“ (2. Ebene) und diese wiederum auf der nächsten Aggregationsstufe in vorgegebener Weise zu den sogenannten „breiten Feldern“ (1. Ebene, genauer s. UNESCO 2014) zusammengefasst werden.

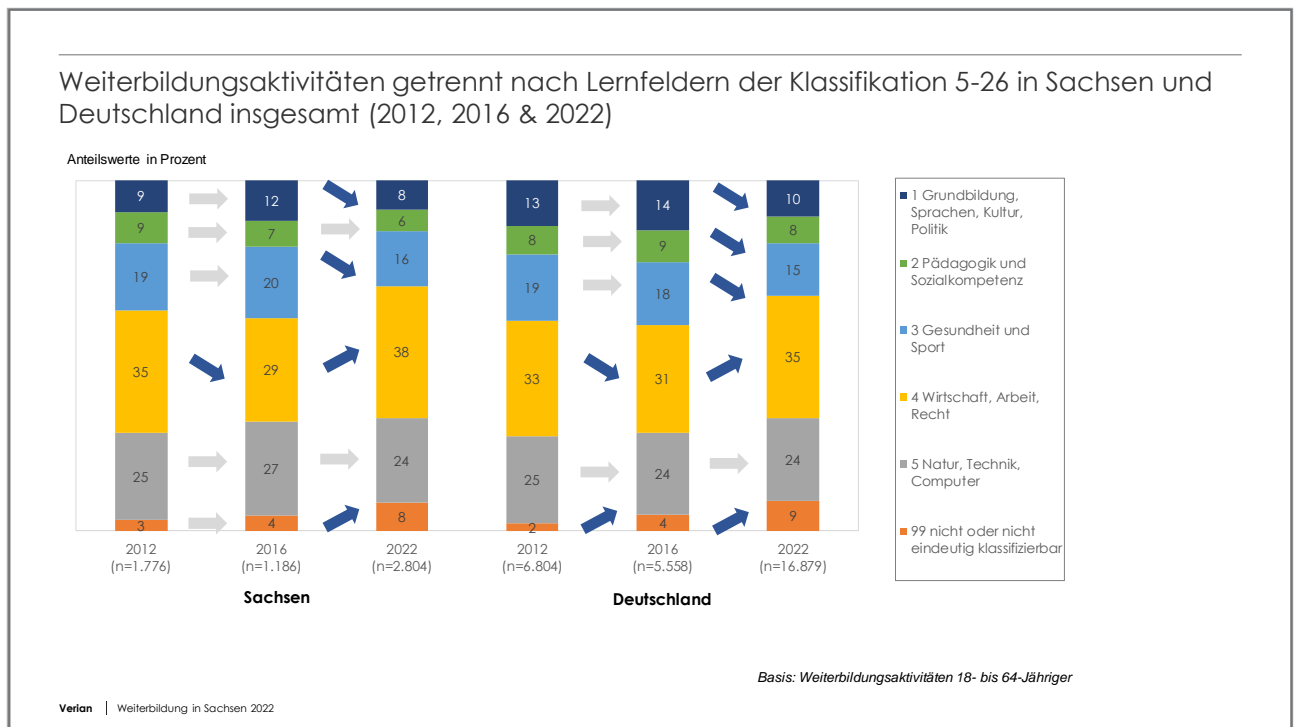
<sup>21</sup> Für eine geeignete Darstellung der Weiterbildungsaktivitäten entwickelte Verian (ehemals: Kantar Public) eine modifizierte Zusammenfassung der detaillierten Ausbildungsfelder, die sogenannte Klassifikation 5-25, die für die AES-Erhebungen von 2007 bis 2014 auf Basis der ISCED 1997 angewendet wurde. Für den AES 2016 (European Commission 2017) wurde erstmals die zuletzt revidierte Fassung, die ISCED 2013-F (UNESCO 2014), angewendet und kommt seither im AES zum Einsatz und so auch im AES 2022 (European Commission 2022). Folglich wurde die Klassifikation 5-25 für die Ergebnisdarstellung durch die Klassifikation 5-26, die eine Kategorie mehr enthält, ersetzt (Bilger & Thümmel 2017).

Im Rahmen der EU-Task Force des AES (TFAES) wurde beschlossen, die sogenannten interdisziplinären Codes, die auf aggregierter Ebene bislang zu hohen Anteilswerten nicht zuordenbarer Fälle führte, in der Klassifikation durch den jeweils erstgenannten Themenbereich bzw. den Hauptthemenbereich zu ersetzen. Ein entsprechender Hinweis wird im Manual des AES 2022 gegeben: „The »leading subject rule« is to be used to determine the field for inter-disciplinary or broad programmes, i.e. programmes that combine several detailed fields and where no single detailed field dominates“ (European Commission 2022, S. 153).

Im Vergleich zum Jahr 2016 sind bei einzelnen Themenbereichen deutliche Veränderungen zu erkennen. Die Veränderungen entsprechen allerdings in nur drei Kategorien einem Unterschied von mehr als drei Prozentpunkten. Die deutlichste Veränderung ist im Bereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ mit einem Zuwachs von acht Prozentpunkte<sup>(D)</sup> zu erkennen. Darunter sind drei der sechs Basiskategorien „Arbeit und Organisation, Arbeitsumwelt“ (plus 3 Prozentpunkte, nicht tabelliert), „Rechtsthemen“ (plus 2 Prozentpunkte, nicht tabelliert) sowie „Arbeitsschutz, Umweltschutz“ (plus 4 Prozentpunkte, nicht tabelliert) signifikant angestiegen.

Die Lernfelder „Grundbildung, Sprachen, Kultur, Politik“ (minus 3 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>) sowie „Gesundheit und Sport“ (minus 5 Prozentpunkte<sup>(D)</sup>) werden im Vergleich zu 2016 hingegen deutlich seltener behandelt. Die Zu- beziehungsweise Abnahmen gleichen den Ergebnissen für Deutschland insgesamt.

**Abbildung 10: Weiterbildungsaktivitäten nach Lernfeldern**



### 5.3. Anbieter von Weiterbildung

Im AES 2016 wurde das Instrument zur Erfassung der Anbieter non-formaler (Weiter-)Bildung überarbeitet (Schrader, Strauß & Reichart 2017). Seither wird gefragt, welche Personen, Einrichtungen oder Stellen Weiterbildungsaktivitäten organisiert bzw. beauftragt haben, und anschließend erhoben, wer die Weiterbildungsaktivität angeboten und durchgeführt hat. Ein direkter Vergleich der Ergebnisse ist instrumentenbedingt erst ab dem Jahr 2016 möglich.

Non-formale Weiterbildungsaktivitäten werden in Sachsen im Jahr 2022 überwiegend vom Arbeitgeber beauftragt bzw. organisiert (64 %, nicht tabelliert). Mit deutlichem Abstand folgen darauf „ich selbst“ (10 %), eine andere Firma (9 %), sonstige Personen, Stellen oder Einrichtungen (6 %) und Bildungseinrichtungen (5 %, nicht tabelliert). Extra prüfen

Weiterbildung ist dem nationalen Bildungsbericht (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 223 f.) zufolge von institutioneller Vielfalt mit zudem unterschiedlichen Finanzierungsgrundlagen geprägt. „Diese vielfältige Anbieterlandschaft ist das Ergebnis eines historisch gewachsenen, angebotsgetriebenen Entwicklungsprozesses, der von Marktmechanismen und begrenzten staatlichen Eingriffen geprägt wurde“ (OECD 2021, S. 5). Das zeigt auch der AES 2022 für Sachsen. Die Mehrheit (55 %) der Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen wurde im Jahr 2022 von betrieblichen Anbietern angeboten, 17 Prozent von kommerziellen Anbietern, 15 Prozent von gemeinschaftlichen Anbietern und weitere vier Prozent von staatlichen Anbietern (Tabelle 11). Jeweils drei Prozent der Aktivitäten entfallen auf die Kategorien „sonstige

Anbieter“ sowie „digitale Plattformen“. Diese Rangreihe ergibt sich auch für Deutschland insgesamt. Im Vergleich zu 2016 werden Weiterbildungen deutlich seltener von sonstigen Anbietern (minus 7 Prozentpunkte) und staatlichen Anbietern (minus 6 Prozentpunkte), deutlich häufiger aber von kommerziellen Anbietern (plus 5 Prozentpunkte) angeboten.

Die Zusammensetzung der Anbieter fällt getrennt nach Weiterbildungssegmenten verschieden aus. Von den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten entfallen 65 Prozent auf betriebliche Anbieter, 15 Prozent auf gemeinschaftliche Anbieter und weitere 12 Prozent auf kommerzielle Anbieter. D. h. der hohe Anteilswert unter allen Weiterbildungsaktivitäten, die von betrieblichen Anbietern angeboten werden, ist vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen.

Die Verteilung der Anbieter im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung fällt deutlich heterogener aus. So werden 30 Prozent der Angebote von betrieblichen Anbietern, 25 Prozent von kommerziellen Anbietern, 15 Prozent von gemeinschaftlichen Anbietern und 11 Prozent von staatlichen Anbietern unterbreitet. Im Vergleich zu dem Jahr 2016 werden Weiterbildungsaktivitäten deutlich häufiger von betrieblichen Anbietern (plus 14 Prozentpunkte) angeboten. Hierbei zeigt sich auch ein deutlicher Unterschied zu Deutschland insgesamt, wo Weiterbildungsaktivitäten von betrieblichen Anbietern deutlich seltener angeboten werden als in Sachsen (18 % vs. 30 %). Fallzahlbedingt sind die Ergebnisse allerdings nur vorsichtig zu interpretieren, da diese ungewichtet in den Einzelkategorien häufig unter 40 Fällen liegen.

Auch im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ist die ungewichtete Fallzahl sehr niedrig, weshalb die Ergebnisse zwar präsentiert werden, aber ein hoher Zufallsfehler zu berücksichtigen ist. In Bezug auf die Verteilung zeigt sich, dass Weiterbildungsaktivitäten mit Abstand am häufigsten von kommerziellen Anbietern (40 %), gefolgt von gemeinschaftlichen Anbietern (19 %), digitalen Plattformen (13 %) und staatlichen Anbietern (11 %) angeboten werden. Im Vergleich zu 2016 zeigen sich hier sehr deutliche Veränderungen in der Anbieterstruktur. Während Weiterbildungen im Vergleich zu 2016 deutlich seltener von staatlichen Anbietern (minus 24 Prozentpunkte) und sonstigen Anbietern (minus 20 Prozentpunkte) angeboten werden, werden sie deutlich häufiger von gemeinschaftlichen (plus 15 Prozentpunkte) Anbietern angeboten.



**Tabelle 11: Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Anbietern in Sachsen und Deutschland insgesamt (2016 & 2022)**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- Is 64-Jähriger	Anteilswerte in Prozent							
	alle Weiterbildungsaktivitäten				betriebliche Weiterbildung			
Erfragt für eine (Sachsen-Zusatz) bzw. bis zu zwei Aktivitäten (Sachsen-Haupt)	Sachsen 2016	Sachsen 2022	Deutschland 2016	Deutschland 2022	Sachsen 2016	Sachsen 2022	Deutschland 2016	Deutschland 2022
Anbieter	(n=704)	(n=1.113)	(n=4.626)	(n=9.664)	(n=496)	(n=861)	(n=3.075)	(n=6.892)
<b>betriebliche Anbieter</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>56<sup>1)</sup></b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>71</b>
Arbeitgeber	35	38	39	42	46	47	53	54
eine andere Firma, z.B. der Hersteller oder Lieferant eines Produkts	16	17	13	14	19	18	16	17
<b>staatliche Anbieter</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2<sup>1)</sup></b>	<b>4</b>	<b>2</b>
eine Volkshochschule	7	1	6	2	3	1	1	0
eine (Fern-)Universität/an eine Hochschule angegl. Institut/Organisation/ eine andere wiss. Einrichtung	3	3	4	3	1	2	3	2
<b>gemeinschaftliche Anbieter</b>	<b>16</b>	<b>15<sup>1)</sup></b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>11<sup>1)</sup></b>
eine Industrie- und Handels- oder Handwerkskammer, eine Arbeitgeberorganisation	5	4	3	2	5	5	3	2
ein Berufsverband, eine Innung oder eine berufsständische Organisation (z.B. Ärztekammer, Rechtsanwaltskammer)	4	4	5	4	4	4	5	4
eine Gewerkschaft bzw. ihre Bildungseinrichtung, z.B. ein Berufsbildungswerk	1	1	2	1	1	1	2	1
eine Einrichtung der Kirchen, z.B. eine Akademie	0	1	1	1	0	1	1	1
ein gemeinnütziger Verein einer Partei oder eine soziale, kulturelle oder politische Initiative	4	3	3	3	3	1	1	2
ein Wohlfahrtsverband, z.B. die Arbeiterwohlfahrt oder der Paritätische Wohlfahrtsverband	2	3	2	2	2	3	2	2
<b>kommerzielle Anbieter</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>11<sup>1)</sup></b>	<b>11</b>
ein kommerzielles Bildungsinstitut, z.B. ein Spracheninstitut	6	6	6	7	5	5	4	5
eine selbstständig tätige Einzelperson, z.B. eine Lehrerin, ein Trainer oder Fahrlehrer	6	11	12	10	3	7	6	6
<b>sonstiger Anbieter</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4<sup>1)</sup></b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
eine nicht-kommerzielle Einrichtung, deren Hauptzweck nicht Bildung ist (z.B. Bibliotheken, Museen)	2	1	1	1	0	1	0	1
eine andere Einrichtung der Erwachsenenbildung	1	0	0	0	1	0	0	0
eine andere Einrichtung oder Person	7	2	1	2	6	1	1	1
<b>digitale Plattform</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>3</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>2</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>1</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>1</b>
eine digitale Plattform wie z.B. LinkedIn, Xing, udacity	nicht erfragt	3	nicht erfragt	2	nicht erfragt	1	nicht erfragt	1
<b>keine Angabe</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Gesamt	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>
	<b>individuelle berufsbezogene Weiterbildung</b>				<b>nicht berufsbezogene Weiterbildung</b>			
	Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland	
	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022
<b>Anbieter</b>	<b>(n=97)</b>	<b>(n=99)</b>	<b>(n=552)</b>	<b>(n=904)</b>	<b>(n=111)</b>	<b>(n=153)</b>	<b>(n=999)</b>	<b>(n=1.868)</b>
<b>betriebliche Anbieter</b>	<b>16</b>	<b>30<sup>1)</sup></b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>3<sup>1)</sup></b>	<b>5</b>	<b>6<sup>1)</sup></b>
Arbeitgeber	5	7	4	7	0	0	2	0
eine andere Firma, z.B. der Hersteller oder Lieferant eines Produkts	11	24	11	11	4	2	3	5
<b>staatliche Anbieter</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>27<sup>1)</sup></b>	<b>16<sup>1)</sup></b>
eine Volkshochschule	17	-	10	4	23	5	22	9
eine (Fern-)Universität/an eine Hochschule angegl. Institut/Organisation/ eine andere wiss. Einrichtung	6	11	11	11	12	6	6	8
<b>gemeinschaftliche Anbieter</b>	<b>24</b>	<b>15<sup>1)</sup></b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>19<sup>1)</sup></b>	<b>17</b>	<b>19</b>
eine Industrie- und Handels- oder Handwerkskammer, eine Arbeitgeberorganisation	10	8	7	3	-	-	0	0
ein Berufsverband, eine Innung oder eine berufsständische Organisation (z.B. Ärztekammer, Rechtsanwaltskammer)	5	4	9	8	-	2	2	2
eine Gewerkschaft bzw. ihre Bildungseinrichtung, z.B. ein Berufsbildungswerk	2	2	2	2	-	2	1	1
eine Einrichtung der Kirchen, z.B. eine Akademie	0	0	1	2	0	0	2	2
ein gemeinnütziger Verein einer Partei oder eine soziale, kulturelle oder politische Initiative	6	2	4	3	4	14	9	11
ein Wohlfahrtsverband, z.B. die Arbeiterwohlfahrt oder der Paritätische Wohlfahrtsverband	1	-	2	2	0	0	3	3
<b>kommerzielle Anbieter</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>39<sup>1)</sup></b>
ein kommerzielles Bildungsinstitut, z.B. ein Spracheninstitut	11	12	19	16	7	6	7	11
eine selbstständig tätige Einzelperson, z.B. eine Lehrerin, ein Trainer oder Fahrlehrer	15	13	12	13	21	34	31	27
<b>sonstiger Anbieter</b>	<b>7</b>	<b>6<sup>1)</sup></b>	<b>3</b>	<b>8<sup>1)</sup></b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
eine nicht-kommerzielle Einrichtung, deren Hauptzweck nicht Bildung ist (z.B. Bibliotheken, Museen)	-	2	1	2	14	2	3	4
eine andere Einrichtung der Erwachsenenbildung	3	0	1	1	1	-	1	0
eine andere Einrichtung oder Person	4	5	1	4	12	5	3	6
<b>digitale Plattform</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>6</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>4</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>13</b>	<b>nicht erfragt</b>	<b>4</b>
eine digitale Plattform wie z.B. LinkedIn, Xing, udacity	nicht erfragt	6	nicht erfragt	4	nicht erfragt	13	nicht erfragt	4
<b>keine Angabe</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
Gesamt	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

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

## 5.4. Gründe der Teilnahme an Weiterbildung

Personen, die sich zu Beginn der Weiterbildungsaktivität in einer Erwerbstätigkeit oder in einer beruflichen Ausbildung befanden, wurden nach den Motiven ihrer Teilnahme gefragt. Es zeigt sich dabei für Sachsen 2022, dass insgesamt 74 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten auf betriebliche Veranlassung hin erfolgen

(nicht tabelliert), sei es wegen einer Anordnung (57 %) oder auf Vorschlag des Vorgesetzten (17 %). Deutlich seltener werden Weiterbildungsaktivitäten auf Anordnung der Arbeitsagentur (25 %) und fast gar nicht auf Vorschlag der Arbeitsagentur (0,1 %) hin besucht. Nur ein Prozent der Weiterbildungsaktivitäten werden von den Beschäftigten selbst initiiert.

Im Vergleich zu Deutschland insgesamt zeigt sich ein ähnliches Muster, wobei Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen deutlich seltener aufgrund von Anordnungen durch die Arbeitsagentur (minus 4 Prozentpunkte) hin erfolgen.

Weiterbildungsaktivitäten finden sehr häufig mit der Unterstützung der Arbeitgeber statt. Besonders deutlich wird dies im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Hier erfolgen knapp acht von zehn Aktivitäten aufgrund einer betrieblichen Anordnung (79 %, nicht tabelliert). Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung liegt dieser Anteilswert mit 20 Prozent deutlich niedriger. Arbeitgeber spielen also nicht nur eine große Rolle bei der Ausrichtung von Weiterbildungen (Kapitel 5.3), sondern sie sorgen auch dafür, dass Weiterbildungsaktivitäten durch Arbeitnehmer\*innen wahrgenommen werden.

Weitere Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten zeigt Tabelle 12. Im Vordergrund für eine Weiterbildungsaktivität stehen vor allem berufsbezogene Gründe:

- um die berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können (54 %,Tabelle 12),
- zur Teilnahme verpflichtet (34 %),
- um berufliche Chancen zu verbessern (21 %),
- um den Arbeitsplatz zu sichern (18 %),
- aufgrund organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit (18 %),
- zum Erwerb von Kenntnissen oder Fähigkeiten, die aufgrund der zunehmenden Digitalisierung im Rahmen der Arbeit benötigt werden (17 %),
- um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben (16 %),
- um Aussichten auf einen Arbeitsplatz oder eine neue Stelle zu verbessern (12 %) sowie
- um sich selbständig zu machen (2 %).

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

- Erweitern von Wissen/ Fähigkeiten zu einem Thema, das interessiert (45 %) sowie
- Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten, die im Alltag genutzt werden können (36 %).

Diese beiden Gründe werden sowohl bei Aktivitäten der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente als auch bei dem nicht-berufsbezogenen Weiterbildungssegment sehr häufig genannt.

Zwischen den beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmenten sind gewisse Unterschiede in der Teilnahmemotivation zu erkennen. Bei Aktivitäten, die nicht während der Arbeitszeit stattfinden bzw. nicht durch den Arbeitgeber finanziert werden (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 Aussichten auf einen Arbeitsplatz oder eine neue Stelle zu verbessern (28 % vs. 10 %)
- um berufliche Chancen zu verbessern (35 % vs. 20 %)

Daneben spielt bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung aber auch der sehr persönliche Faktor „Leute kennenlernen und Spaß haben“ im Vergleich zur beruflichen Weiterbildung eine wichtigere Rolle (16 % vs. 3 %). Betriebliche Weiterbildungen werden im Vergleich zur individuellen berufsbezogenen Weiterbildung häufiger besucht, weil man zur Teilnahme verpflichtet ist (plus 27 Prozentpunkte) oder aufgrund organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit (plus 9 Prozentpunkte).

Im Bereich des nicht berufsbezogenen Weiterbildungssegments treten andere Gründe in den Vordergrund. Die drei wichtigsten Gründe sind hier die Erweiterung des Wissens/ der Fähigkeiten zu einem Thema, das interessiert (52 %), gefolgt vom Erwerb von Kenntnissen/ Fähigkeiten, die man im Alltag nutzen kann (46 %) sowie Leute kennenzulernen und Spaß zu haben (29 %).

**Tabelle 12: Gründe Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen und Deutschland insgesamt (2022)**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger (2022) Erfragt für eine (Sachsen-Zusatz) bzw. bis zu zwei Aktivitäten (Sachsen-Haupt)	Anteilswerte in Prozent							
	alle Weiterbildungsaktivitäten		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht berufsbezogene Weiterbildung	
	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland
Ich nehme teil / habe teilgenommen, ...	(n=1.113)	(n=9.664)	(n=861)	(n=6.892)	(n=99)	(n=904)	(n=153)	(n=1.868)
um meine berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können	54	49	60	56	59	54	15	11
um meine beruflichen Chancen zu verbessern	21	20	20	19	35	36	17	15
um meinen Arbeitsplatz zu sichern	18	16	21	18	16	12	3	3
um meine Aussichten auf einen Arbeitsplatz oder eine neue Stelle zu verbessern	12	10	10	9	28	25	13	10
um mich selbstständig zu machen	2	3	0	1	9	7	6	8
wegen organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit	18	15	21	18	12	9	0	2
weil ich zur Teilnahme verpflichtet war	34	30	41	37	14	13	7	4
um Kenntnisse/Fähigkeiten zu erwerben, die ich im Alltag nutzen kann	36	35	34	34	38	38	46	41
um mein Wissen/meine Fähigkeiten zu einem Thema zu erweitern, das mich interessiert	45	40	43	37	55	52	52	47
um Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erwerben, die ich aufgrund der zunehmenden Digitalisierung im Rahmen meiner Arbeit benötige	17	17	20	20	11	17	5	3
um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben	16	15	15	14	17	25	20	15
um Leute kennen zu lernen und Spaß zu haben	8	8	3	4	16	10	29	24
um zu erfahren, wie ich gesünder leben kann	4	4	3	2	7	6	9	13
um eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können	3	4	1	3	5	5	10	14
um zu erfahren, wie ich umweltbewusster leben kann	2	0	1	0	4	0	5	0
andere Gründe	4	4	1	2	8	5	16	14
nichts davon	1	1	0	1	1	1	1	4
keine Angabe	0	0	0	0	0	0	1	1
Summe (Mehrfachnennungen)	294	272	296	276	336	316	254	228

© Verian 2023

## 5.5. Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten

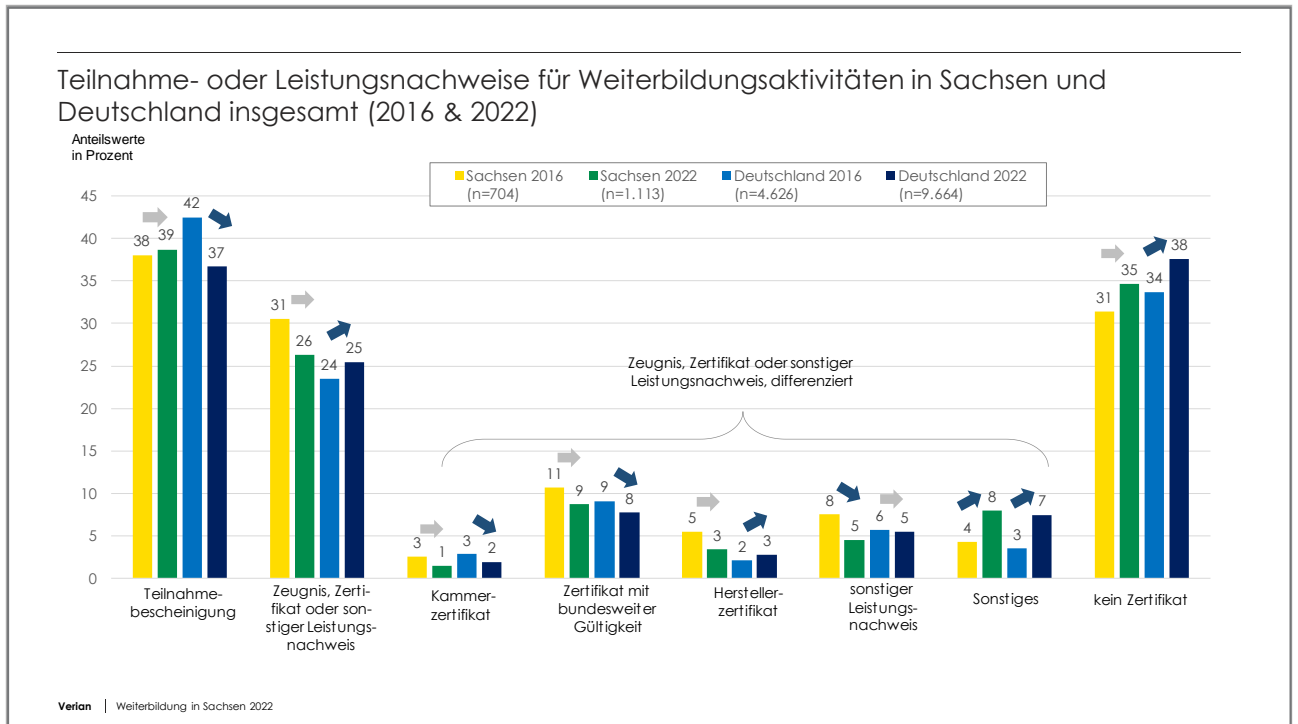
Der Nutzen von Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert. Er reicht dabei „über eine Beschäftigung und andere Arbeitsmarktergebnisse hinaus“ und kann einen Beitrag z. B. zu persönlicher Zufriedenheit, besserer Gesundheit, bürgerschaftlichem Engagement und sozialer Integration liefern (OECD 2021b, S. 152). Im Rahmen des AES werden verschiedene Nutzenaspekte sowohl subjektiver als auch objektiver Art erhoben. Erfragt wird zunächst der objektivste Aspekt, nämlich der durch den Besuch der Weiterbildungsaktivitäten erfolgte Erwerb von Teilnahmebescheinigungen und Leistungsnachweisen. Als weitere subjektive Aspekte wird zunächst nach der Einschätzung der Befragungspersonen gefragt, in welchem Umfang die erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten derzeit genutzt werden können und danach, in welcher Hinsicht konkret ein Nutzen aus der realisierten Weiterbildungsaktivität entstanden ist.

### Zertifikate/Bescheinigungen für Weiterbildungsaktivitäten

Weil im Jahr 2016 das Instrument zur Erfassung der Leistungsnachweise modifiziert wurde, erfolgt ein direkter Vergleich der Ergebnisse nur mit dem Jahr 2016. Im Jahr 2022 wurde für 65 Prozent der von 18- bis 64-Jährigen wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen eine Teilnahmebescheinigung oder ein Leistungsnachweis vergeben (Abbildung 11). Für 35 Prozent wurden keine Nachweise über die Teilnahme oder Leistung ausgestellt. Im Vergleich zum Jahr 2016 gibt es hierbei keine signifikanten Veränderungen. Unter den Leistungsnachweisen werden 2022 für Weiterbildungsaktivitäten am häufigsten Zertifikate mit bundesweiter Gültigkeit (9 %) vergeben. Darauf folgen sonstige Nachweise (8 %), sonstige Leistungsnachweise (5 %), Herstellerzertifikate (3 %), und Kammerzertifikate (1 %).

Bei getrennter Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten wurden im Jahr 2022 Teilnahmebescheinigungen und Leistungsnachweise am häufigsten für Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung (69 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (68 %, nicht tabelliert) vergeben. Deutlich geringer fällt der Vergleichswert unter den Aktivitäten der nicht berufsbezogenen Weiterbildung aus (37 %).

**Abbildung 11: Teilnahme- und Leistungsnachweise für Weiterbildungsaktivitäten**



### Subjektive Nutzenbewertung

Der Nutzen der in Weiterbildungsaktivitäten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird auch im Jahr 2022 recht positiv bewertet (Der derzeitige Nutzenumfang betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten wird am besten bewertet (sehr oder recht viel: 78 %), gefolgt von dem der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (69 %) und der wiederum von dem der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (68 %, nicht tabelliert).

Tabelle 13). Nach Angaben der Befragungspersonen können sie die Kenntnisse und Fähigkeiten aus immerhin 77 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten sehr (32 %) oder recht viel (45 %) nutzen. Für nur drei Prozent der Weiterbildungsaktivitäten wird kein Nutzen in dieser Hinsicht angegeben. Im Vergleich zum Jahr 2016 hat die positive Nutzenbewertung abgenommen (minus 3 Prozentpunkte der Anteilswerte von sehr viel und recht viel Nutzen, nicht tabelliert), was sich vor allem daran zeigt, dass 2016 noch 39 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten ein sehr hoher Nutzen zugesprochen wurde. Im Jahr 2022 sind dies mit 32 Prozent deutlich weniger.

Der derzeitige Nutzenumfang betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten wird am besten bewertet (sehr oder recht viel: 78 %), gefolgt von dem der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (69 %) und der wiederum von dem der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (68 %, nicht tabelliert).

**Tabelle 13: Subjektive Bewertung des derzeitigen Nutzens von Weiterbildungsaktivitäten in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger Erfragt für eine (Sachsen-Zusatz) bzw. bis zu zwei Aktivitäten (Sachsen-Haupt)	Anteilswerte in Prozent					
	Sachsen			Deutschland		
Derzeitiger Nutzenumfang	2012 (n=851)	2016 (n=704)	2022 (n=1.113)	2012 (n=5.215)	2016 (n=5.105)	2022 (n=9.664)
sehr viel	45	39	32	45	32	31
recht viel	45	41	45	42	45	44
eher wenig	9	19	20	11	18	21
gar nicht	1	1	3	2	4	4
keine Angabe	0	0	1	0	1	0
Summe	100	100	100 <sup>1)</sup>	100	100	100

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

## Konkreter Nutzen realisierter Weiterbildungsaktivitäten

Bei der Frage, bei welchen Punkten sich die Weiterbildung für die Befragungspersonen bereits gelohnt hat, wird mit 43 Prozent am häufigsten der Aspekt „in der Arbeit mehr leisten zu können“ genannt (Tabelle 14), gefolgt von dem Aspekt „das Wissen in Themengebieten, die einen persönlich interessieren, aufzufrischen oder zu erweitern“ (40 %) sowie „persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können“ (27 %). 22 Prozent sehen den Nutzen darin, eine neue berufliche Aufgabe übernehmen zu können, und 21 Prozent darin, ihren Alltag besser bewältigen und gestalten zu können. Die übrigen Nutzenaspekte werden zwischen acht und einem Prozent bewertet.

**Tabelle 14: Ertrag Weiterbildungsaktivitäten für Sachsen und Deutschland (2022)**

Basis: Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger (2022) Erfragt für eine (Sachsen-Zusatz) bzw. bis zu zwei Aktivitäten (Sachsen-Haupt)	Anteilswerte in Prozent							
	alle Weiterbildungsaktivitäten		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht berufsbezogene Weiterbildung	
	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland
Bei welchen Punkten hat sich die Weiterbildung für Sie bereits gelohnt? Teilnahme hat sich gelohnt, um ...	(n=1.113)	(n=9.664)	(n=861)	(n=6.892)	(n=99)	(n=904)	(n=153)	(n=1.868)
in der Arbeit mehr leisten zu können	43	32	47	38	44	30	14	6
mein Wissen in Themengebieten, die mich persönlich interessieren, aufzufrischen oder zu erweitern	40	29	37	27	49	39	52	36
eine neue berufliche Aufgabe zu übernehmen	22	19	24	21	23	20	6	6
persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können	27	23	21	18	36	33	64	46
meinen Alltag besser zu bewältigen und zu gestalten	21	21	20	22	14	16	30	20
ein höheres Gehalt zu bekommen.	8	6	8	7	14	8	4	2
bisher noch gar nicht	5	9	6	9	4	11	5	8
eine höhere Position im Beruf zu erhalten	7	6	8	7	6	7	1	2
einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job zu finden.	7	6	7	4	9	14	5	6
mehr soziale Kontakte zu haben.	6	5	3	3	16	8	24	17
gesünder zu leben und ausgeglichener zu sein.	6	5	3	2	11	5	22	19
durch ein Ehrenamt etwas Nützliches zu tun.	4	4	2	2	5	5	13	12
einen Beitrag zum Klima- bzw. Umweltschutz zu leisten.	1	0	1	0	5	0	4	0
nichts davon	11	13	13	14	6	9	5	7
keine Angabe	0	0	0	0	-	-	1	1
Summe (Mehrfachnennung)	208	179 <sup>1)</sup>	198 <sup>1)</sup>	174	244 <sup>1)</sup>	204 <sup>1)</sup>	250	189 <sup>1)</sup>

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

© Verian 2023

Mit Blick auf die drei Weiterbildungssegmente lassen sich folgende Bewertungsstrukturen festhalten:

- Im Segment der betrieblichen Weiterbildung wird der Aspekt „in der Arbeit mehr leisten zu können“ (47 %) am häufigsten genannt, gefolgt von „mein Wissen in Themengebieten, die mich persönlich interessieren, aufzufrischen oder zu erweitern“ (37 %), „eine neue berufliche Aufgabe zu übernehmen“ (24 %) sowie „persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können“ (21 %).
- Auch im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung werden diese Aspekte am häufigsten genannt, allerdings in einer anderen Reihenfolge. Am häufigsten hat sich hier die Weiterbildung bereits gelohnt, um „Wissen in Themengebieten aufzufrischen oder zu erweitern, die einen persönlich interessieren“ (49 %), gefolgt von dem Aspekt „in der Arbeit mehr leisten zu können“ (44 %), „persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können“ (36 %) sowie „eine neue berufliche Aufgabe übernehmen zu können“ (23 %).
- Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Zwar werden auch hier die Aspekte „persönlich zufriedener zu sein durch mehr Wissen und Können“ (64 %) sowie „mein Wissen in Themengebieten aufzufrischen oder zu erweitern, die mich persönlich interessieren“ (52 %) am häufigsten genannt, allerdings gefolgt von dem Aspekt „den Alltag besser bewältigen zu können“ (30 %) sowie „mehr soziale Kontakte zu haben“ (24 %).

## 5.6. Individuelle Kosten und Finanzierung von Weiterbildung

Für Weiterbildungsaktivitäten können Kosten für Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Bücher oder Lernmaterialien anfallen. Drei von vier Personen in Sachsen geben an, dass der (zukünftige) Arbeitgeber zumindest teilweise die Kosten für diese Weiterbildungsaktivitäten übernommen hat. Doch nicht nur für nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten (hier entfällt die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber) können darüber hinaus zusätzliche Kosten anfallen, die entweder aus privaten Mitteln oder durch bestimmte Einrichtungen, Personen oder Regelungen getragen werden.

## Individuelle Kostenübernahme

Weiterbildungsaktivitäten werden in Sachsen im Jahr 2022 zu 21 Prozent zumindest teilweise aus privaten Mitteln mitfinanziert (nicht tabelliert), dies schließt Kosten für Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Bücher oder Lernmaterialien (z.B. Computer, Software, CDs, DVDs, APPs, Gebühren für Datenbanken oder Bibliotheken) mit ein. Dieses Bild deckt sich mit dem Ergebnis für Deutschland insgesamt.

Mit Blick auf die drei Weiterbildungssegmente zeigt sich, dass nicht berufsbezogene Weiterbildungen am häufigsten aus privaten Mitteln mitfinanziert werden (74 %), gefolgt von individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen (63 %) und schließlich betrieblichen Weiterbildungen (10 %). Im Vergleich zu Deutschland insgesamt deckt sich auch dieses Bild weitestgehend, allerdings fallen in Sachsen bei betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten signifikant häufiger private Kosten an als dies für Deutschland insgesamt gemessen wurde (Sachsen: 10 Prozent vs. Deutschland insgesamt: 7 Prozent, nicht tabelliert).

## Kostenübernahme durch andere Einrichtungen, Personen oder Regelungen

Neben der Frage nach individueller Finanzierung wurden die Weiterbildungsteilnehmenden in Sachsen darüber hinaus gefragt, welche anderen Einrichtungen, Personen oder Regelungen die Kosten der Weiterbildungsaktivitäten übernommen haben.

Am häufigsten werden die Kosten für Weiterbildungsaktivitäten vom (zukünftigen) Arbeitgeber bzw. für Selbständige aus nicht-privaten Mitteln der eigenen Selbständigkeit / des eigenen Unternehmens getragen (72 %, Tabelle 15). Dies sind ausschließlich Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung.

Im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung werden für Weiterbildungsaktivitäten die Kosten am häufigsten vom Finanzamt, in Form von steuerlicher Begünstigung (9 %) oder einer anderen öffentlichen oder privaten Einrichtung (9 %) übernommen. Für immerhin 70 Prozent der Aktivitäten fallen entweder keine weiteren Kosten an oder sie werden durch keine der angeführten Stellen übernommen.

Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung werden die Kosten am häufigsten von Eltern, Partnern, anderen Familienmitgliedern oder Freunden übernommen (16 %), gefolgt von Sonstigen (15 %) und anderen öffentlichen oder privaten Einrichtungen (7 %).

**Tabelle 15: Kostenübernahme durch andere Einrichtungen, Personen oder Regelungen**

Erfragt für eine Aktivität	Anteilswerte in Prozent							
	alle Weiterbildungsaktivitäten		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht berufsbezogene Weiterbildung	
	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland
	(n=939)	(n=5.686)	(n=727)	(n=4.031)	(n=81)	(n=560)	(n=131)	(n=1.095)
Eine Kostenübernahme erfolg(e) durch...								
den Arbeitgeber oder den zukünftigen Arbeitgeber (Selbständige: oder aus nicht-privaten Mitteln der eigenen Selbständigkeit/des eigenen Unternehmens)	69	68	89	88	0	0	0	0
das Arbeitsamt (Arbeitsagentur oder ARGE)	2	2	1	0	10	9	5	4
eine andere öffentliche oder private Einrichtung	2	3	1	1	9	8	5	8
Nutzung der Bildungsprämie	0	0	0	0	1	1	0	0
Nutzung eines Weiterbildungsschecks oder eine Förderung über „Berufliche Weiterbildung Sachsen (ReactEU)“	0	0	0	0	4	0	1	0
Nutzung regionaler Bildungsgutscheine	0	0	0	0	0	2	0	0
Eltern, Partner, andere Familienmitglieder oder Freunde	3	2	0	0	2	6	19	11
das Finanzamt, in Form von steuerlicher Begünstigung	1	1	0	1	10	6	2	2
Sonstige	3	2	1	1	5	4	11	8
keine davon	20	22	8	10	64	65	56	66
keine Angabe	1	1	0	0	0	0	3	2
Summe (Mehrfachnennung)	101	101	101 <sup>1)</sup>	101	105	101	102	100 <sup>1)</sup>

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

# 6. Lebenslanges Lernen Erwachsener

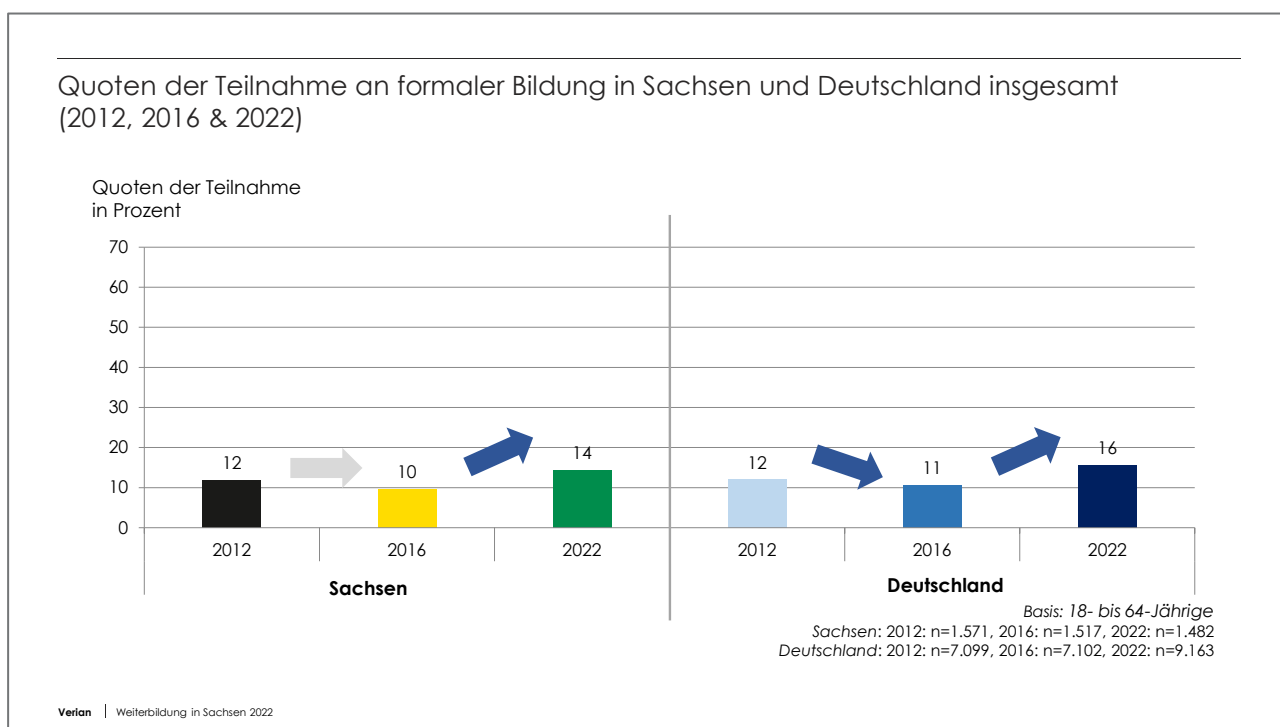
## 6.1. Teilnahme an formaler Bildung

Der formalen Bildung gehören Bildungsaktivitäten an, die zu einem im DQR verorteten, bzw. anerkannten Abschluss führen und eine theoretische Mindestdauer von einem Semester umfassen (s. Kapitel 2). In die Quote der Teilnahme gehen all diejenigen Personen ein, die eine formale Bildungsaktivität innerhalb der letzten zwölf Monate wahrnahmen, unabhängig davon, ob die Bildungsaktivität mit oder ohne Abschluss beendet oder zum Zeitpunkt des Interviews noch besucht wurde.

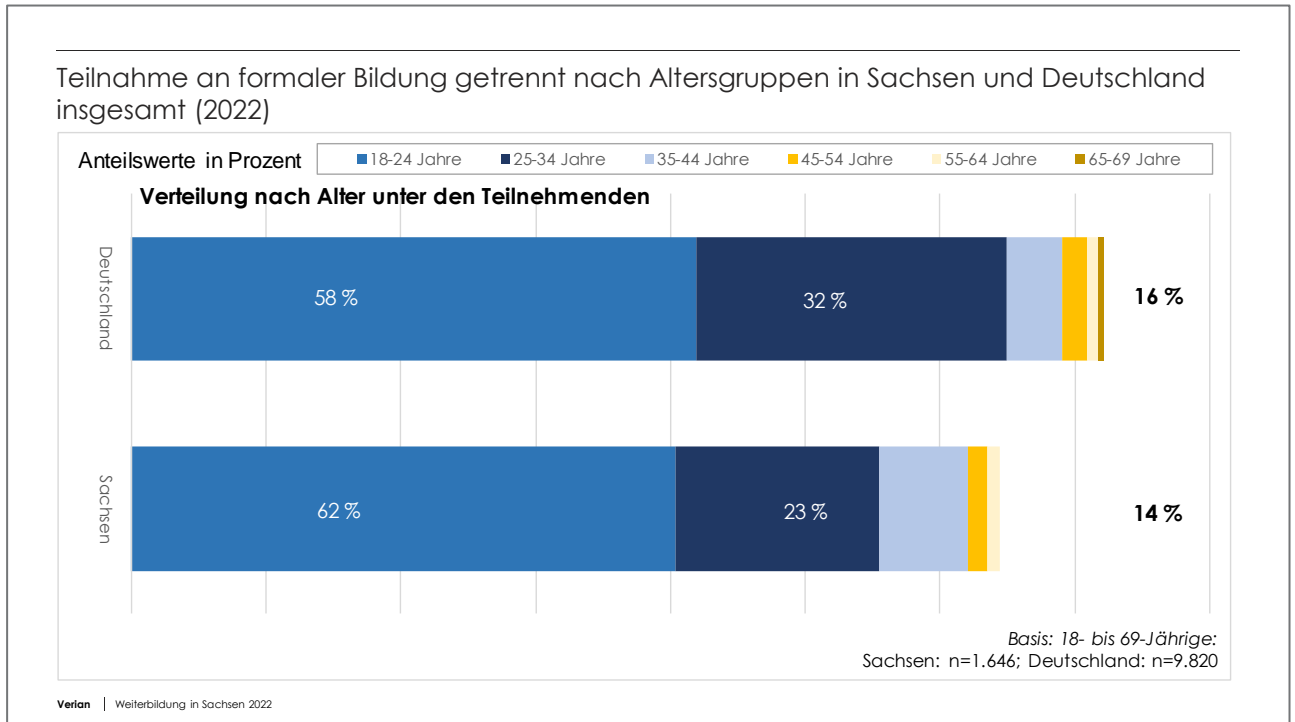
Im Jahr 2022 liegt die Quote der Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen in Sachsen an formalen Bildungsaktivitäten bei 14 Prozent (Abbildung 12). Sie liegt damit deutlich höher als die Quoten der Jahre 2012 und 2016 (12 % bzw. 10 %) und ist nicht signifikant verschieden vom Vergleichswert aus Deutschland insgesamt (16 %).

Der überwiegende Anteil der Teilnehmenden an formaler Bildung findet sich in den beiden Altersgruppen der 18- bis 24-Jährigen (62 %) und der 25- bis 34-Jährigen (23 %, Abbildung 13), auf die beinahe neun von zehn der Teilnehmenden entfallen, und zwar sowohl in Sachsen als auch in Deutschland insgesamt.

**Abbildung 12: Teilnahme an formaler Bildung**



**Abbildung 13: Formale Bildung nach Altersgruppen**



## 6.2. Informelles Lernen

Neben formaler und non-formaler Bildung wird im AES erfragt, ob die Erwachsenen sich in den letzten zwölf Monaten informell weitergebildet haben. In Abgrenzung zu (non-)formaler Bildung findet informelles Lernen nicht in institutionalisierten Kontexten statt. Ein professionell aufbereitetes Lernsetting im Sinne von Lehrer-Schüler-Arrangements ist nicht gegeben. Ausgeschlossen ist per Eurostat-Vorgabe nicht intentionales Lernen. Erfasst wird diese Lernform mithilfe einer gestützten Frage, die zuletzt im Jahr 2016 modifiziert wurde (Kaufmann-Kuchta & Kuper 2017). Daher wird kein Ergebnisvergleich mit der Erhebung des Jahres 2012 vorgenommen.

Informelles Lernen wird im AES 2022 mit folgender Frage erfasst: „Einmal abgesehen von der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten, kann man Kenntnisse und Fertigkeiten auch dadurch erwerben oder verbessern, dass man sich bewusst selbst etwas beibringt, sei es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit, allein oder zusammen mit anderen. Auf der Liste stehen verschiedene Formen, in denen man das tun kann. Bitte denken Sie wieder an die letzten 12 Monate, also die Zeit zwischen [Zeitpunkt des Interviews vor 12 Monaten] 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 Sie dies derzeit? Bitte benennen Sie alles Zutreffende.“

Tabelle 16 zeigt sowohl die Antwortvorgaben als auch die Ergebnisse für die beiden Gruppen der 18- bis 64-Jährigen und der 18- bis 69-Jährigen jeweils für Sachsen und Deutschland insgesamt für die Jahre 2016 und 2022. Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind kaum nennenswert. Im Folgenden wird ausschließlich die Gruppe der 18- bis 64-Jährigen betrachtet.

Am häufigsten lesen 18- bis 64-jährige Erwachsene in Sachsen Bücher oder Fachzeitschriften (47 %), um informell zu lernen, oder sie lernen von Familienangehörigen, Freunden oder Kollegen (38 %). Darauf folgt das Nutzen von on- oder offline Lernangeboten am Tablet, Laptop, Smartphone oder Computer (37 %) und das Nutzen von Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD (27 %). Deutlich weniger häufig wird informell durch Führungen in Museen oder zu historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen (12 %) und durch Besuche von Büchereien oder offenen Lernzentren (6 %) gelernt.

Im Vergleich zu 2016 ist die Teilnahmequote an informellem Lernen mit 24 Prozentpunkten deutlich gestiegen. Auch auf Deutschlandebene insgesamt ist ein starker Anstieg beim informellen Lernen zu verzeichnen.



**Tabelle 16: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten in Sachsen und Deutschland insgesamt (2016 & 2022)<sup>22</sup>**

Basis:	Anteilswerte in Prozent							
	18- bis 64-Jährige				18- bis 69-Jährige			
	Sachsen		Deutschland		Sachsen		Deutschland	
	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022
<b>Teilnahme an Aktivitäten informellen Lernens</b>	(n=1.517)	(n=1.482)	(n=7.102)	(n=9.163)	n=1.653	(n=1.646)	(n=7.750)	(n=9.820)
Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen	17	38	18	37	17	37	18	36
Lesen von z. B. Büchern oder Fachzeitschriften	32	47	29	48	32	46	29	48
Nutzung von on- oder offline Lehrangeboten am Tablet, Laptop, Smartphone oder Computer <sup>2)</sup>	20	37	21	41	20	36	21	40
Wissenssendungen im Fernsehen, Radio oder auf Video, CD, DVD	16	27	15	30	17	28	15	30
Führungen, sei es persönlich oder per Audio-Guide oder mithilfe gedruckter Anleitungen, in Museen oder historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen <sup>3)</sup>	8	12	7	11	9	13	7	11
Besuche von Büchereien oder offenen Lernzentren	4	6	5	6	4	6	5	6
nein, nichts davon	53	29	56	29	52	30	56	29
keine Angabe	1	0	1	0	1	0	1	0
Summe (Mehrfachnennungen)	150 <sup>1)</sup>	195 <sup>1)</sup>	151 <sup>1)</sup>	202	153 <sup>1)</sup>	196	151 <sup>1)</sup>	201 <sup>1)</sup>
Quote der Teilnahme an informellem Lernen	47	71	43	71	47	70	44	70

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.  
<sup>2)</sup> Antwortvorgabe im AES 2016-2020: "Nutzung von Lehrangeboten am Computer oder im Internet".  
<sup>3)</sup> Antwortvorgabe im AES 2016-2020: "Führungen in Museen oder historischen Orten, Naturdenkmälern oder Industrieanlagen"

© Verian 2023

<sup>22</sup> In dem Bericht Weiterbildung in Sachsen 2016 wird als Quote für die Beteiligung an informellem Lernen ein Wert von 46 % – statt wie hier 47 % – genannt. Der Unterschied ist darauf zurückzuführen, dass damals auch die Befragten ohne eine entsprechende Angabe Teil der Basis waren, auf die die Prozentuierung vorgenommen wurde.

# 7. Aktuelle Themen im Kontext des Bildungsmonitorings

## 7.1. Teilnahme an Bildung mit digitalen Medien

Im Rahmen der AES-2018-Zusatzstudie *Digitalisierung in der Weiterbildung* wurden neue Instrumente zur Erfassung von *Bildung mit digitalen Medien* entwickelt, erprobt und im AES 2018 in einem Fragensatz erhoben (BMBF 2020). Diese Instrumente wurden analog im AES 2020 eingesetzt und für den AES 2022 in leicht durch Eurostat adaptierte Form (European Commission 2022) übernommen.

Um die Durchdringung der Bildung mit digitalen Medien zu erheben, wird von folgender Definition ausgegangen: *Bildung mit digitalen Medien* nutzt digitale Medien in einem substanziellen Ausmaß in einem Kontext von (Weiter-)Bildung entweder a) für die Informations- oder Kommunikationskomponente und/oder b) um Lernprozesse zeit- und ortsunabhängig zu organisieren.

Für die Operationalisierung im AES wurde das „substanzielle Ausmaß“ nicht theoriegeleitet begründet, sondern in logisch erscheinender Weise entlang der gegebenen Antwortalternativen vorgenommen (BMBF 2020). Die Operationalisierung der Bildung mit digitalen Medien erfolgt auf Ebene der Bildungsaktivitäten. Sie bezieht sowohl Nachfragen zu formalen Bildungs- als auch zu non-formalen Weiterbildungsaktivitäten ein. Herangezogen werden Informationen aus drei Fragen:

- Häufigkeit der Internetnutzung mit Austausch von Lernmaterialien im Rahmen einer Bildungsaktivität (Frage[n] 1)  
Im AES 2022 wurde, anders als zuvor, entsprechend der EU-Vorgabe diese Häufigkeit in Bezug auf die Lehrenden und die Teilnehmenden nicht in einer Frage gemeinsam, sondern in zwei Fragen getrennt erfasst (s. Tabelle 17)
- Häufigkeit der Internetnutzung zur Kommunikation im Rahmen der Bildungsaktivität (Frage 2)
- Zumindest teilweise Durchführung der Bildungsaktivität im Onlineformat (Frage 3)

Die Fragen zur Häufigkeit der Internetnutzung (Fragen 1 und 2) wurden jeweils mithilfe einer fünfstufigen Skala erhoben, die, wie auch Tabelle 17 zeigt, von 0 = „nie“ bis 4 = „sehr häufig“ reicht. Die Antwortvorgaben der Frage 3 reichen von 1 = „rein online“ bis 4 = „vollständig vor Ort“.

In 77 Prozent<sup>(D)</sup> der formalen Bildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger in Sachsen wird das Internet sehr oder eher häufig zum Austausch von Materialien verwendet (Tabelle 17). Der entsprechende Vergleichswert im Rahmen der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten liegt mit 50 Prozent deutlich darunter. In gut vier von fünf (81 %) der formalen Bildungsaktivitäten wird das Internet sehr oder eher häufig für einen kommunikativen Austausch – sei es mit den Lehrenden oder den anderen Teilnehmenden – genutzt. Der Vergleichswert unter den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten liegt mit 36 Prozent wiederum deutlich darunter. Zusammengefasst findet eine zumindest geringe Internetnutzung entsprechend der oben gegebenen Definition bei 93 Prozent der formalen Bildungsaktivitäten und 61 Prozent der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten statt.

Im Bereich der formalen Bildung sind 71 Prozent und im Bereich der non-formalen Weiterbildung 50 Prozent der Aktivitäten zumindest teilweise im Onlineformat erfolgt. Der Vergleichswert für die non-formalen Weiterbildungsaktivitäten liegt in Deutschland insgesamt mit 55 Prozent signifikant höher.

Bezogen auf die formalen Bildungsaktivitäten sind 95 Prozent als Bildungsaktivitäten mit digitalen Medien einzuordnen. Unter den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten liegt dieser Wert mit 66 Prozent deutlich niedriger. Bezogen auf alle Bildungsaktivitäten – seien sie formaler oder non-formaler Art – werden im Jahr 2022 in Sachsen 68 Prozent der Aktivitäten solchen mit digitalen Medien zugeordnet. In Deutschland insgesamt liegt dieser Wert signifikant höher (72 %).

**Tabelle 17: Bildungsaktivitäten mit digitalen Medien in Sachsen und Deutschland insgesamt (2022)**

Basis: Bildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger  Erfragt für bis zu zwei Weiterbildungsaktivitäten und eine formale Bildungsaktivität	Anteilswerte in Prozent					
	formale Bildungsaktivitäten (n=238)	Sachsen non-formale Weiterbildungsaktivitäten (n=1.600)	alle Bildungsaktivitäten (n=1.834)	formale Bildungsaktivitäten (n=2.468)	Deutschland non-formale Weiterbildungsaktivitäten (n=9.664)	alle Bildungsaktivitäten (n=12.132)
<b>Internetnutzung zum Materialaustausch (Frage 1)</b>						
sehr häufig (4)	58	34	36	60	34	36
eher häufig (3)	18	16	16	19	15	16
eher selten (2)	12	13	13	11	12	12
sehr selten (1)	7	7	7	3	9	8
nie (0)	4	30	28	5	29	27
keine Angabe (-)	0	0	0	1	0	0
Summe	100 <sup>1)</sup>	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>
<b>Internetnutzung zum kommunikativen Austausch (Frage 2)</b>						
<i>mit den Lehrenden<sup>3)</sup></i>						
sehr häufig (4)	53	27	29	53	25	27
eher häufig (3)	22	13	13	24	13	14
eher selten (2)	11	12	12	11	12	12
sehr selten (1)	8	8	8	5	9	8
nie (0)	5	40	37	6	41	38
keine Angabe (-)	1	0	0	1	1	1
Summe	100	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100
<i>mit anderen Teilnehmenden<sup>3)</sup></i>						
sehr häufig (4)	56	22	25	56	19	22
eher häufig (3)	24	11	12	25	12	13
eher selten (2)	8	11	11	10	12	12
sehr selten (1)	7	9	8	3	9	8
nie (0)	4	47	43	5	47	44
keine Angabe (-)	0	0	0	1	1	1
Summe	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100	100	100
<b>Internetnutzung zum kommunikativen Austausch (insgesamt)<sup>3)</sup></b>						
sehr häufig (4, 2022: 3,5-4,0)	60	24	26	58	21	24
eher häufig (3, 2022: 2,5-3,0)	21	12	13	25	13	14
eher selten (2, 2022: 1,5-2,0)	10	15	15	9	16	16
sehr selten (1, 2022: 0,5-1,0)	5	11	11	3	11	10
nie (0)	4	38	35	4	38	35
keine Angabe (-)	0	0	0	0	0	0
Summe	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>
<b>Summscore: Internetnutzung zum Austausch von Materialien/Kommunikation<sup>2)</sup></b>						
Summe < 3	7	39	36	6	39	36
Summe ≥ 3	93	61	64	94	61	64
Summe	100	100	100	100	100	100
<b>Bildungsaktivität im Online-Format (Frage 3)</b>						
höchstens überwiegend in einer Veranstaltung vor Ort (sonst online, 1-3)	71	50	52	66	55	56
trifft nicht zu (4)	30	50	48	34	44	44
Summe	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100
<b>Bildungsaktivität mit digitalen Medien</b>						
ja	95	66	68	96	70	72
nein	5	34	32	4	30	28
Summe	100	100	100	100	100	100

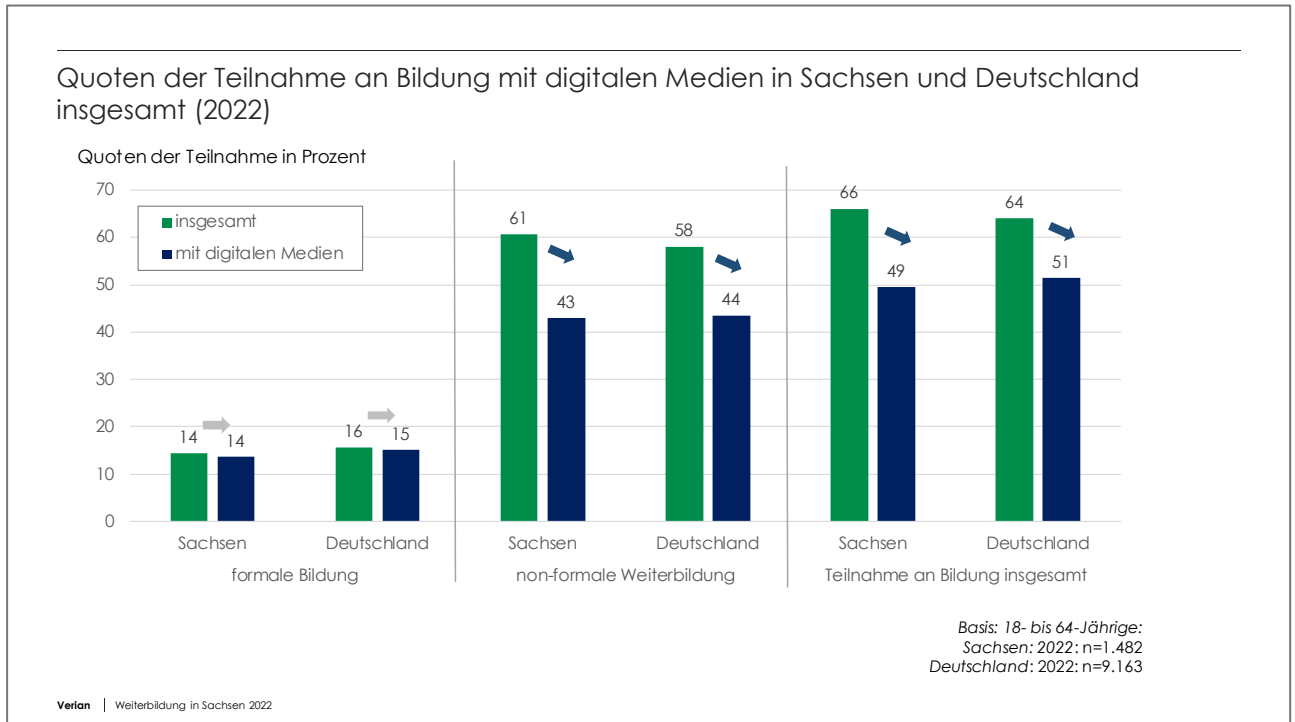
<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

<sup>2)</sup> Beide Fragen zur Internetnutzung werden mithilfe einer Skala erhoben, die von „sehr häufig“=4 bis „sehr selten“=1 reicht. Sofern sich bei Aufsummierung der Antworten wenigstens eine „3“ ergibt ist das Mindestmaß der Internetnutzung erfüllt. Für den AES 2022 wird der Mittelwert für Frage 2 herangezogen (s. Fußnote 3).

<sup>3)</sup> Im AES 2018 und 2020 wurde "Frage 2" allgemein gestellt und nicht getrennt nach den Lehrenden und den Teilnehmenden wie im AES 2022 erfragt. Die Informationen des AES 2022 werden als Mittelwert für den Trendvergleich ausgewiesen.

Bezogen auf die 18- bis 64-Jährigen kann im AES eine Quote der Teilnahme an Bildung mit digitalen Medien ausgewiesen werden. In die Quote gehen alle Personen ein, die im Verlauf der letzten zwölf Monate wenigstens eine Bildungsaktivität – sei sie formal oder non-formal – mit digitalen Medien wahrgenommen haben (Abbildung 14). Unter den 18- bis 64-Jährigen haben in Sachsen im Jahr 2022 mit 49 Prozent etwas weniger als die Hälfte der Erwachsenen mindestens eine Bildungsaktivität mit digitalen Medien wahrgenommen. Der Wert ist nicht signifikant verschieden vom bundesweiten Vergleichswert (51 %).

**Abbildung 14: Bildung unter Nutzung digitaler Medien**



### Digitale Kenntnisse zur Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten, die zumindest teilweise im Online-Format stattfinden

In zwei Zusatzfragen wurde für Sachsen erhoben, inwiefern digitale Kenntnisse vorhanden sind, um an (weiteren) Weiterbildungsaktivitäten, die zumindest teilweise im Online-Format stattfinden, teilnehmen zu können. Sollten keine ausreichenden Kenntnisse vorhanden sein, so wurde in einer weiteren Frage nach den Themenbereichen gefragt, in welchen (mehr) Kenntnisse erworben werden müssten. Tabelle 18 zeigt die Ergebnisse.

In Sachsen geben 74 Prozent der 18- bis 64-jährigen Erwachsenen ohne Einschränkung an, über ausreichend digitale Kenntnisse zu verfügen, um an einer Weiterbildungsaktivität teilnehmen zu können, die zumindest teilweise im Online-Format oder mit digitalen Lernmedien erfolgt. Die übrigen 26 Prozent<sup>(D)</sup>, die über keine vollständig ausreichenden Kenntnisse verfügen oder dies nicht einschätzen können, wurden danach gefragt, in welchen Themenbereichen sie (mehr) Kenntnisse erwerben müssten, um an Online-Formaten teilnehmen zu können. Die Mehrheit der Befragten geben dabei fehlende Kenntnisse zum Erzeugen digitaler Inhalte (40 %), gefolgt vom Einrichten und Nutzen von Tools für Online-Seminare (36 %) an. Ein knappes Viertel (24 %) gibt an, mehr Kenntnisse im Umgang mit einem Computer oder mobile Endgerät zu benötigen. Mehr Kenntnisse in der Bedienung von Lernsoftware oder Lernprogramme benötigen 16 Prozent. Demgegenüber geben nur fünf Prozent an, dass Ihnen Kenntnisse zur erfolgreichen Suche nach Informationen im Internet fehlen und sechs Prozent, dass Sie nicht wissen, wie mit anderen auf digitalem Weg kommuniziert werden kann.

**Tabelle 18: Digitale Kenntnisse zur Teilnahme an Online-Formaten der Weiterbildung in Sachsen (2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige	
	Anteilswerte in Prozent
<i>erfragt für eine Aktivität</i>	
Verfügen Sie über ausreichend digitale Kenntnisse, um an einer (weiteren) Weiterbildungsaktivität, die zumindest teilweise im Online-Format oder mit digitalen Lernmedien erfolgt, teilzunehmen?	(n=939)
Ja	74
Ja, eher	16
Nein, eher nicht	5
Nein, gar nicht	2
Das kann ich nicht einschätzen	2
keine Angabe	0
Summe	100 <sup>1)</sup>
<i>erfragt für Teilnehmer*innen ohne ausreichend digitale Kenntnisse:</i>	
In welchen Themenbereichen müssten Sie (mehr) Kenntnisse erwerben, um (weitere) Weiterbildungsangebote zumindest teilweise online oder mit digitalen Lernmedien wahrzunehmen?	(n=254)
Umgang mit einem Computer oder mobilen Endgeräten	24
Erzeugen von digitalen Inhalten	40
Nutzung zusätzlicher Geräte wie Kamera, Kopfhörer/Headset, Drucker	12
Einrichten des Internets	9
Einrichten und Nutzen von Tools für Online-Seminare	36
Erfolgreiche Suche nach Informationen im Internet	5
Unterscheiden zwischen wahren und unwahren Informationen im Internet	8
Wissen über Datenschutz und -sicherheit	12
Einrichten eines E-Mail Accounts	7
Schriftlich mit anderen auf digitalem Weg kommunizieren	6
Mit anderen digital zusammenarbeiten	18
Lernmethoden für das Lernen am PC und im Internet	10
Bedienung von Lernsoftware, Lernprogrammen	16
Finden und Nutzen von Online-Lernangeboten	13
Sonstige Themenbereiche	2
Nichts davon	27
keine Angabe	0
Summe (Mehrfachnennungen)	244 <sup>1)</sup>

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

© Verian 2023

## 7.2. Weiterbildungsbarrieren

Im AES 2016 wurden die Gründe der Nicht-Teilnahme an formaler oder non-formaler Bildung zuletzt erfragt (genauer s. Bilger & Käßlinger 2017). Sie wurden im AES 2022 in adaptierter Form wiederholt in das Fragenrepertoire aufgenommen. Das AES-Manual (European Commission 2022) sieht die Erhebung der Bildungsbarrieren nicht für alle Zielpersonen vor, sondern ausschließlich für Personen mit (weiterem) nicht-realisiertem (Weiter-)Bildungswunsch (35 % aller 18- bis 64-Jährigen in Sachsen, Tabelle 19) und für Personen ohne (weiteren) (Weiter-)Bildungswunsch, aber mit einem (Weiter-) Bildungsbedarf (6 % aller 18- bis 64-Jährigen in Sachsen). Im AES 2022 wurden im Rahmen des deutschen Fragenprogramms die Fragen zusätzlich an alle gegebenenfalls nicht berücksichtigten Personen gestellt, die in den letzten zwölf Monaten weder eine reguläre Bildungsaktivität noch eine Weiterbildungsaktivität wahrgenommen haben (insgesamt 34 % aller 18- bis 64-Jährigen in Sachsen). Im Jahr 2022 wurden den ausgewählten Befragungspersonen insgesamt 18 Gründe der Nichtteilnahme mit der Bitte alles Zutreffende anzugeben, vorgegeben. Die Ergebnisse dieser Frage zeigt Tabelle 19 getrennt nach den o. g. Gruppen.<sup>23</sup> Dabei sind die Einzelgründe inhaltlich geordnet nach situativen, institutionellen und dispositionalen Gründen.<sup>24</sup>

Die vier am häufigsten genannten Bildungsbarrieren für 18- bis 64-jährigen Erwachsenen in Sachsen, die im Jahr 2022 einen (weiteren) (Weiter-)Bildungswunsch angaben, sind: „A) Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (38 %), „B) Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (23 %), „H) Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu

<sup>23</sup> Die Gruppe der Nichtteilnehmenden überschneidet sich dabei mit den beiden anderen Gruppen.

<sup>24</sup> Die Gruppierung hält einer faktoriellen Zuordnung nicht Stand, sondern ist vor allem inhaltlich geprägt durch das Vorgehen im Jahr 2016 (s. Bilger & Käßlinger 2017) einerseits und dem OECD-Weiterbildungsbericht für Deutschland (OECD 2021, S. 156f.) andererseits.

teuer“ (23 %), „P) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es wurde aber aufgrund von COVID-19 verschoben oder gestrichen“ (20 %). Während der viertgenannte Punkt in Zukunft kaum mehr zum Tragen kommen dürfte, stellen vor allem zeitliche und finanzielle Ressourcen Bildungsbarrieren für Personen mit (weiterem) Bildungswunsch dar.

Unter Personen mit Bildungsbedarf sind die vier am häufigsten genannten Bildungsbarrieren: „A) Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (40 %), „B) Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (31 %), „H) Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer“ (27 %) sowie „J) Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Aus- oder Weiterbildung für mich in Frage käme“ (17 %). Besonders hier ist allerdings die sehr geringe Fallzahl zu berücksichtigen. Ungewichtet haben in Sachsen insgesamt lediglich 84 Personen im Alter zwischen 18 bis 64 Jahren angegeben, dass sie zwar keinen (weiteren) Wunsch, aber einen Bedarf an (Weiter-)Bildungsaktivitäten haben.

**Tabelle 19: Bildungsbarrieren in Sachsen und Deutschland insgesamt (2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige	mit (weiterem) nicht realisiertem Wunsch der Teilnahme an einer (Weiter-) Bildungsaktivität		Anteilswerte in Prozent ohne (weiteren) Wunsch der Teilnahme an einer (Weiter-)Bildungsaktivität, aber mit Bedarf		alle Nichtteilnehmenden an (Weiter-)Bildung in den letzten zwölf Monaten	
	Sachsen (n=552)	Deutschland (n=3.711)	Sachsen (n=84)	Deutschland (n=431)	Sachsen (n=459)	Deutschland (n=2.576)
	Anteilswert je Gruppe an allen 18- bis 64-Jährigen		6	5	34	36
<b>Gründe der Nichtteilnahme</b>						
<b>situative Gründe</b>						
A) Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen	38	33	40	32	20	21
B) Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen	23	25	31	26	26	26
C) Der Arbeitgeber unterstützte meine Weiterbildungsabsichten nicht	17	14	8	9	6	10
D) Die Entfernung zum Weiterbildungsanbieter war zu groß	7	6	6	6	5	4
E) Ich hatte keinen Computer- oder Internetzugang	2	1	1	1	3	1
F) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es war aber bereits ausgebucht	5	4	2	3	1	1
G) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es kam aber wegen zu weniger Anmeldungen nicht zustande	3	3	1	1	0	1
<b>institutionelle Gründe</b>						
H) Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer	23	26	27	22	14	15
I) Es gab keine staatliche Unterstützung für meine Bildungsabsichten	10	11	14	8	7	8
J) Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Aus- oder Weiterbildung für mich in Frage käme	13	11	17	9	11	8
K) Es gab keine geeigneten Bildungs- oder Weiterbildungsangebote	18	16	6	7	10	11
<b>dispositionale Gründe</b>						
L) Ich hätte gerne etwas gemacht, hatte jedoch nicht die Teilnahmevoraussetzungen	10	10	16	11	7	9
M) Meine Gesundheit erlaubt mir solche Aktivitäten nicht	5	5	9	10	16	11
N) Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen	2	2	4	7	4	7
O) In meinem Alter lohnt sich Aus- oder Weiterbildung nicht mehr	2	3	1	6	19	14
P) Ich hatte ein Angebot ausgewählt, es wurde aber aufgrund von COVID-19 verschoben oder gestrichen	20	20	9	10	7	8
Q) Ich hatte Angst davor, mich mit Corona anzustecken	5	7	5	8	3	6
<b>sonstige Gründe inkl. nichts davon &amp; keine Angabe</b>						
R) Sonstige persönliche Gründe	9	9	12	17	10	15
Nichts davon	9	7	11	11	21	16
keine Angabe	-	0	-	0	0	1
<b>Summe (Mehrfachnennung)</b>	<b>222<sup>1)</sup></b>	<b>212<sup>1)</sup></b>	<b>223<sup>1)</sup></b>	<b>205<sup>1)</sup></b>	<b>191<sup>1)</sup></b>	<b>189<sup>1)</sup></b>

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

© Verian 2023

Unter allen Personen, die in den letzten zwölf Monaten weder eine formale noch eine non-formale Bildungsaktivität wahrgenommen haben, findet sich eine etwas andere Verteilung der Bildungsbarrieren. In dieser Gruppe werden als die vier wichtigsten Einzelgründe genannt: „B) Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (26 %), „A) Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen“ (20 %), „O) In meinem Alter lohnt sich Aus- oder Weiterbildung nicht mehr“ (19 %) und „M) Meine Gesundheit erlaubt mir solche Aktivitäten nicht“ (16 %).

Korrespondierend mit den Beobachtungen von Grotluschen & Buddeberg (2023, S. 44) zeigt sich auch im deutschen AES 2022 ein recht hoher Anteil unter den 18- bis 64-Jährigen in Sachsen, die als wichtigsten Grund einer Nichtteilnahme an formaler und non-formaler Bildung „sonstige Gründe“ oder „keine Angabe“ nannten (31 %, nicht tabelliert).

Unter den 18- bis 64-Jährigen in Sachsen, die in den letzten 12 Monaten an keiner (Weiter-) Bildungsaktivität teilnahmen, gaben 72 % (nicht tabelliert) an, nicht den Wunsch nach einer (Weiter-) Bildungsteilnahme gehabt zu haben. Darunter finden sich acht Prozent, die zwar Bildungsbedarf gehabt hätten, sich aber dennoch gegen eine Bildungsbeteiligung entschieden haben. Unter letzteren haben dennoch knapp die Hälfte<sup>25</sup> in den letzten zwölf Monaten auf informellem Wege gelernt. Eine Nichtteilnahme an (Weiter-)Bildung ist demnach nicht als generelle Ablehnung von Bildung oder Lernen zu verstehen.

## 7.3. Transparenz, Information und Beratung

Dem OECD-Weiterbildungsbericht für Deutschland zufolge habe Deutschland im internationalen Vergleich eine der komplexesten Governance-Strukturen für Weiterbildung. Indices dafür seien vor allem die schwache Institutionalisierung gepaart mit hoher Selbstverantwortung der Individuen. Dezentralisierung, Pluralismus und starker Föderalismus prägen dabei Steuerung, Bereitstellung und Finanzierung von Weiterbildung (OECD 2021). Der Vorteil dieser Strukturen läge in seiner bedarfsgerechten Vielfalt, wengleich eine deutliche Hürde zur Wahrnehmung passgenauer Angebote in fehlender Transparenz läge (BMAS & BMBF 2022, S. 10).

Neben der geforderten Transparenz sind zudem flächendeckende Beratungsangebote bedeutsam, denn „In idealen Systemen des lebenslangen Lernens <sup>26</sup> gibt es eine enge Verbindung zwischen Beratung, Validierung und Bildungs- sowie Schulungsmöglichkeiten“ (OECD 2021a, S. 79). [Übersetzung des Autors]

Mit dem Bedeutungszuwachs von Beratung und einer Ausdifferenzierung verschiedener Beratungsangebote (s. BMAS & BMBF 2022, S. 10) wurde auch die Forschung zur Beratung von Weiterbildung ausgebaut (Käpplinger, Reuter & Bilger 2017, S. 255). Gleichwohl gibt es nach wie vor keine umfassende Beratungsstatistik (Schober & Käpplinger 2017, Bilger & Käpplinger 2022). Demnach stellt der AES noch immer eine bedeutsame Ressource für diesen Bereich dar.

### Transparenz

Im Jahr 2022 geben in Sachsen knapp zwei Drittel (64 %) der 18- bis 64-Jährigen an, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Der Wert für Deutschland insgesamt liegt 2022 signifikant niedriger (60 %, minus vier Prozentpunkte) und ist im Vergleich zu 2016 (69 %) deutlich zurückgegangen. In Sachsen hat sich der Anteil an 18- bis 64-Jährigen, die einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten haben, seit 2016 nicht verändert.

In den letzten zwölf Monaten hat gut ein Drittel der Sachsen (35 %) nach Informationen über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht. Dieses Ergebnis liegt deutlich höher als im Jahr 2016 (15 %).

Bezogen auf alle 18- bis 64-Jährigen haben im Jahr 2022 28 Prozent der Erwachsenen aus Sachsen die gesuchten Informationen gefunden. Dieser Anteilswert liegt deutlich über dem Vergleichswert des Jahres 2016 (13 %). Unter Personen, die nach Informationen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeit gesucht haben, waren im Jahr 2022 gut vier von fünf (80 %, nicht tabelliert) in ihrer Suche erfolgreich.

---

<sup>25</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl wird an dieser Stelle kein genaueres Ergebnis benannt.

<sup>26</sup> Continuing Education and Training; darin zusammengefasst sind die Bildungsformen der formalen und der non-formalen Bildung sowie das informelle Lernen.

**Tabelle 20: Transparenz der Weiterbildung in Sachsen und Deutschland insgesamt (2012, 2016 & 2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in Prozent					
	2012 (n=1.571)	Sachsen 2016 (n=1.517)	2022 (n=1.482)	2012 (n=7.099)	Deutschland 2016 (n=7.102)	2022 (n=9.163)
<b>Überblick über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten</b>						
habe guten Überblick	60	64	64	61	69	60
weiß zu wenig	37	34	35	36	27	39
keine Angabe	3	3	1	3	3	1
Summe	100	100 <sup>1)</sup>	100	100	100 <sup>1)</sup>	100
<b>Suche nach Informationen über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten zwölf Monaten</b>						
ja	23	15	35	24	19	36
nein	77	85	64	76	80	64
keine Angabe	0	0	0	0	0	0
Summe	100	100	100 <sup>1)</sup>	100	100 <sup>1)</sup>	100
<b>Gesuchte Informationen gefunden</b>						
ja	18	13	28	21	17	29
nein	4	2	7	3	3	7
keine Angabe	0	0	0	0	0	0
nicht erfragt, weil nicht gesucht	77	85	65	76	81	64
Summe	100 <sup>1)</sup>	100	100	100	100 <sup>1)</sup>	100

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

© Verian 2023

## Information und Beratung

„Zukunftsfähige Systeme des lebenslangen Lernens [...] bieten umfassende Unterstützung für Einzelne, um ihnen zu helfen, sich an die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen und ihre Übergänge zu bewältigen. Beratungsdienste helfen Einzelnen, ihre Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und sich in der komplexen Landschaft der Weiterbildungsmöglichkeiten zurechtzufinden.“ (OECD 2021a, S. 78).

[Übersetzung des Autors]

Im Jahr 2022 äußerten mit 43 Prozent der Befragungspersonen deutlich mehr Personen aus Sachsen den Wunsch nach mehr Information und Beratung, als dies im Jahr 2016 der Fall war (20 %, Abbildung 15). In Deutschland insgesamt ist derselbe Trend zu verzeichnen. Auch hier hat sich der Anteil mehr als verdoppelt.

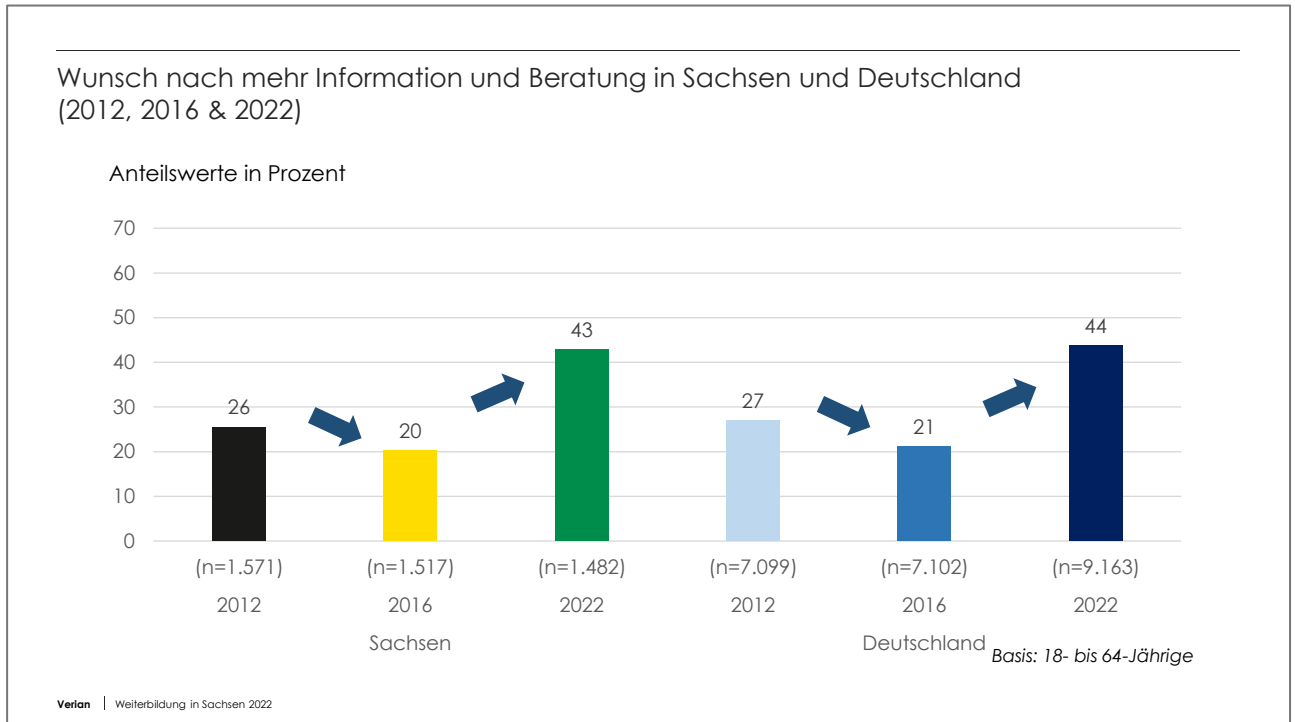
Das AES-2022-Manual (European Commission 2022) sieht eine neue Operationalisierung des wahrgenommenen Beratungsangebots vor. Zur Ermittlung, ob eine Befragungsperson ein Beratungsangebot im engeren oder weiteren Sinne wahrgenommen hat, wurden im AES 2022 die drei folgenden Fragen gestellt:

- Haben Sie in den letzten 12 Monaten, also zwischen [Zeitpunkt des Interviews vor zwölf Monaten] und heute, eine professionelle Beratung über die eigenen Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten? Die Beratung kann eine Unterstützung bei der Suche oder Bewerbung dafür sein und kann persönlich, telefonisch oder webbasiert erfolgt sein.
- Haben Sie in den letzten 12 Monaten Ihren persönlichen Bildungs- oder Weiterbildungsbedarf bestimmen lassen, z. B. in Form von professionellen Tests oder Interviews durch einen Coach oder eine Beraterin bzw. einen Berater?
- Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Beratung oder Unterstützung erhalten, um außerhalb des Bildungssystems erworbene Fähigkeiten, Kenntnisse oder Fertigkeiten formal anerkennen zu lassen?

Im Jahr 2022 haben in Sachsen neun Prozent der 18- bis 64-Jährigen eine professionelle Beratung über die eigenen Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten (Tabelle 21). Vier Prozent der 18- bis 64-Jährigen haben im Jahr 2022 den persönlichen (Weiter-) Bildungsbedarf bestimmen lassen und drei Prozent haben sich in Bezug auf eine formale Anerkennung von außerhalb des Bildungssystems erworbenen Fähigkeiten, Kenntnisse oder Fertigkeiten unterstützen oder beraten lassen. Die Angebote wurden im Jahr 2022 von elf Prozent der erwachsenen Bevölkerung wahrgenommen, wobei eine Person durchschnittlich 1,4 dieser Angebote benannte (nicht tabelliert).



**Abbildung 15: Wunsch nach Information und Beratung**



Die Beratungsangebote wurden mit 30 Prozent am häufigsten vom (zukünftigen) eigenen Arbeitgeber gestellt, gefolgt von Arbeitsagenturen (24 %) und Bildungseinrichtungen (18 %). Zwölf Prozent der Angebote wurden in anderen Einrichtungen und etwas mehr als ein Zehntel in Weiterbildungseinrichtungen wahrgenommen (11 %). Wenngleich die Anteilswerte für Sachsen und Deutschland hier teilweise differieren, so sind sie, nicht zuletzt aufgrund der kleinen zugrundeliegenden Basis, nicht signifikant verschieden.

**Tabelle 21: Wahrgenommenes Beratungsangebot im engeren und weiteren Sinne in Sachsen und Deutschland (2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige	Anteilswerte in Prozent	
	Sachsen (n=1.482)	Deutschland (n=9.163)
<b>Wahrgenommenes Beratungsangebot</b>		
Erhalten einer professionellen Beratung über die eigenen Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	9	9
Bestimmung des persönlichen Bildungs- oder Weiterbildungsbedarf (z. B. durch professionelle Tests oder Interviews)	4	5
Unterstützung/Beratung zur formalen Anerkennung von außerhalb des Bildungssystems erworbene, Fähigkeiten, Kenntnisse oder Fertigkeiten	3	3
Nichts davon	89	88
keine Angabe	0	0
Summe (Mehrfachnennungen)	105	105
<b>Basis: Personen mit Beratung im engeren oder weiteren Sinne</b>	<b>(n=169)</b>	<b>(n=1.177)</b>
<b>Frequenzierete Einrichtung</b>		
Bildungseinrichtung	18	18
Weiterbildungseinrichtung	11	11
Arbeitsagentur / Jobcenter / ARGE	24	30
Derzeitiger oder zukünftiger Arbeitgeber oder Betrieb	30	24
Am Infotelefon Weiterbildungsberatung	0	1
andere Einrichtung	12	12
Nichts davon	18	19
Keine Angabe	1	0
Summe (Mehrfachnennungen)	114	115

© Verian 2023

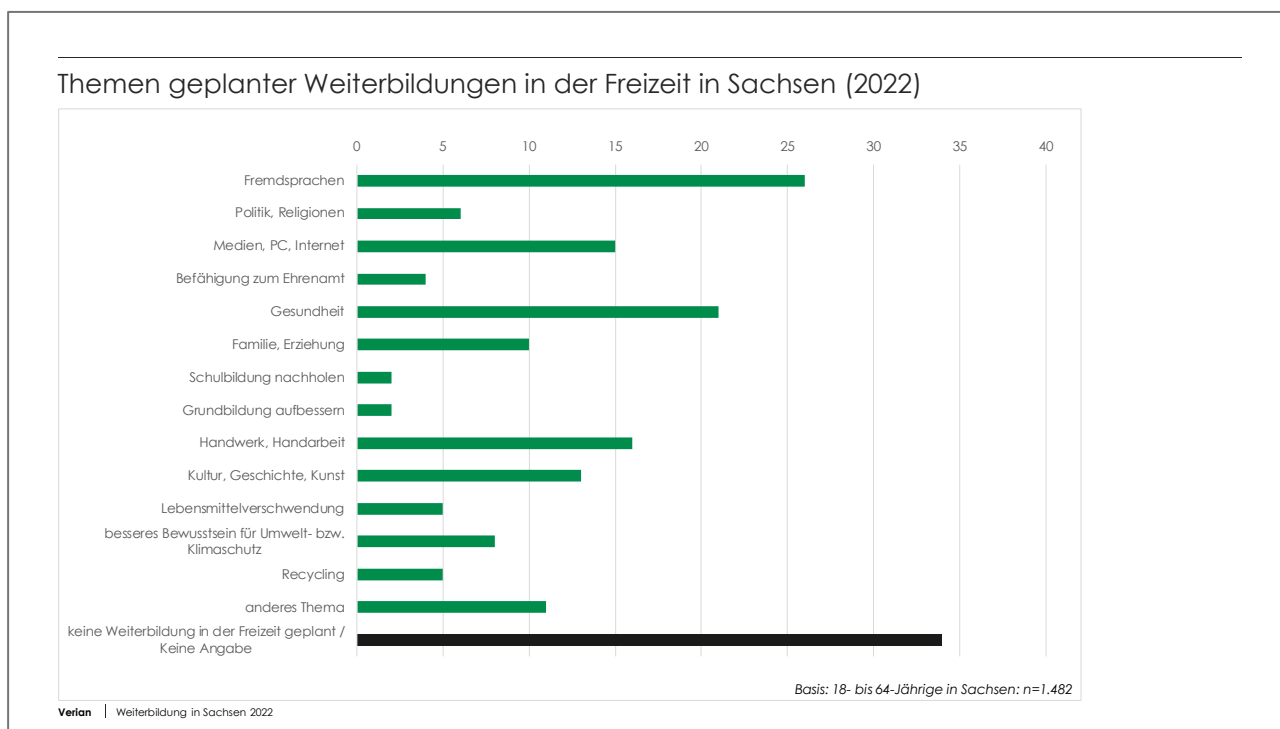
Personen, die eine Beratung oder ein Angebot zur Feststellung des eigenen Weiterbildungsbedarfs wahrgenommen haben, wurden darüber hinaus nach dem Nutzen der Beratung bzw. des Tests oder Interviews gefragt. 68 Prozent (nicht tabelliert) der 18- bis 64-Jährigen aus Sachsen, die eine Weiterbildungsberatung wahrgenommen haben, vergeben die Schulnoten eins oder zwei für den Nutzen des Angebots. In Deutschland insgesamt sind das 64 Prozent. Der Unterschied ist aber statistisch nicht signifikant.

## 8. Sachsen-spezifische Zusatzfragen: Zusätzlicher Weiterbildungsbedarf

Für die bessere Planbarkeit von Unterstützungsmöglichkeiten wurde in Sachsen-spezifischen Zusatzfragen ermittelt, ob die Erwachsenen „in nächster Zeit eine Weiterbildung in der Freizeit planen.“ Hierbei war neben den Themen der geplanten Weiterbildung, auch die bevorzugte Form, der gewünschte zeitliche Umfang sowie die Anbieter von Interesse, die Weiterbildungen anbieten, die dem Bedarf entsprechen.

In Sachsen geben 66 Prozent der 18- bis 64- jährigen Erwachsenen an, dass sie demnächst eine Weiterbildung in ihrer Freizeit planen (nicht tabelliert). Weiterbildungen werden dabei am häufigsten im Bereich Fremdsprachen (26 %) gefolgt von Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit (21 %), Handwerk/Handarbeit (16 %), Medien/PC/Internet (15 %) sowie Kultur/Geschichte/Kunst (13 %) genannt. Einer von zehn Erwachsenen in Sachsen gibt an, Weiterbildungen im Bereich Familie/Erziehung (10 %) besuchen zu wollen. Die Themenbereiche „besseres Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz“ (8 %), „Politik/Religionen“ (6 %), „Recycling“ (5 %), „Lebensmittelverschwendung“ (5 %), „Befähigung zum Ehrenamt“ (4 %), „Nachholen der Schulbildung“ (2 %) sowie „Aufbesserung der Grundbildung“ (2 %) werden jeweils mit nur weniger als zehn Prozent genannt (Abbildung 16).

**Abbildung 16: Themen geplanter Weiterbildung**



Bei der Frage nach der Form der Veranstaltung ergibt sich ein fast ausgeglichenes Verhältnis zwischen einem Onlineformat und einer Präsenzveranstaltung vor Ort. Erwachsene in Sachsen, die aktuell eine Weiterbildung planen, bevorzugen zu 43 Prozent ein Onlineformat (17 % rein online und 26 % überwiegend online). 40 Prozent derjenigen, die eine Weiterbildung planen bevorzugen hingegen eine Veranstaltung vor Ort (19 % vollständig vor Ort und 21 % überwiegend vor Ort Tabelle 21). Immerhin 17 Prozent geben an, dass ihnen die Veranstaltungsform „egal“ ist.

Etwa zwei von fünf der 18- bis 64-jährigen Erwachsenen in Sachsen wünschen sich längerfristige Veranstaltungen, die regelmäßig über mehrere Wochen stattfinden (37 %), gefolgt von Veranstaltungen, die nur einmalig am Abend stattfinden (33 %). Wochenendveranstaltungen werden demgegenüber von nur 16 % genannt.

Gefragt nach den Anbietern, die Weiterbildungen für den entsprechenden Bedarf anbieten, werden Volkshochschulen mit 26 Prozent am häufigsten genannt, gefolgt von anderen Einrichtungen (20 %), kommerziellen Bildungsanbietern (14 %) und digitalen Plattformen (12 %). Universitäten/Hochschulen/

Fernuniversitäten sowie (über-)örtliche Vereine werden jeweils mit sieben Prozent genannt, gefolgt von nicht-kommerziellen Einrichtungen (5 %) sowie gemeinnützigen Institutionen (2 %). Mit jeweils nur einem Prozent werden Einrichtungen der Kirchen sowie Wohlfahrtsverbände angegeben.

**Tabelle 21: Form, Umfang und Anbieter geplanter Weiterbildungen in Sachsen (2022)**

Basis: 18- bis 64-Jährige mit geplanter Weiterbildung	Anteilswerte in Prozent Sachsen (n=997)
<b>Bevorzugte Form geplanter Weiterbildung</b>	
rein online im Internet	17
überwiegend online	26
überwiegend in einer Veranstaltung vor Ort	21
vollständig in einer Veranstaltung vor Ort	19
ist egal	17
Summe	100
<b>Gewünschter zeitlicher Umfang geplanter Weiterbildung</b>	
eine kurze einmalige Veranstaltung am Abend	33
eine Wochenendveranstaltung	16
längerfristige regelmäßige Veranstaltungen über mehrere Wochen	37
eine andere Form	13
keine Angabe	2
Summe	100 <sup>1)</sup>
<b>Anbieter geplanter Weiterbildung <sup>2)</sup></b>	
eine Volkshochschule	26
ein kommerzieller Bildungsanbieter	14
ein örtlicher oder überörtlicher Verein	7
eine Einrichtung der Kirchen	1
ein gemeinnütziger Verein einer Partei oder soziale, kulturelle, politische Initiative	2
ein Wohlfahrtsverband	1
eine Universität, Hochschule oder Fernuniversität	7
eine digitale Plattform	12
eine nicht-kommerzielle Einrichtung	5
eine andere Einrichtung	20
keine Angabe	4
Summe	100 <sup>1)</sup>
<p><sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.</p> <p><sup>2)</sup> Bei mehreren bekannten Angeboten, die dem persönlichen Bedarf entsprechen, sollten die Befragten sich bei der Beantwortung dieser Frage auf das Angebot beziehen, das am besten ihrem Bedarf entspricht.</p>	

© Verian 2023

# 9. Literatur

Auspurg, K. & Hinz, T. (2011): Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. Zeitschrift für Soziologie 40, S. 62–73. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/zfsoz-2011-0104/html?lang=de> (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv Media. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Behringer, F., Forbrig, D., Kaufmann, K., Kuper, H., Reichart, E., Schönfeld, G. & Widany, S. (2016): Datenlage. In: H. Kuper, F. Behringer & J. Schrader (Hrsg.): Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland. Eine Expertise. BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 176, S. 28-58. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/8101> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Best, H. & Wolf, C. (2010): Logistische Regression. In: C. Wolf & H. Best (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 827–854.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023, Vorversion Stand 10.05.2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport-2023\\_Vorversion\\_10052023.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport-2023_Vorversion_10052023.pdf) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Bilger, F., Behringer, F. & Kuper, H. (2013): Einführung. In: F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: wbv, S. 13–23. <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Bilger, F. & Käßplinger, B. (2017): Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv-Media, S.265-275. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Bilger, F. & Käßplinger, B. (2022): Veränderte Strukturen der Weiterbildungsberatung in der Corona-Krise. In: dvb forum, 61. Jg., H.1, S. 25-29.

Bilger, F. & Kuper, H. (2013a): Trendvergleich: Teilnahme und Aktivitäten. In: F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: wbv, S. 36–49. <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Bilger, F. & Kuper, H. (2013b): Weiterbildungssegmente: Teilnahme und Aktivitäten. F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: wbv, S. 26–35. <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Bilger, F. & Thümmel, K. (2017): Themen der Bildungs- und Lernaktivitäten Erwachsener nach ISCED-Fields. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv-Media, S.225-233. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales – und BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): Umsetzungsbericht. Nationale Weiterbildungsstrategie. Bonn: BMAS. [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws\\_umsetzungsbericht\\_barrierefrei\\_06-21.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_umsetzungsbericht_barrierefrei_06-21.pdf?__blob=publicationFile&v=5) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales – und BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2022): Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der

Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Berlin: BMAS und BMBF.  
[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/220901\\_NWS\\_Fortfuehrung.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/220901_NWS_Fortfuehrung.pdf) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016). Berlin, Bonn: [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31415\\_Weiterbildungsverhalten\\_von\\_Personen\\_mit\\_Migrationshintergrund.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31415_Weiterbildungsverhalten_von_Personen_mit_Migrationshintergrund.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (zuletzt aufgerufen: 08. August 2023).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Bonn, Berlin: BMBF.  
<http://doku.iab.de/externe/2019/k190830r09.pdf> (zuletzt aufgerufen: 3. August 2023).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018. Bonn: BMBF.  
[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31564\\_Digitalisierung\\_in\\_der\\_Weiterbildung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31564_Digitalisierung_in_der_Weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022a): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin, Bonn: BMBF.  
[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690\\_AES-Trendbericht\\_2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10) (zuletzt aufgerufen: 15. Juni 2023).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024/In Bearbeitung): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin, Bonn: BMBF.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Bildung und Forschung in Zahlen 2022. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF. Bonn, Berlin: [datenportal.bmbf.de](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31775_Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4) BMBF.  
[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31775\\_Bildung\\_und\\_Forschung\\_in\\_Zahlen\\_2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31775_Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Desjardins, R. (2020): PIAAC Thematic Review on Adult Learning. In: OECD Education Working Papers, No. 223, Paris: OECD-Publishing.  
<https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/864d2484-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F864d2484-en&mimeType=pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Destatis – Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1, Reihe 2.2.  
[https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00037314/2010220147004\\_korr\\_21032017.pdf](https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00037314/2010220147004_korr_21032017.pdf) (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).

Destatis – Statistisches Bundesamt (2016). Handbuch der Ausbildungsfelder. Wiesbaden: Destatis.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2017): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1, Reihe 2.2.  
[https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00037317/2010220167004\\_korr\\_31082017.pdf](https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00037317/2010220167004_korr_31082017.pdf) (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).

Destatis – Statistisches Bundesamt (2022a): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Sechste Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6). 2020.  
[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt abgerufen: 08. August 2023).

Destatis – Statistisches Bundesamt (2022b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt (Endgültige Ergebnisse) 2020. Fachserie 1, Reihe 4.1. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-endergebnisse-2010410207004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-endergebnisse-2010410207004.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt abgerufen: 08. August 2023).

Destatis – Statistisches Bundesamt (2022c): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2021 (Erstergebnisse). Fachserie 1, Reihe 2.2.  
[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220217004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220217004.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt abgerufen: 08. August 2023).

- Destatis – Statistisches Bundesamt (2023): Qualitätsbericht. Mikrozensus 2022. Wiesbaden: Destatis. [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2022.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Destatis – Statistisches Bundesamt, WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung & BiB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.) (2021): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. [https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Klett.
- Europäischer Rat (2000): Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Sondertagung des Europäischen Rates am 23. und 24. März 2000 in Lissabon. Lissabon. <http://www.ag-friedensforschung.de/themen/Europa/lissabon-strategie.pdf> (zuletzt aufgerufen: 27. Juli 2023)
- Europäische Union (2014): Verordnung (EU) Nr. 1175/2014 der Kommission vom 30. Oktober 2014. Amtsblatt der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R1175&rid=1> (zuletzt aufgerufen: 27. Juli 2023).
- Europäische Union (2019): Verordnung (EU) Nr. 2019/17001700 des europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Oktober 2019. Amtsblatt der Europäischen Union, 2019, L 261, S. I/1-32. [I/ESS-Verordnung] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1700> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- European Commission (2017): 2016 AES manual. Version 3 vom 1. Februar 2017. [https://circabc.europa.eu/sd/a/700a220d-33dc-42d4-a5c4-634c8eab7b26/2016%20AES%20MANUAL%20v3\\_02-2017.pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/700a220d-33dc-42d4-a5c4-634c8eab7b26/2016%20AES%20MANUAL%20v3_02-2017.pdf) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- European Commission (2022): 2022 AES manual. Methodological guidelines for the adult education survey. Version 1.2 vom 9. August 2022.
- Eurostat (2016): Classification of Learning Activities (CLA) – Manual. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723?t=1474530646000> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Eurostat (2018): Adult education survey task force (AES TF), 18 – 19 September 2018. Document for item 3.1 of the agenda. Assessment of the 2016 AES by Eurostat.
- Gensicke, M. & Bilger, F./Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr in Sachsen (2017): Weiterbildung in Sachsen 2016. Länderzusatzstudie zum AES 2016. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/29535/documents/42703> (zuletzt aufgerufen: 15. September 2023).
- Grotlüschen, A. & Buddeberg, K (2023): Haben wir die falschen Instrumente? In: M. Schemann (Hrsg.): Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung 2023. Researching Participation in Adult Education. Bielefeld: wbv Media, S. 33-55. <https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/I73910> (zuletzt aufgerufen: 27. Juli 2023).
- Hanefeld, U. (1987): Das sozio-ökonomische Panel. Grundlagen und Konzeption. Frankfurt: Campus.
- Käpplinger, B., Reuter, M. & Bilger, F. (2017): Bildungsberatung und Transparenz des Bildungsangebots Erwachsener. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv-Media, S. 255–264. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- Kaufmann-Kuchta, K. & Kuper, H. (2017): Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv-Media, S. 185-201. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2021): Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. In: OECD: Continuing Education and Training in Germany, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a203b814-de> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2021a): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1f552468-en> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2021b): Bildung auf einen Blick 2021. OECD-Indikatoren. Bielefeld: wbv Media. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2021/210916-oecd-bericht-bildung-auf-einen-blick.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2021/210916-oecd-bericht-bildung-auf-einen-blick.pdf?__blob=publicationFile&v=5) (zuletzt aufgerufen: 27. Juli 2023).

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2022): Bildung auf einen Blick 2022. OECD-Indikatoren. Bielefeld: wbv Media. [Übersetzung des Autors] [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/221004-oecd-vergleichsstudie-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/221004-oecd-vergleichsstudie-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Rosenblatt, B. v. & Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007 (Bd. 1). Bielefeld: W. Bertelsmann. [die-bonn.de/doks/2008-weiterbildungsforschung-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2008-weiterbildungsforschung-01.pdf) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Schober, K. & Käßlinger, B. (2017): „You get what you measure?“ In: K. Schober & J. Langner (Hrsg.), Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 47–62.

Schönfeld, G. & Thiele, M. (2022): B1 Beteiligungsstrukturen. In: BIBB – Bundesinstitut für berufliche Bildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB. S. 307-325. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022\\_20102022\\_online.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf) (zuletzt aufgerufen: 08. August 2023).

Schönfeld, G. & Thiele, M. (2023, Vorversion Stand 10.05.2023): Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich – Ergebnisse der sechsten europäischen Weiterbildungserhebung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB. S. 293-300. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport-2023\\_Vorversion\\_10052023.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport-2023_Vorversion_10052023.pdf) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Schrader, J., Strauß, A. & Reichart, E. (2017): Organisationen der non-formalen Weiterbildung. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld, S. 134–149. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Stock, L. & Bilger, F. (2013): Weiterbildung in Sachsen (SN-AES 2012). Schlussbericht. Gefördert durch Mittel des ESF und durchgeführt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. TNS Infratest Sozialforschung: München.

Thebis, F. & Gensicke, M. (2005): Weiterbildung in Sachsen. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit. München.

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UIS – UNESCO Institute for Statistics (2006): International Standard Classification of Education (ISCED 1997). Re-edition. Montreal, Quebec. [http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-1997-en\\_0.pdf](http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-1997-en_0.pdf) (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UIS – UNESCO Institute for Statistics (2012): International Standard Classification of Education (ISCED 2011). <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UIS – UNESCO Institute for Statistics (2014): ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013). Montreal, Quebec. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).



UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2017): Unpacking SDG 4. Fragen und Antworten zur Bildungsagenda 2030. Bonn. <https://www.unesco.de/bildung/agenda-bildung-2030/bildung-und-die-sdgs> (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).

Widany, S., Kaufmann-Kuchta, K., Kuper, H. & Bilger, F. (2017): Bildung Erwachsener an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv-Media, S. 171–184. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> (zuletzt aufgerufen: 19. Juli 2023).

Zabal, A., Martin, S., Massing, N., Ackermann, D., Helmschrott, S., Barkow, I. & Rammstedt, B. (2014): PIAAC Germany 2012: Technical Report. Münster, New York: Waxmann. <https://www.gesis.org/fileadmin/piaac/Downloadbereich/TechnicalReport-ebook.pdf> (zuletzt aufgerufen: 20. September 2023).

Herausgeber:  
Sächsisches Staatsministerium  
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Redaktion:  
Verian Deutschland (vormals: Kantar Public)  
Verfasserinnen: Frauke Bilger, Eva Koubek  
Landsberger Straße 284  
80687 München  
Gestaltung und Satz:  
Verian Deutschland (vormals: Kantar Public)  
Verfasserinnen: Frauke Bilger, Eva Koubek  
Landsberger Straße 284  
80687 München  
Redaktionsschluss:  
28. März 2024  
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](mailto:publikationen@sachsen.de)  
[www.publikationen.sachsen.de](http://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 Parteinahme 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.