

# WZB

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

## Wer nimmt an Weiterbildung teil und wer nicht?

Eine These und drei Erkenntnisse aus  
dem nationalen Bildungspanel

**NEPS**  
Nationales Bildungspanel

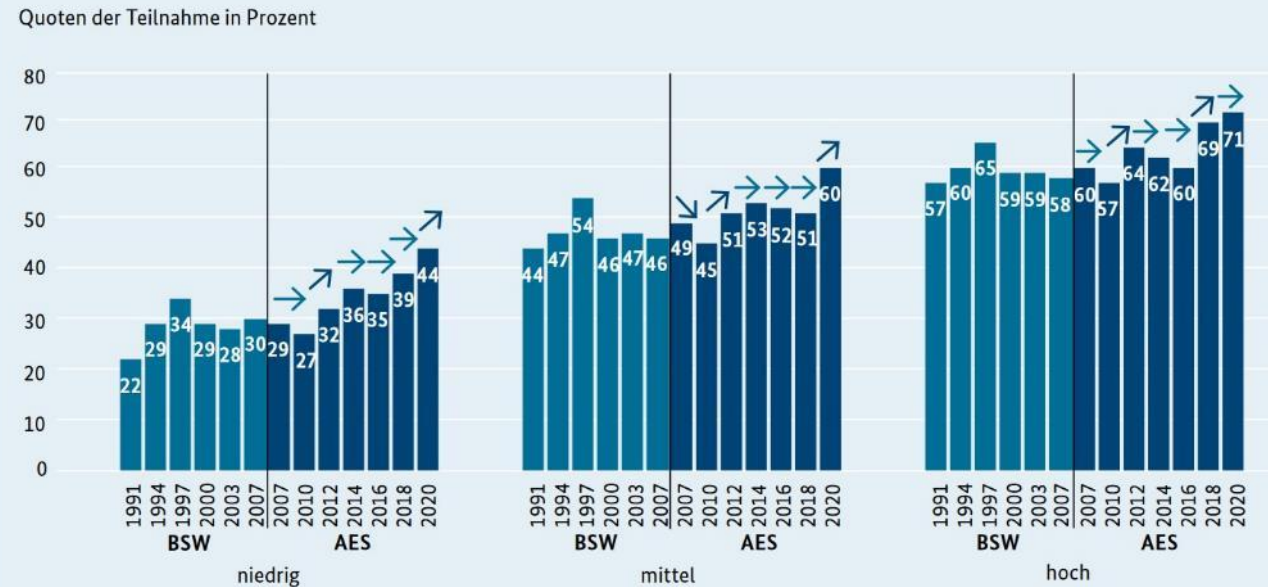
19.04.2023 · Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin  
Martin Ehlert | Leiter Forschungsgruppe NEPS  
[martin.ehlert@wzb.eu](mailto:martin.ehlert@wzb.eu)

# Einleitung

## Teilnahmequoten steigen – Ungleichheit bleibt bestehen

- Weiterhin geringere Teilnahme bei:
  - Niedriggebildeten
  - Un- und Angelernten
  - Älteren
  - Arbeitslosen
  - Migrant:innen
  - Müttern

Abbildung 14: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss (1991–2020)



Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige, seit 2010: 18- bis 64-Jährige

BSW: 1991: n = 7.152, 1994: n = 7.011, 1997: n = 7.071, 2000: n = 7.043, 2003: n = 7.108, 2007: n = 3.570

AES: 2007: n = 7.346, 2010: n = 7.035, 2012: n = 7.099, 2014: n = 3.100, 2016: n = 7.102, 2018: n = 5.359, 2020: n = 5.455 Quelle: Kantar Public 2021

# These

*Die Verteilung der Weiterbildungsteilnahme ist ein wichtigerer Indikator als die Teilnahmequote*

# Das Nationale Bildungspanel (NEPS)

- Daten um die Frage zu beantworten *wer* (nicht) teilnimmt und vor allem *warum* (nicht)
- Panel: Wiederholte, jährliche Befragung über den Lebensverlauf



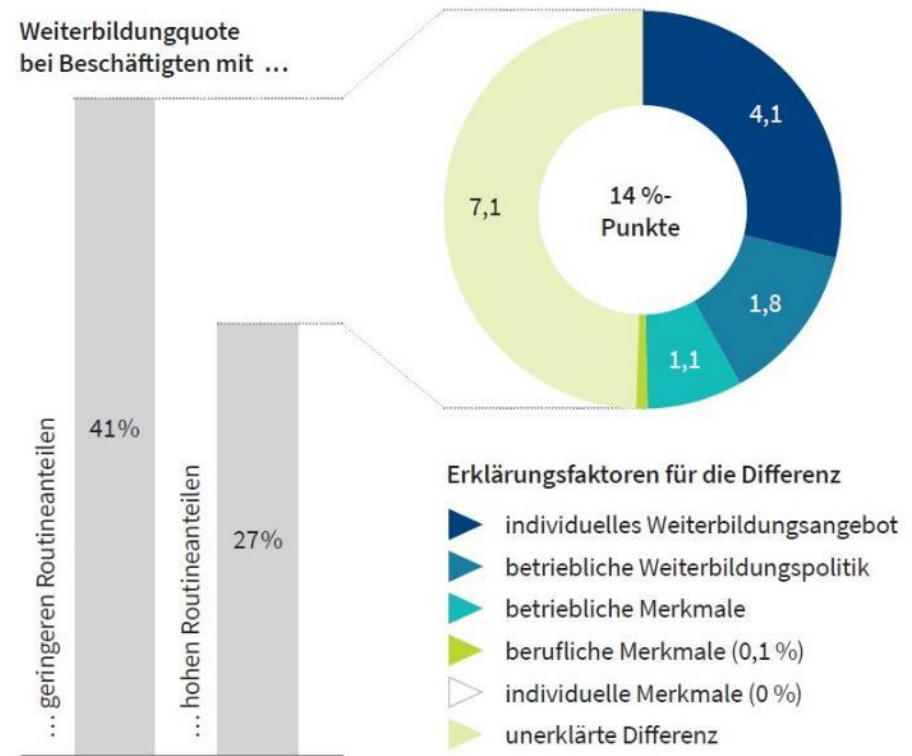
**NEPS**  
Nationales Bildungspanel

# Erste Erkenntnis

## Betriebliche Strukturen sind wichtig

- Ungleiche Beteiligung liegt hauptsächlich an unterschiedlichen Tätigkeiten
- Ein hoher Anteil an automatisierbaren Tätigkeiten geht mit geringerer Weiterbildungsbeteiligung einher
- Aber: Betriebe können das abfedern

Erklärungsfaktoren für die Differenz in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Beschäftigten mit hohen und geringeren Anteilen an Routinetätigkeiten



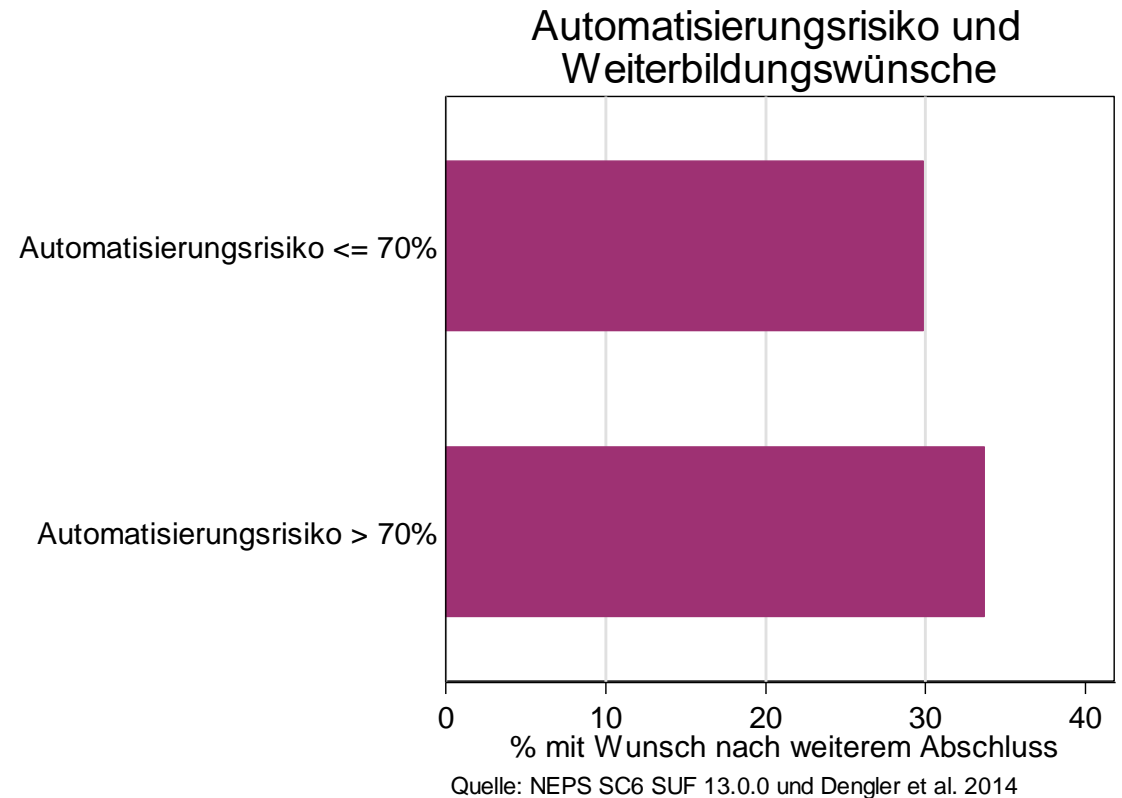
Anmerkung: Zur Definition von hohen und geringeren Anteilen an Routinetätigkeiten vgl. Infobox 2 auf Seite 2.

Quelle: Nationales Bildungspanel (National Educational Panel Study) NEPS-SC6-ADIAB; eigene Berechnungen. © IAB

# Zweite Erkenntnis

## Es mangelt nicht an Motivation

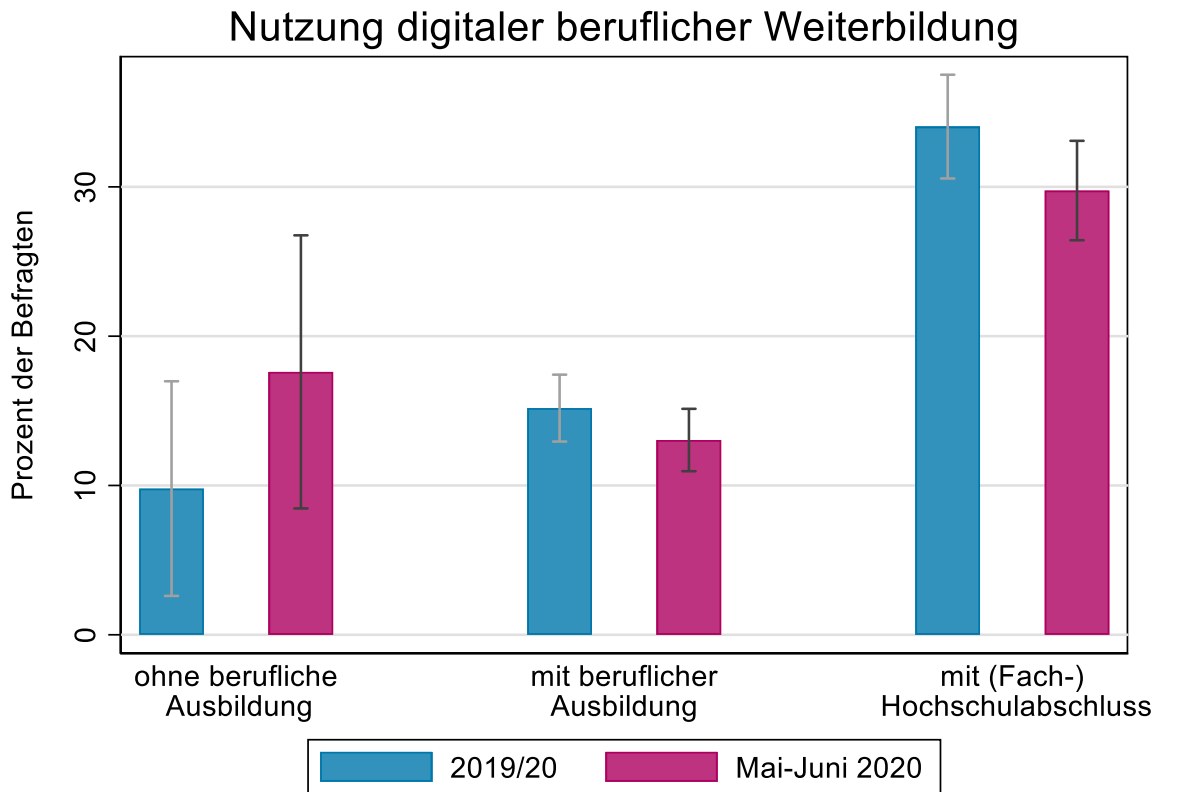
- Individuelle berufliche Weiterbildung als Chance für Beschäftigte die keine Unterstützung im Betrieb bekommen
- Besonders wichtig: Neue Abschlüsse
- Teilnahme: Ebenfalls ungleich verteilt
- Aber: Gerade Beschäftigte ohne Ausbildung und mit unsicherer Zukunft wünschen sich einen neuen Abschluss



# Dritte Erkenntnis

## Digitales Lernen ist (noch) keine Lösung

- Berufliche digitale Lernangebote wurden in der COVID-19 Pandemie wichtiger
- Hoffnung: Niederschwelliger Zugang, Erreichen neuer Beschäftigtengruppen
- Aber: Ungleichheiten bleiben eher bestehen



# Schlussfolgerungen

## Was kann die Politik tun?

- Betrieben Anreize setzen – und Mitbestimmung stärken
- Aufbau einer umfassenden Förderung von individueller beruflicher Weiterbildung
  - Informationsangebote
  - Finanzierung
  - Passende Kurse und Abschlüsse
- Digitale Bildung inklusiver machen – und die analoge (noch) nicht vergessen



# WZB

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit

