

Online Magazin IAB-Forum

Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter

27. Oktober 2021 | Annette Trahms, Marie-Christine Laible, Luisa Braunschweig



Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels zeigen, dass Häufigkeit und Inhalte von Weiterbildung je nach Bevölkerungsgruppe stark variieren. So nehmen Geringqualifizierte deutlich seltener an Weiterbildungen teil. Auch bestehen große Unterschiede in den Weiterbildungsinhalten zwischen Männern und Frauen.

Lernen über die Schul- und Berufsausbildung hinaus gewinnt zunehmend an Bedeutung, denn den Beschäftigten wird stärker denn je Flexibilität abverlangt. Weiterbildung wird damit immer häufiger zur unabdingbaren Voraussetzung für das berufliche Fortkommen. Dies gilt insbesondere in einem zusehends durch technologischen Wandel und Globalisierung geprägten Arbeitsmarkt. Die Betriebe setzen auch deswegen verstärkt auf Weiterbildung, um dem demografischen Wandel und den sich daraus ergebenden [Fachkräfteengpässen](#) entgegenzutreten.

Lebenslanges Lernen ist jedoch nicht nur für den Arbeitsmarkt wichtig, sondern auch für die (soziale) Teilhabe an unserer Gesellschaft. Die Covid-19-Pandemie zeigt mehr denn je, dass beispielsweise digitale Kenntnisse auch im privaten Bereich immer mehr an Bedeutung gewinnen, etwa um soziale Kontakte zu pflegen.

Drei unterschiedliche Formen der Weiterbildung

Einen Überblick über das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen in Deutschland in den vergangenen Jahren gibt das Nationale Bildungspanel (NEPS, siehe Infokasten). Eine Teilstudie des NEPS („Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“) konzentriert sich auf die Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie auf die Kompetenzentwicklung von Erwachsenen im [erwerbsfähigen Alter](#). Sie erlaubt detaillierte Aussagen über die Weiterbildungsbeteiligung auf individueller Ebene. Da die Befragungen des NEPS jährlich stattfinden, sind auch Aussagen über einen längeren Zeitraum möglich. Das NEPS unterscheidet dabei zwischen formaler, non-formaler und [informeller Weiterbildung](#):

- [Formale Weiterbildung](#) führt zu einem anerkannten Abschluss.
- [Non-formale Weiterbildung](#) findet zwar in organisierten Kursen statt, endet aber nicht in einem formalen, anerkannten Abschlusszeugnis.
- Informelle Weiterbildung erfolgt weder organisiert noch zertifiziert. Darunter ist zum Beispiel das Lesen von Fachzeitschriften oder der Besuch von Tagungen oder Messen zu verstehen (allerdings werden nicht alle Formen informellen Lernens, insbesondere Wissenserwerb am Arbeitsplatz, im NEPS abgefragt).

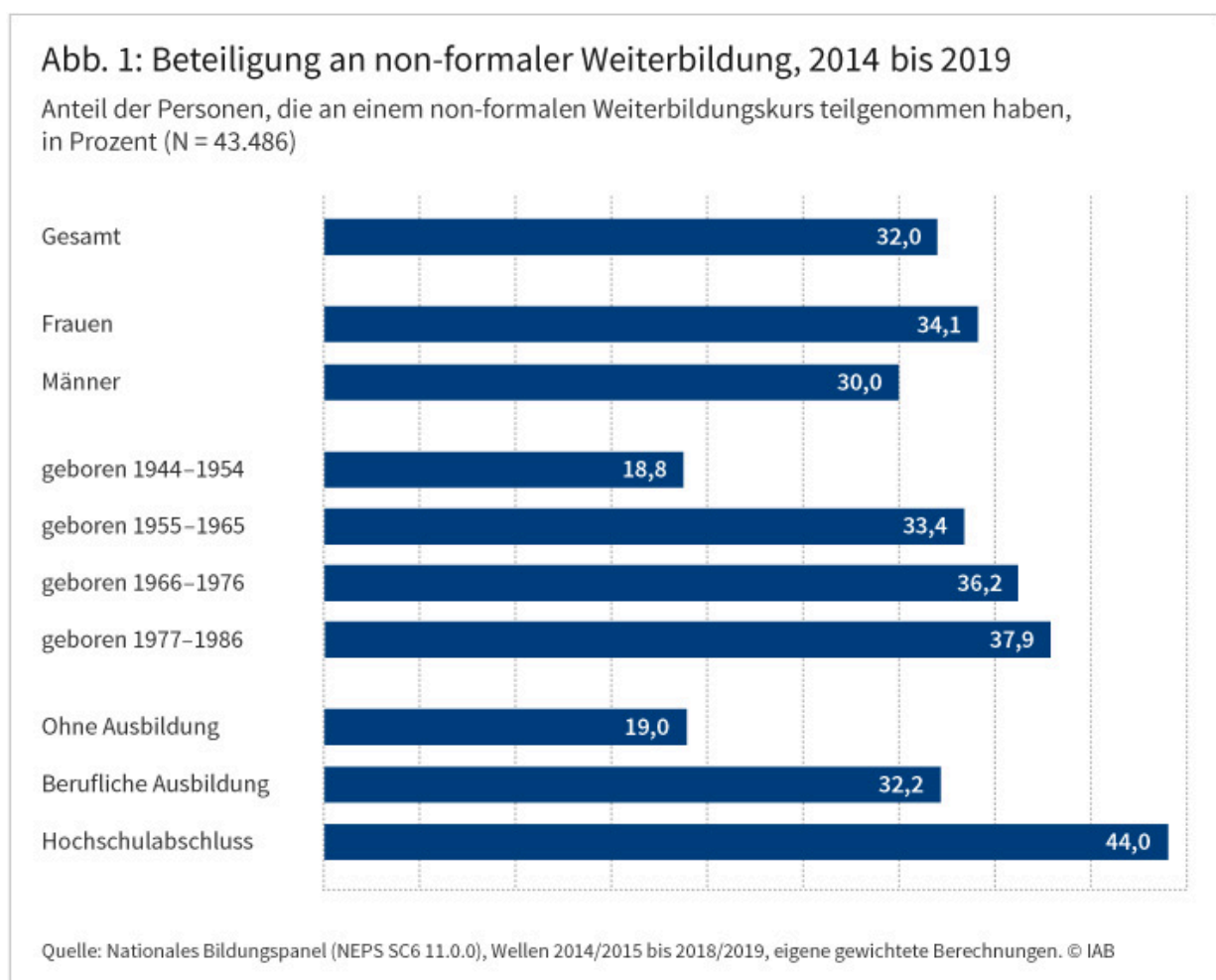
Das IAB hat bereits in früheren Studien NEPS-Daten zum Weiterbildungsverhalten von Menschen im [erwerbsfähigen Alter](#) ausgewertet. Erwähnt sei hier das [IAB-Discussion Paper 16/2017 von Thomas Kruppe und Merlind Trepesch](#). Es gibt Aufschluss über die Beteiligung an allen drei Formen der Weiterbildung für die Jahre 2007 bis 2012. Ein ebenfalls 2017 erschienener [IAB-Kurzbericht von Simon Janssen und Oliver Wölfel](#) bietet detaillierte Informationen über die non-formale Weiterbildungsteilnahme in Deutschland für den Zeitraum von 2009 bis 2013, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Ein kürzlich erschienener [Beitrag im IAB-Forum von Marie-Christine Laible, Silke Anger, Martina Baumann und Luisa Braunschweig](#) hebt außerdem die Bedeutung der Persönlichkeit für die Weiterbildungsteilnahme hervor.

Die nachfolgenden Auswertungen zum Weiterbildungsverhalten beziehen sich auf die anschließenden Befragungswellen der Jahre 2014 bis 2019. Die formale Weiterbildung wird hier nicht näher betrachtet, da diese Art von Weiterbildung im fortgeschrittenen Erwachsenenalter nur noch eine geringe Rolle spielt. Unsere Auswertungen machen deutlich: Nicht nur die

Weiterbildungsbeteiligung allgemein, sondern auch die Inhalte von Weiterbildungskursen und die Arten informeller Weiterbildung variieren je nach Geschlecht, Alter und Bildungsgrad teilweise erheblich.

Frauen, Jüngere und Menschen mit Hochschulabschluss nehmen überproportional häufig an Weiterbildungskursen teil

Rund 32 Prozent der Befragten haben in den betrachteten fünf Jahren mindestens einmal an einer non-formalen Weiterbildung teilgenommen (siehe Abbildung 1). Dabei kann die Weiterbildung sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich erfolgt sein.



Frauen, so ein Ergebnis der Auswertung, nehmen generell etwas häufiger als Männer an non-formaler Weiterbildung teil. Zudem bestätigt sich der bekannte Befund, wonach mit steigendem Alter weniger Weiterbildungskurse besucht werden. Doch obwohl die ältesten Befragten, die zwischen 1944 und 1954 geboren wurden, zu einem großen Teil bereits in Rente sind, gab ein Fünftel von ihnen an, einen Weiterbildungskurs besucht zu haben. Weiterbildungen dürften demnach für nicht wenige Ältere auch außerhalb des beruflichen Kontextes relevant sein.

Ebenso bestätigt sich die Erwartung, dass die Teilnahme an Weiterbildung mit dem formalen Qualifikationsniveau zunimmt. So haben nur 19 Prozent der Befragten ohne Ausbildungsabschluss in den letzten fünf Jahren einen Weiterbildungskurs besucht. Bei den Befragten mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss liegen die Anteile mit 32 und mit 44 Prozent deutlich höher. Anhand von NEPS-Daten der Jahre 2009/2010 und 2011/2012 haben [Anica Kramer und Marcus Tamm in einer 2018 publizierten Studie](#) errechnet, dass ein zusätzliches Jahr Bildung im frühen Lebensverlauf später die Wahrscheinlichkeit, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, um rund 4 Prozentpunkte erhöht.

Frauen wählen schwerpunktmäßig andere Kursinhalte als Männer

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden ebenfalls gefragt, worum es bei dem besuchten Kurs inhaltlich ging (siehe Tabelle). Mit rund 35 Prozent wurden Kurse aus dem Bereich „Soziales, Erziehung und Gesundheit“ am häufigsten besucht, gefolgt von Kursen aus den Bereichen „Wirtschaft und Verwaltung“ mit 18 Prozent und „Informations- und Kommunikationstechnologie“ mit 8 Prozent.

Tab.: Beteiligung an non-formaler Weiterbildung nach Lerninhalten, 2014 bis 2019

Anteil der Kurse in Prozent (N = 29.715)

Inhalte non-formaler Weiterbildungskurse nach Themenfeldern	Gesamt	Geschlecht		Geburtsjahrgang				Qualifikation		
		Frauen	Männer	1944–1954	1955–1965	1966–1976	1977–1986	ohne Ausbildung	Berufliche Ausbildung	Hochschulabschluss
Soziales, Erziehung, Gesundheit	34,7	43,4	22,1	34,0	34,4	35,0	35,3	34,9	33,6	36,2
Wirtschaft, Verwaltung	18,2	15,2	22,6	10,3	19,3	19,9	18,4	17,1	18,0	18,7
Informations- und Kommunikationstechnologie	8,3	7,4	9,7	5,9	9,0	8,4	8,4	10,1	8,3	8,2
Produktion, Verarbeitung, Technik	7,2	5,6	9,5	5,4	7,5	7,1	8,1	5,6	8,4	5,7
Sprachkenntnisse	6,8	7,3	5,9	15,8	5,4	5,6	5,3	7,5	6,3	7,4
Medien, Kunst, Gestaltung	5,5	6,4	4,3	10,6	5,4	4,3	4,0	4,3	5,0	6,3
Waren- und Produktionskenntnisse	3,2	2,0	4,8	1,9	3,5	3,2	3,1	3,1	3,9	2,1
Lizenzen, Berechtigungen, Führerscheine	3,1	1,2	5,8	2,7	3,0	3,4	3,1	5,2	3,7	2,0
Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	2,5	2,4	2,7	4,2	2,2	2,1	2,8	2,6	1,9	3,5
Sonstiges	10,5	9,1	12,6	9,1	10,3	11,0	11,5	9,6	11,0	10,0

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS SC6 11.0.0), Wellen 2014/2015 bis 2018/2019, eigene gewichtete Berechnungen. © IAB

Frauen und Männer unterschieden sich hinsichtlich der Inhalte der besuchten Kurse deutlich voneinander. 43 Prozent der von Frauen besuchten Weiterbildungskurse fallen in den Bereich „Soziales, Erziehung und Gesundheit“, bei den Männern sind es nur 22 Prozent. Letztere besuchten mit 23 Prozent am häufigsten Kurse aus dem Bereich „Wirtschaft und Verwaltung“; bei den Frauen entfielen nur 15 Prozent auf diesen Bereich. Auch Kurse aus dem Bereich „Produktion, Verarbeitung, Technik“ wurden von Männern mit 10 Prozent häufiger als von Frauen belegt.

Die Ergebnisse zu Weiterbildungen im Bereich „Informations- und Kommunikationstechnologie“ (IKT) decken sich mit der oben bereits erwähnten Auswertung von Simon Janssen und Oliver Wölfel aus dem Jahr 2017. Demnach nahmen Frauen und Männer zwar ähnlich häufig an Weiterbildungen im IKT-Bereich teil, Frauen aber eher im Bereich kaufmännischer Softwareanwendungen, Männer häufiger im Bereich der Programmiersprachen und Softwareentwicklung.

Diese teilweise sehr deutlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen spiegeln die starke Geschlechtersegregation des deutschen Arbeitsmarktes wider (lesen Sie dazu auch den [IAB-Kurzbericht 9/2014](#)). So arbeiten Frauen sehr viel häufiger in sozialen und gesundheitlichen Berufen. Gerade dort sind häufige Weiterbildungen elementar und vom Arbeitgeber gewünscht, teilweise auch gesetzlich vorgeschrieben. Dies dürfte ein Grund dafür sein, dass Frauen nach eigenen Angaben insgesamt mehr Weiterbildungskurse absolvieren als Männer.

Im Vergleich zu den anderen, noch eher im Berufsleben befindlichen Altersgruppen spielen in der Gruppe der 1944 bis 1954 Geborenen sowohl Sprachkurse als auch Kurse aus dem künstlerisch-kreativen Bereich eine große Rolle. Weiterbildungen bei Älteren dürften also eher persönlich motiviert und weniger auf beruflichen Erfolg ausgerichtet sein als bei Jüngeren.

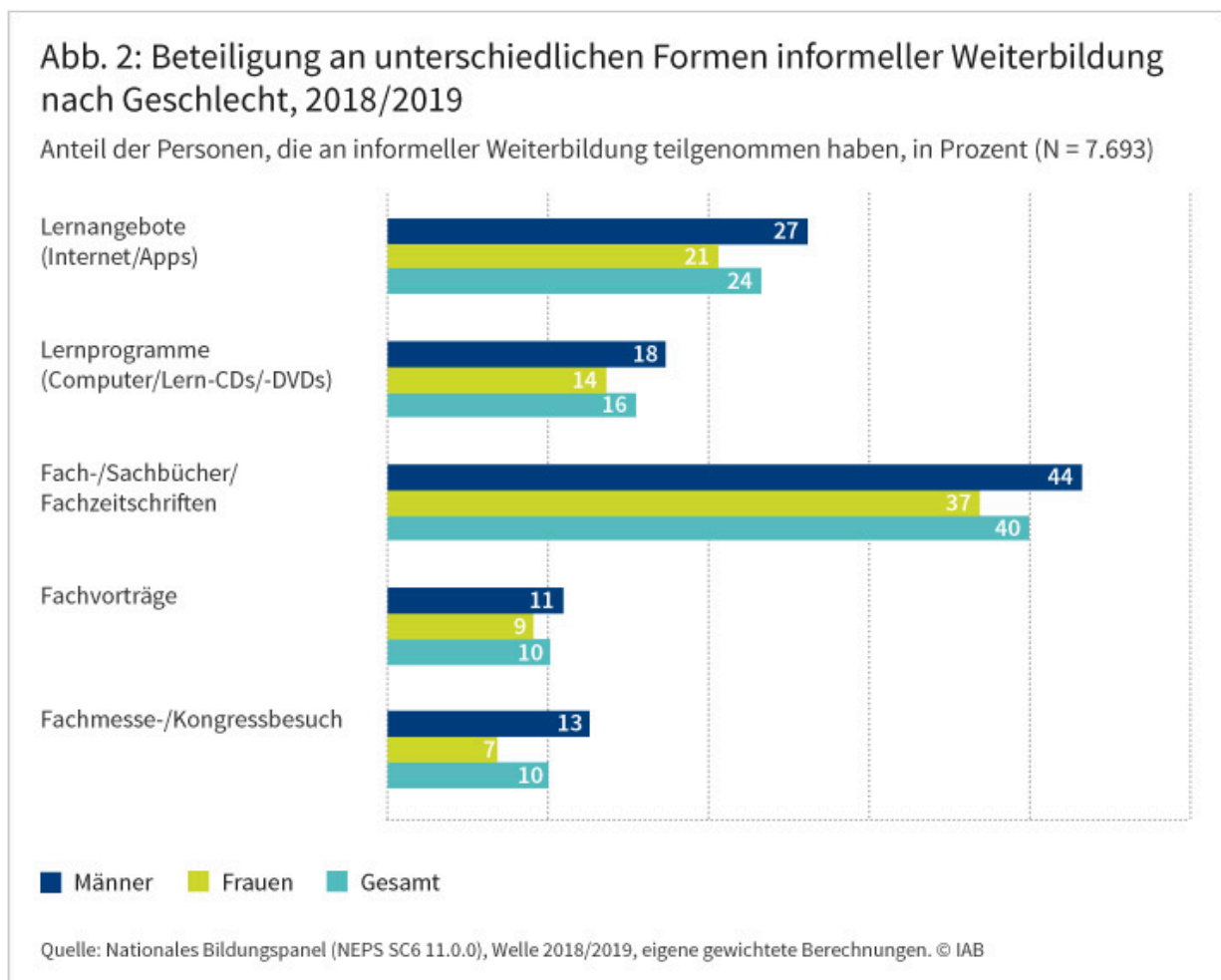
Bei Menschen mit unterschiedlich hohem Bildungsabschluss hingegen zeigen sich auf den ersten Blick kaum Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildungsinhalte. Auffallend ist allenfalls, dass geringer Qualifizierte deutlich häufiger an Weiterbildungen im Bereich „Lizenzen, Berechtigungen, Führerscheine“ teilnehmen. Auch dies dürfte mit unterschiedlichen Anforderungen in den von ihnen ausgeübten Berufen zu tun haben. So macht ein Akademiker beispielsweise nur sehr selten einen Gabelstaplerführerschein.

Die Lektüre von Fachliteratur ist die mit Abstand häufigste Art der informellen Weiterbildung

Lernen findet oft auch außerhalb eines organisierten, strukturierten Rahmens statt – ohne Bescheinigungen, Zertifizierungen oder formelle Abschlüsse. Diese sogenannten informellen Weiterbildungen sind häufig selbstmotiviert und -organisiert oder finden „nebenbei“ am Arbeitsplatz oder im privaten Alltag statt. Beispiele für informelle Weiterbildungsaktivitäten sind der Besuch von Messen oder Konferenzen, das Lesen von Fachliteratur oder das Lernen mit CDs, DVDs oder im Internet.

Unter den im NEPS erfassten Arten der informellen Weiterbildung ist das Lesen von Fach- und Sachbüchern oder Fachzeitschriften mit Abstand am stärksten verbreitet (siehe Abbildung 2). 40 Prozent der Befragten nutzten sie zwischen 2014 und 2019. An zweiter Stelle liegt das Lernen im

Internet beziehungsweise mit Apps mit 24 Prozent. Viele Befragte haben also bereits vor der Corona-Pandemie digitale Weiterbildungsangebote genutzt. Während der Corona-Pandemie dürfte sich dieser Anteil noch einmal deutlich erhöht haben.



Anders als bei formellen Weiterbildungskursen nutzen Männer häufiger als Frauen informelle Weiterbildungsangebote (siehe Abbildung 2). Beispielsweise geben Männer im Vergleich zu Frauen fast doppelt so häufig an, Fachmessen oder Kongresse besucht zu haben (13 versus 7 Prozent). Auffällig ist auch, dass Lernangebote im Internet oder über Apps eher von jüngeren Befragten genutzt werden (siehe Abbildung 3). Ältere Befragte nutzen diese deutlich seltener.

Ein Vorteil der Online-Lernangebote besteht darin, dass diese für Haushalte mit Internetzugang einfach zugänglich sind. Sie werden deshalb möglicherweise verstärkt von Menschen genutzt, die sonst keinen oder nur einen erschwerten Zugang zu Weiterbildung haben. Diese Vermutung trifft jedoch nur bedingt zu: Geringqualifizierte nutzen Lernangebote im Internet oder über Apps zwar häufiger als Lernprogramme auf CDs oder DVDs, aber mit 18 Prozent immer noch seltener als Personen mit beruflicher Ausbildung oder Hochschulabschluss (siehe Abbildung 4). Insgesamt sind es auch im Bereich der informellen Weiterbildung die Hochqualifizierten, die die verschiedenen Möglichkeiten zur Weiterbildung am stärksten nutzen.

Fazit

Insbesondere Personen mit niedrigem Bildungsabschluss nehmen seltener an Weiterbildungen teil. Dies gilt sowohl für non-formale Weiterbildungskurse als auch für informelles Lernen. Eine gezielte Förderung dieser Gruppe erscheint sinnvoll, da sich deren vielfach unbefriedigende Arbeitsmarktposition durch eine verstärkte Weiterbildung tendenziell verbessern ließe. Zudem zeigt sich, dass sich die unterschiedlichen Personengruppen inhaltlich unterschiedlich weiterbilden. Besonders deutlich wird dies an den verschiedenen Weiterbildungsinhalten von Frauen und Männern.

Die Erfahrungen in der Covid-19-Pandemie bestätigen, dass Menschen beruflich wie privat von stetiger Weiterbildung profitieren. Vor allem digitale Kenntnisse sind heute wichtiger denn je. Mit der Pandemie hat sich ein großer Teil des beruflichen wie des sozialen Lebens in den virtuellen Raum verlagert. Dies gilt auch für berufliche und private Weiterbildungen.

Dabei bleibt zu untersuchen, wie sich diese Verschiebung auf die Weiterbildungsteilnahme unterschiedlicher Personengruppen während und nach der Pandemie auswirkt: Aufschlussreich sind hier erste Ergebnisse einer [aktuellen Studie von Martin Ehlert und anderen](#). Sie nutzt Daten aus der regulären NEPS-Erwachsenenbefragung sowie aus einer Zusatzerhebung im Mai und Juni 2020. Demnach hat die berufliche Nutzung von digitalen Lernangeboten in den ersten Monaten der Pandemie zwar zugenommen, allerdings scheinen erneut vor allem Personen mit hohem Bildungsabschluss davon zu profitieren. Politik und Wirtschaft sind daher mehr denn je gefordert, Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss zu verstärkter Weiterbildung zu motivieren. Denkbar ist etwa eine bessere Aufklärung über bestehende Angebote und Formate, die besser auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind.

Das Nationale Bildungspanel (NEPS)

Das Nationale Bildungspanel (National Educational **Panel** Study, NEPS) ist eine am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) koordinierte Studie. Ziel des NEPS ist es, der Wissenschaft Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in formalen, nicht-formalen und informellen Lernkontexten über die gesamte Lebensspanne zur Verfügung zu stellen.

Die NEPS-Teilstudie „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ konzentriert sich dabei auf die Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie die Kompetenzentwicklung im Lebensverlauf von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter, genauer gesagt von 23 Jahren bis zur Verrentung und darüber hinaus. Die Daten dieser Teilstudie helfen, Wissenslücken über Erwachsenenbildung und über Kompetenzausstattung und -veränderung nach der Schullaufbahn zu schließen. Dazu wird zum einen die ganze Bandbreite von Bildungsaktivitäten und Lernprozessen (formale, nicht-formale und informelle Bildung), Entscheidungen, die zu Beteiligung an diesen Aktivitäten führen, die Aufgaben am Arbeitsplatz und der bisherige Lebensverlauf der Befragten (insbesondere deren Bildungs- und Erwerbsgeschichte, Partnerschaften sowie Kinder) detailliert erfasst. Die Studie führt Messungen der Lese-, Mathematik- und naturwissenschaftlichen Kompetenz sowie der Kompetenz im Umgang mit Informationen, Computern und Technologie durch. Darüber hinaus werden Informationen über nicht-kognitive Merkmale wie Persönlichkeit, Motivation und soziale Kompetenzen erhoben.

Die Erwachsenenbefragung startete bereits im Jahr 2007 mit der am IAB durchgeführten Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA). Aufbauend auf ALWA wird die Erwachsenenbefragung seit 2009 im Rahmen des NEPS mit jährlichen Wiederholungsbefragungen fortgeführt und gemeinsam durch das IAB und das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) erhoben.

Das NEPS unterscheidet zwischen formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung. Formale Weiterbildung führt zu einem anerkannten Abschluss. Non-formale Weiterbildung findet zwar in organisierten Kursen statt, endet aber nicht in einem formalen anerkannten Abschlusszeugnis. Informelle Weiterbildung erfolgt weder organisiert noch zertifiziert. Dazu zählt zum Beispiel das Lesen von Fachzeitschriften oder der Besuch von Tagungen oder Messen (nicht in NEPS erfasst ist allerdings Wissenserwerb am Arbeitsplatz).

Literatur

Ehlert, Martin; Kleinert, Corinna; Vicari, Basha; Zoch, Gundula (2021): [Digitales selbstgesteuertes Lernen Erwerbstätiger](#) in der Corona-Krise. Analysen auf Basis der NEPS-Startkohorte 6, LIfBi working paper No. 94.

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): [Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert](#). IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Janssen, Simon; Wölfel, Oliver (2017): [Weiterbildung in der Informations- und Kommunikationstechnologie: Jüngere belegen inhaltlich andere Kurse als Ältere](#). IAB-Kurzbericht Nr. 17.

Kramer, Anica; Tamm, Marcus (2018): [Does learning trigger learning throughout adulthood? Evidence from training participation of the employed population](#). In: Economics of Education Review, Vol. 62, S. 82–90.

Kruppe, Thomas; Trepesch, Merlind (2017): [Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland](#). Auswertungen mit den Daten der Erwachsenenbefragung des [Nationalen Bildungspanels](#) „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“. IAB-Discussion Paper Nr. 16.

Laible, Marie-Christine; Anger, Silke; Baumann, Martina; Braunschweig, Luisa (2021): [Lebenslanges Lernen ist eine Frage der Persönlichkeit](#). In: IAB-Forum, 05.08.2021.

Zitationshinweis

Annette Trahms; Marie-Christine Laible; Luisa Braunschweig (2021): Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter , In: Online Magazin IAB-Forum 27. Oktober 2021, <https://iab-forum.de/geringqualifizierte-bilden-sich-nach-wie-vor-deutlich-seltener-weiter/>, Abrufdatum: 24. April 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>