



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

26|2025 Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungshürden bei Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen

Laura Helbig, Carlotta Hesener, Ute Leber, Annette Trahms, Basha Vicari

ISSN 2195-2655

Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungshürden bei Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen

Laura Helbig (IAB)

Carlotta Hesener (IAB)

Ute Leber (IAB)

Annette Trahms (IAB)

Basha Vicari (Stadt Erlangen, IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Der Weiterbildung kommt in der modernen Arbeitswelt eine wichtige Bedeutung zu, doch nehmen nicht alle Personengruppen gleichermaßen an Weiterbildung teil.
- Den Daten der Erwachsenenstudie des Nationalen Bildungspanels zufolge partizipieren Arbeitsuchende seltener an Weiterbildung als Erwerbstätige, sie haben jedoch eine höhere durchschnittliche Teilnahmedauer.
- Die Muster der Weiterbildungsbeteiligung variieren zwischen der non-formalen, kursförmigen Weiterbildung sowie dem informellen Lernen, das beispielsweise Aktivitäten wie das Lesen von Fachzeitschriften umfasst.
- Sowohl bei den Erwerbstätigen als auch den Arbeitsuchenden unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung zwischen einzelnen soziökonomischen Gruppen. Dabei spielen Faktoren wie Qualifikation, Alter sowie Kompetenzen im Bereich Lesen, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologie eine Rolle.
- Vor allem Arbeitsuchende, aber auch Erwerbstätige partizipieren nur selten an Weiterbildung, wenn ihr Gesundheitszustand schlecht ist. Die Weiterbildungsbeteiligung ist zudem umso geringer, je weniger Informationen diesen vorliegen. Insbesondere viele Arbeitsuchende fühlen sich nur schlecht über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.
- Wer einen relativ großen Nutzen und relativ geringe Kosten mit einer Weiterbildung verbindet, nimmt diese häufiger wahr.

Inhalt

In aller Kürze	3
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	7
1 Einleitung	8
2 Forschungsstand	9
3 Datengrundlage.....	11
3.1 NEPS-Startkohorte Erwachsene.....	11
3.2 Abgrenzung von Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen.....	12
3.3 Non-formale Weiterbildung und informelle Lernaktivitäten	13
3.4 Beschreibung der Gruppenmerkmale.....	14
4 Deskriptive Ergebnisse	17
4.1 Weiterbildungsteilnahmen bei Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden im Vergleich	17
4.1.1 Teilnahme an non-formaler Weiterbildung.....	17
4.1.2 Teilnahme an informellen Lernaktivitäten	21
4.2 Weiterbildungshürden und Nichtteilnahme an Weiterbildung.....	23
4.2.1 Hürden für non-formale Weiterbildung.....	24
4.2.2 Hürden für informelle Lernaktivitäten	31
5 Multivariate Ergebnisse	32
6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	35
Literatur	38
Anhang	41
Abbildungsverzeichnis.....	43
Tabellenverzeichnis.....	43

Zusammenfassung

Trotz der hohen Bedeutung, die der Weiterbildung in der modernen Arbeitswelt zukommt, nehmen nicht alle Personengruppen gleichermaßen an Weiterbildung teil. Unser Beitrag gibt einen Einblick in die Strukturen der Weiterbildungsbeteiligung und versucht, mögliche Hürden zu identifizieren, die die Weiterbildungsteilnahme erschweren oder verhindern. Dazu präsentieren wir Ergebnisse aus der Erwachsenenstudie des Nationalen Bildungspanels (NEPS-SC6) und betrachten neben der non-formalen, kursförmig organisierten Weiterbildung auch informelle Lernaktivitäten, wie z.B. das Lesen von Fachliteratur. In unseren Auswertungen differenzieren wir zwischen Erwerbstägigen und Arbeitsuchenden.

Unsere Analysen zeigen zunächst, dass die Weiterbildungsbeteiligung eng mit der Qualifikation und dem Alter zusammenhängt. So nehmen (erwerbstätige und arbeitsuchende) Höherqualifizierte und mittlere Altersgruppen häufiger an non-formaler Weiterbildung teil als geringqualifizierte sowie jüngere und ältere Personen. Bezüglich der Teilhabe an informeller Weiterbildung finden wir dagegen einen Zusammenhang nur für die Qualifikation, nicht aber für das Alter. Unterschiede zwischen non-formaler und informeller Weiterbildung sind zudem auch beim Geschlecht zu beobachten: Arbeitsuchende und erwerbstätige Frauen nehmen häufiger an non-formaler Weiterbildung teil, Männer dagegen häufiger an informellen Lernaktivitäten. Auch zeigen unsere Analysen für die Gruppe der Erwerbstägigen, dass Personen mit höheren Kompetenzen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) häufiger an non-formaler und an informeller Weiterbildung partizipieren als Personen mit geringeren Kompetenzen in diesem Bereich. Für die Gruppe der Arbeitsuchenden ergibt sich ein solches Muster lediglich für die informelle, nicht aber für die non-formale Weiterbildung.

Neben Faktoren wie der Qualifikation, dem Alter, dem Geschlecht und der Kompetenzausstattung betrachten wir auch weitere Merkmale, die Hürden für die Weiterbildungsbeteiligung darstellen können. Hier ist zu erkennen, dass die Weiterbildungsbeteiligung in einem engen Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand steht. Dabei scheint ein schlechter Gesundheitszustand vor allem in der Gruppe der Arbeitsuchenden ein Hemmnis der Weiterbildungsteilnahme zu sein. Darüber hinaus beeinflussen die individuellen Erwartungen an den Nutzen und die Kosten einer Weiterbildung die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Wenig überraschend gilt, dass die Weiterbildungsbeteiligung höher ist, wenn damit relativ große Nutzen- und relativ geringe Kostenerwartungen verbunden sind. Eine bedeutende Rolle spielt unseren Analysen zufolge auch die Information über Weiterbildungsangebote. Vor allem Arbeitsuchende fühlen sich häufig nur schlecht über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Hier zeigt sich: Je weniger Information vorliegen, desto geringer ist die Weiterbildungsbeteiligung – und zwar sowohl bei den Erwerbstägigen als auch bei den Arbeitsuchenden. Schließlich ist auch die Weiterbildungsmotivation für eine Teilnahme von Bedeutung; allerdings kann nicht jeder, der eine Weiterbildung plant, diese auch tatsächlich umsetzen.

Insgesamt deuten unsere Analysen darauf hin, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit einer Vielzahl an Faktoren zusammenhängt, die Ansatzpunkte bieten, die Weiterbildungsteilnahme künftig zu verbessern. Mögliche Maßnahmen, um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen,

betreffen etwa den Ausbau von Beratungs- und Informationsaktivitäten oder ein besseres Angebot an digitalen Lernformen, die den besonderen Bedürfnissen bestimmter Personengruppen eher gerecht werden können.

Summary

Despite the great importance of further training in the modern world of work, not all individuals participate in training equally. Our article provides an insight into the structures of training participation and attempts to identify possible barriers. To this end, we present results from the adult study of the National Educational Panel Study (NEPS-SC6) and look at informal learning activities, e.g. reading of specialized literature, as well as non-formal, course-based further training. In our analyses, we differentiate between employed persons and job seekers.

Our analyses initially show that participation in further training is closely linked to qualification and age. Higher-qualified persons – neither employed or job seekers – as well as middle-aged people participate more frequently in non-formal further training than lower-qualified and younger or older people. With regard to participation in informal learning activities, however, we only find a correlation for the qualification level, but not for age. There are also differences between non-formal and informal training in terms of gender: Women (job seekers and employed) are more likely to participate in non-formal further training, whereas men are more likely to participate in informal training. In terms of competencies, our analyses show that employees with higher competencies in the areas of reading, math and information and communication technology (ICT) participate more frequently in non-formal and informal training. For the group of job seekers, such a pattern only emerges for informal, but not for non-formal further training.

In addition to factors such as qualification, age, gender and competencies, we also consider other characteristics that may represent barriers to participation in further training. We find that participation in further training is closely linked to the individual health status. Poor health appears to be a barrier to participation in further training, particularly in the group of job seekers. In addition, individual expectations of the benefits and costs of further training affect training participation. Hardly surprising, participation in further training is higher when the expected benefits are high and costs are low. According to our analyses, information about further training opportunities also plays an important role. Especially job seekers often feel poorly informed about further training opportunities. The less information there is, the lower the level of participation in further training – both among the employed and the job seekers. Finally, the training motivation is also important for participation, but our study shows that not all people with plans for further training are actually able to implement them.

Overall, our analyses indicate that participation in further training is linked to a variety of factors that should be considered when thinking about how to increase training participation. Potential measures to increase training participation include the expansion of advisory and information activities or the provision of digital forms of learning, which could better meet the specific needs of some individuals.

Danksagung

Wir danken Nadine Fetsch für ihre Mithilfe bei der Aufbereitung der Daten sowie Christopher Osiander für die Übernahme der Mitlese.

1 Einleitung

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die digitale und die ökologische Transformation führen zu veränderten Tätigkeits- und Branchenstrukturen und gehen mit einem sich verändernden Bedarf an Kompetenzen einher. Während in manchen Bereichen Arbeitsplätze wegfallen, entstehen in anderen neue Jobs. Zugleich können bereits heute viele Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gehen Prognosen sogar von einer Verschärfung der Rekrutierungsprobleme in der Zukunft aus. In dieser Situation spielt die berufliche Weiterbildung eine wichtige Rolle. Sie ist nicht nur aus betrieblicher Sicht ein zentrales Instrument zur Bewältigung des Wandels und zur Deckung des Fachkräftebedarfs; sie kann auch dazu beitragen, die individuellen Arbeitsmarktchancen zu sichern oder zu erhöhen. Dies gilt gleichermaßen für Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wie auch für solche, die sich in einer Phase der Arbeitslosigkeit befinden. So zeigen verschiedene Studien, dass durch die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderte Weiterbildung die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und das Einkommen von Arbeitslosen steigt (z.B. Kruppe/Lang 2015, Dauth/Lang 2019, Fitzenberger et al. 2023) und dass auch die geförderte Weiterbildung von Beschäftigten positive, wenn auch geringe Effekte auf Beschäftigung und Entlohnung hat (z.B. Dauth/Toomet 2016 oder Dauth 2019).

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist im langfristigen Verlauf gestiegen und hat sich nach einem Einbruch während der Corona-Krise zuletzt wieder erholt (z.B. Leber/Schwengler 2023). Dennoch ist zu beobachten, dass die Teilnahme an Weiterbildung nach wie vor ungleich verteilt ist. So nehmen insbesondere Geringqualifizierte, aber auch Personen, die in Tätigkeiten arbeiten, welche sich leicht durch moderne Technologien ersetzen lassen, nur unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildung teil. Wie vorliegende Studien zeigen, sind die Gründe für die geringe Weiterbildungsbeteiligung mancher Personengruppen vielfältig und haben unter anderem mit mangelnden Informationen, zeitlichen und finanziellen Restriktionen sowie mit (falschen) Erwartungen zu tun (siehe auch Literaturüberblick in Abschnitt 2). Zu erkennen ist jedoch auch, dass diese Untersuchungen zumeist nicht zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen unterscheiden. Nicht zuletzt aufgrund des Umstandes, dass der Weiterbildungszugang von Beschäftigten maßgeblich durch Betriebe hergestellt wird, wohingegen bei Arbeitslosen die Agenturen für Arbeit und Jobcenter die zentralen Akteure sind, erscheint eine solche differenzierte Betrachtung jedoch sinnvoll.

Vor diesem Hintergrund verfolgen wir mit dem vorliegenden Beitrag das Anliegen, einen näheren Einblick in die Weiterbildungsbeteiligung sowohl von Erwerbstätigen als auch von (selbst berichteten) Arbeitslosen und -Suchenden zu erhalten und mögliche Hürden der Teilnahme zu identifizieren. Dazu präsentieren wir Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS), konkret der NEPS-Startkohorte Erwachsene, die detaillierte Informationen zu Bildungsaktivitäten und Lernprozessen im Erwachsenenalter bereitstellt. Neben der Teilnahme beziehungsweise Nichtteilnahme an der sogenannten non-formalen Weiterbildung betrachten wir dabei auch die (Nicht-)Teilnahme an informellen Lernaktivitäten. Unsere Erkenntnisse können einen Beitrag dazu leisten, ein umfassendes Bild der Strukturen der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitsuchenden

im Vergleich zu Erwerbstägigen zu zeichnen und Anhaltspunkte zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in beiden Gruppen abzuleiten.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 2 skizzieren wir zunächst den Stand der Forschung, bevor wir in Abschnitt 3 unsere Datengrundlage und die analysierten Gruppen näher beschreiben. In Abschnitt 4 stellen wir deskriptive Befunde zu den Bedingungen und Hürden der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitsuchenden und Erwerbstägigen im Vergleich dar und ergänzen diese in Abschnitt 5 um multivariate Ergebnisse. In Abschnitt 6 fassen wir schließlich die zentralen Ergebnisse zusammen und ziehen arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen.

2 Forschungsstand

Verschiedene Datenquellen stellen Informationen zur Weiterbildung in Deutschland zur Verfügung (Näheres zu den einzelnen Datenquellen vgl. Bellmann/Leber 2021). Hierbei handelt es sich sowohl um Befragungen auf der Personenebene (z.B. Nationales Bildungspanel (NEPS), Adult Education Survey (AES), Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP), Mikrozensus) als auch um solche auf der Betriebs- bzw. Unternehmensebene (z.B. IAB-Betriebspanel, BIBB-Qualifizierungspanel, Continuing Vocational Training Survey (CVTS)). Die einzelnen Erhebungen unterscheiden sich in verschiedenen Merkmalen wie dem zugrunde liegenden Weiterbildungsbegriff, dem Beobachtungszeitraum oder den in die Stichprobe einbezogenen Untersuchungseinheiten voneinander. Nicht zuletzt aufgrund dieser Unterschiede ermitteln sie jeweils ein unterschiedlich hohes Niveau der Weiterbildungsbeteiligung. Ein weitgehend einheitliches Bild zeichnen sie jedoch in Bezug auf die Strukturen der Teilnahmequoten: So ist umfassend erforscht, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland ungleich verteilt ist und abhängig von individuellen Merkmalen, Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses und der Tätigkeit sowie den Charakteristika des Betriebes differiert.

Vergleichsweise geringe Teilnahmehasen haben verschiedenen Studien zufolge Personen mit einem niedrigen schulischen oder beruflichen Bildungsabschluss sowie Ältere (z.B. BMBF 2024, Trahms et al. 2021). Nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren zudem Personen mit Migrationshintergrund, wobei dies insbesondere für Angehörige der ersten Generation gilt (z.B. BMBF 2024, Le Quang et al. 2019). Studien von Kern/Galkiewicz (2024) und Laible et al. (2020) heben weiterhin die Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen für die Weiterbildungsteilnahme hervor. Nicht ganz einheitlich sind die vorliegenden Befunde zur Weiterbildung von Männern und Frauen: Während auf Basis des AES keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern berichtet werden (BMBF 2024), finden Trahms et al. (2021) auf Basis der Daten des NEPS sowie Leber/Schwengler (2023) auf Basis des IAB-Betriebspansels eine höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen.

Bezogen auf den Erwerbsstatus zeigen die Daten des AES, dass Arbeitslose seltener an Weiterbildung teilnehmen als Erwerbstägige. Zudem ist die Teilnahmequote von Selbstständigen geringer als die von abhängig Beschäftigten (BMBF 2024). Hinsichtlich der Art des Arbeitsvertrages ist zu erkennen, dass Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte sowie Zeitarbeitnehmer*innen unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilnehmen (BMBF 2024, Bellmann et al. 2013). Eine

ebenfalls unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung weisen ferner Beschäftigte in Tätigkeiten auf, die ein hohes Risiko haben, durch moderne Technologien ersetzt zu werden (Heß et al. 2023).

Berücksichtigt man die betrieblichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung, so zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten sowie in Betrieben bestimmter Branchen wie dem Bau oder der Gastronomie unterdurchschnittlich ist (z.B. Leber/Schwengler 2023). Generell ist zu beobachten, dass sich die individuellen Weiterbildungschancen dann besonders schlecht darstellen, wenn mehrere „Risikofaktoren“ aufeinandertreffen. So ist beispielsweise zu beobachten, dass ungelernte Beschäftigte in Kleinbetrieben oder mit Migrationshintergrund eine besonders geringe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

Während die bislang genannten Studien ihren Fokus auf den Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung haben, gehen andere den Gründen für eine Nichtteilnahme nach. Dabei deuten die vorhandenen Befunde auf eine Vielzahl von Faktoren hin, die die Aufnahme einer Weiterbildung verhindern können. Zentrale Hemmnisse der Weiterbildungsteilnahme stellen zunächst die Kosten dar, wobei diese nicht nur den finanziellen, sondern auch den zeitlichen Aufwand einer Weiterbildungsbeteiligung umfassen. Während finanzielle Gründe vor allem für Geringqualifizierte eine Hürde darstellen, betonen Höherqualifizierte häufiger, keine Zeit für Weiterbildung zu haben (Ehlert et al. 2024, Osiander/Stephan 2018). Zeitliche Restriktionen spielen zudem für Personen mit Betreuungspflichten sowie für Personen, die im ländlichen Raum wohnen und deshalb oft längere Fahrzeiten zur Weiterbildungsstätte in Kauf nehmen müssen, eine besondere Rolle (Biermeier et al. 2023).

Neben den zeitlichen und finanziellen Kosten können auch spezifische individuelle Voraussetzungen eine Weiterbildungsteilnahme verhindern. Dies gilt beispielsweise für den Gesundheitszustand, aber auch für sprachliche oder qualifikatorische Defizite (Biermeier et al. 2023). Wie vorliegende Befunde zeigen, sind in diesem Kontext auch die persönlichen Lernerfahrungen und Einstellungen von Relevanz. So nehmen insbesondere Geringqualifizierte deshalb nicht an Weiterbildung teil, weil sie der Ansicht sind, das Lernen nicht mehr gewohnt oder den Anforderungen nicht gewachsen zu sein (Osiander/Stephan 2018, BMBF 2024).

Als wesentliche Hürden der Weiterbildungsbeteiligung haben sich weiter auch mangelnde Informationen sowie die subjektiven Erwartungen an eine Weiterbildung erwiesen. Insbesondere Geringqualifizierte fühlen sich oft schlecht über Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten informiert (Ehlert et al. 2024); zudem gehen sie häufiger als Höherqualifizierte davon aus, dass sich eine Weiterbildung für sie nicht lohne (Osiander/Stephan 2018). Einer aktuellen Studie von Anger et al. (2024) zufolge messen Nichtteilnehmer*innen der Weiterbildung Aspekte wie der Bewältigung von Prüfungssituationen oder der Konzentration beim Lernen eine größere Bedeutung bei als Weiterbildungsteilnehmer*innen. Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass manche Personengruppen nicht nur den (erwarteten) Nutzen einer Weiterbildung geringer einschätzen als andere, sondern dass sie zugleich auch von höheren (mental) Kosten ausgehen – mit der Folge, dass sie dann teils von einer Weiterbildungsteilnahme Abstand nehmen.

Anhaltspunkte dazu, wie eine Weiterbildung idealerweise ausgestaltet sein sollte, damit möglichst viele Personen daran teilnehmen, gibt eine Studie auf Basis eines Survey-Experiments von Osiander/Stephan (2020): Die selbsteingeschätzte Teilnahmewahrscheinlichkeit von Beschäftigten

ist dann am höchsten, wenn in hypothetischen Szenarien die Weiterbildung vollständig auf die Arbeitszeit angerechnet wird, wenn der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten komplett übernimmt und sich die Weiterbildung sowohl für die Beschäftigten als auch den Betrieb finanziell auszahlt. Finanzielle Anreize können ebenfalls die Weiterbildungsentscheidung von arbeitslosen Personen beeinflussen, doch sind die diesbezüglichen Ergebnisse nicht eindeutig. Während Osiander/Dietz (2016) zeigen, dass die selbstingeschätzte Bereitschaft von Arbeitslosen, an Weiterbildung teilzunehmen, durch Erfolgsprämien oder ein erhöhtes Arbeitslosengeld während des Programms steigt, finden Dohmen et al. (2022) keinen merklichen Effekt von finanziellen Anreizen auf die Teilnahmebereitschaft von Arbeitslosen.

Zu berücksichtigen ist, dass sich Weiterbildungshemmisse für Beschäftigte und Arbeitslose teils unterschiedlich darstellen, da der Weiterbildungszugang von Beschäftigten maßgeblich durch den Betrieb hergestellt wird, wohingegen bei Arbeitslosen die Agenturen für Arbeit oder Jobcenter die zentralen Akteure sind. Nach Angaben des AES sind rund drei Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen (BMBF 2024). Mit Ausnahme einiger weniger Studien nehmen die meisten Untersuchungen jedoch keinen direkten Vergleich beider Gruppen vor. Zumeist liegt der Fokus ausschließlich auf der Gruppe der (abhängig) Beschäftigten, nur teils werden auch erwerbslose Personen in die Betrachtung einbezogen. Vor diesem Hintergrund kann unsere Analyse einen Beitrag dazu leisten, den bisherigen Forschungsstand zu erweitern, indem sie einen differenzierten Blick auf die Determinanten und Hürden der Weiterbildung sowohl von Erwerbstägigen als auch von Arbeitsuchenden wirft.

3 Datengrundlage

3.1 NEPS-Startkohorte Erwachsene

In diesem Bericht verwenden wir die Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS, englisch: National Educational Panel Study). Das NEPS ist eine jährliche Panelbefragung von in Deutschland lebenden Personen mit dem Fokus auf Bildungsaktivitäten und Kompetenzentwicklungen über die gesamte Lebensspanne, also von der frühen Kindheit bis ins hohe Erwachsenenalter. Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt (vgl. Blossfeld/Roßbach 2019).

Für eine Untersuchung der Weiterbildungsteilnahme verschiedener Bevölkerungsgruppen eignet sich die NEPS-Teilstudie „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ (NEPS-Startkohorte Erwachsene; NEPS-Netzwerk 2023) besonders. Sie umfasst Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie Kompetenzentwicklungen einer repräsentativen Stichprobe von Personen aus der beim Einwohnermeldeamt gemeldeten erwachsenen Bevölkerung der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 und wird seit 2009 jährlich durchgeführt (Allmendinger et al. 2019). Dabei wird die ganze Bandbreite von Bildungsprozessen und Lernaktivitäten (formale, non-formale und informelle Bildung) sowie Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen detailliert erhoben. Für die Erfassung der Kompetenzentwicklung werden wiederholt Lese-, Mathematik- und

naturwissenschaftliche Kompetenzen sowie Kompetenzen im Umgang mit Informationen, Computern und Technologien getestet.

Das Analysesample für unsere Untersuchungen beschränken wir auf die Wellen 9 (Erhebungszeitraum 2016/17) bis 14 (Erhebungszeitraum 2021/22), da sich ab der 9. Welle die Abfrage der Weiterbildungsarten geändert hat. Gleichzeitig wählen wir nur Befragte aus, die im Beobachtungszeitraum mindestens eine Episode der Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitsuche berichten und zum Ende des Beobachtungszeitraums höchstens 65 Jahre alt sind. Unser Analysesample umfasst mit dieser Abgrenzung 6.201 Personen.

Diese Personen gehen ungewichtet in unsere Analysen ein, da sie zum Teil in einzelnen Befragungswellen nicht teilnehmen. Ihre Weiterbildungs- und sonstigen Aktivitäten werden bei der nächsten Teilnahme nacherfasst. Da wir aufgrund der nicht durchgängigen Beobachtungen davon ausgehen, dass ein Individualgewicht pro Person und Welle unsere Ergebnisse eher verzerren würde, interpretieren wir unsere deskriptiven Ergebnisse für die Befragten und nicht für die Gesamtbevölkerung.

3.2 Abgrenzung von Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen

In der Erwachsenenbefragung des NEPS werden in jeder Erhebungswelle Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsepisoden¹ seit der letzten Befragung monatsgenau erfasst. Somit ergibt sich über den gesamten Erhebungszeitraum ein fortlaufendes Bild der Arbeitsmarktbeteiligung der Befragten. Zu beachten ist, dass eine Person als „arbeitslos“ erfasst wird, sofern sie über sich berichtet, arbeitslos oder arbeitsuchend zu sein und zwar unabhängig von einer offiziellen Arbeitslosigkeitsmeldung. Somit wird in den Daten nicht unterschieden, ob eine Person i) formal arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet ist oder ii) arbeitslos ist, ohne offiziell registriert zu sein. Um das in unseren Analysen zu verdeutlichen, unterscheiden wir im Folgenden nur noch zwischen Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen.

Zur Erfassung der **Arbeitsuchenden** im vorliegenden Forschungsbericht haben wir die jeweils berichteten Arbeitslosigkeitsepisoden einer Person zunächst anhand der Dauer differenziert. Eine Episode kann demnach bis zu 12 Monate oder mehr als 12 Monate dauern. Letzteres wird dabei als Langzeitarbeitslosigkeit begriffen. Personen können jedoch mehrere, voneinander unabhängige Arbeitslosigkeitsepisoden aufweisen. Folglich wurde eine Variable erstellt, die nicht nur angibt, wie viele Monate eine Arbeitslosigkeits- oder Suchepisode gedauert hat, sondern auch die Anzahl der berichteten Episoden im Beobachtungszeitraum. Für die Kategorisierung ist immer die längste berichtete Episode ausschlaggebend. Wir unterscheiden also danach, ob eine Person i) einmal oder mehrmals ein bis (einschließlich) 12 Monate arbeitslos bzw. arbeitsuchend oder ii) einmal oder mehrmals mehr als 12 Monate arbeitslos bzw. arbeitsuchend, also langzeitarbeitslos war. Zu beachten ist, dass zwischen den einzelnen Arbeitslosigkeits- bzw. Suchepisoden immer wieder Phasen der Erwerbstätigkeit, Elternzeiten oder auch Auszeiten auftreten können. Wenn wir der Einfachheit halber in unserem Forschungsbericht von Arbeitsuchenden sprechen, meinen wir im engeren Sinne Personen mit Phasen der Arbeitslosigkeit oder der Arbeitsuche, denn nur wenige Personen sind durchgehend während des gesamten Beobachtungszeitraums arbeitslos. Somit verwenden wir eine breitere Definition von „Arbeitsuchenden“ als die der Bundesagentur für

¹ Wortlaut der Fragestellung siehe Anhang.

Arbeit². Nach dieser Definition beobachten wir 355 Personen mit Phasen der Arbeitslosigkeit oder -suche, davon 213 Langzeitarbeitslose, also Personen mit mindestens einer Arbeitslosigkeitsphase von mehr als 12 Monaten.

Für die Erfassung der **Erwerbstätigen** war im Gegensatz zur Erfassung der Arbeitsuchenden nicht die Dauer der jeweils berichteten Erwerbstätigkeitsepisoden ausschlaggebend, da Erwerbstätigkeiten in der Regel nicht auf kurze Phasen beschränkt sind. Hier wurde lediglich danach unterschieden, ob eine Person im Beobachtungszeitraum i) phasenweise oder ii) durchgehend erwerbstätig war. Personen, die zwischen ihren Phasen der Erwerbstätigkeit von Arbeitslosigkeit berichteten, wurden aus der ersten Kategorie ausgeschlossen und werden als Arbeitsuchende gezählt. So fallen lediglich Personen mit Elternzeiten oder längeren Auszeiten zwischen Erwerbstätigkeiten in diese Kategorie. In gleicher Weise begreifen wir deshalb Erwerbstätige als Personen ohne Phasen der Arbeitsuche im Beobachtungszeitraum. Hier sprechen wir der Einfachheit halber in unserem Forschungsbericht von Erwerbstätigen. So definiert umfasst unser Analysesample 5.846 Erwerbstätige, von denen 5.254 durchgehend erwerbstätig waren.

3.3 Non-formale Weiterbildung und informelle Lernaktivitäten

Non-formale Weiterbildung³ betrachten wir anhand von drei Indikatoren. Zunächst interessiert uns die generelle Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen im Beobachtungszeitraum. Dies wird mit einer Dummy-Variablen erfasst. Darüber hinaus untersuchen wir die Anzahl sowie die kumulierte Dauer der besuchten Kurse und Lehrgänge im Beobachtungszeitraum in Stunden. Entsprechende Informationen zu den Weiterbildungen werden allerding nur für die ersten fünf Kurse pro Person pro Welle berücksichtigt. In unserem Analysesample haben 65 Prozent der Befragten mindestens einmal im Beobachtungszeitraum an einer non-formalen Weiterbildung teilgenommen.

Informelles Lernen⁴ erfassen wir anhand drei unterschiedlicher Lernaktivitäten. Dabei spiegeln die Variablen wider, ob eine Person jemals 1) Kongresse oder Fachvorträge besucht, 2) Fachliteratur gelesen oder 3) Selbstlernprogramme oder digitale Medien zur Weiterbildung im Beobachtungszeitraum genutzt hat. Insgesamt haben 37 Prozent der Befragten im Beobachtungszeitraum schon einmal einen Kongress oder Fachvortrag besucht, 45 Prozent nutzen Selbstlernprogramme oder digitale Medien für Lernaktivitäten und 76 Prozent lesen Fachliteratur. Ob jemand an non-formaler Weiterbildung teilnimmt oder informelle Lernaktivitäten nutzt, hängt auch stark damit zusammen, ob die Person gerade erwerbstätig oder arbeitsuchend ist, wie Abbildung 1 zeigt. Während zwei Drittel der befragten Erwerbstätigen mindestens einmal im Beobachtungszeitraum an non-formalen Kursen und Lehrgängen teilgenommen haben, ist es bei den Arbeitsuchenden weniger als die Hälfte. Ein ähnliches Muster finden wir auch für informelle Lernaktivitäten. Selbst beim Lesen von Fachliteratur, der niedrigschwelligsten Form von Lernaktivitäten, gibt es deutliche Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden (77 versus 60 Prozent).

² Siehe im Vergleich zu unserer Definition von Arbeitsuchenden die eng gefasste Definition der Bundesagentur für Arbeit unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-arbeitssuche_ba035940.pdf [abgerufen am 17.10.2025]

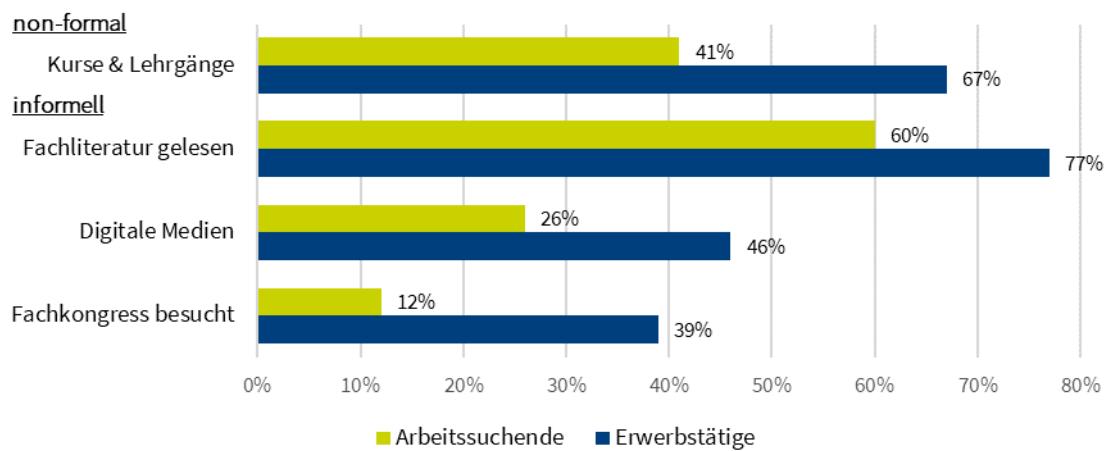
³ Wortlaut der Fragestellung im Fragebogen siehe Anhang.

⁴ Wortlaut der Fragestellung im Fragebogen siehe Anhang.

Aufgrund teils relativ geringer Fallzahlen, insbesondere in der Gruppe der Arbeitsuchenden, fassen wir für unsere empirische Analyse die drei genannten Formen des informellen Lernens zusammen. Eine Teilnahme ist folglich dann gegeben, wenn sich eine Person im Beobachtungszeitraum mindestens über eine der drei informellen Lernaktivitäten weitergebildet hat.

Abbildung 1: Teilnahme von Arbeitsuchenden und Erwerbstäigen an non-formaler Weiterbildung und informellen Lernaktivitäten, abhängig von der Art der Weiterbildung

Anteile in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

3.4 Beschreibung der Gruppenmerkmale

Bei unseren vergleichenden Analysen betrachten wir nicht nur die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Episoden der Arbeitsuche, sondern fragen auch danach, mit welchen anderen Merkmalen es zusammenhängt, ob sich Personen an non-formaler oder informeller Weiterbildung beteiligen oder welche Hürden sie davon gegebenenfalls abhalten. Neben **soziodemografischen Merkmalen** wie Bildungsniveau, Geschlecht und Alter betrachten wir dabei den selbsteingeschätzten Gesundheitszustand und den Umstand, ob Pflege- und/oder Betreuungspflichten ausgeübt werden. Außerdem analysieren wir, wie die Kompetenzausstattung der Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden im Bereich Lesen, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) mit der Weiterbildungsteilnahme zusammenhängt.

Bevor wir diese Zusammenhänge im Abschnitt 4 einzeln und Abschnitt 5 multivariat untersuchen, beschreiben wir im Folgenden die Verteilung der Merkmale in den beiden Personengruppen in unserem Analysesample.

Den höchsten **Bildungsabschluss** messen wir in vier Kategorien anhand zusammengefasster ISCED⁵-Kategorien: „kein Abschluss“ steht für ISCED 0, „Hauptschulabschluss + Mittlere Reife“ entspricht ISCED 2, „Hochschulreife + Berufsschulabschluss“ entspricht ISCED 3 + 4 und „Hochschulabschluss“ entspricht ISCED 5 - 8, d.h. hier sind alle akademischen und berufsorientierten tertiären Abschlüsse enthalten. Hinsichtlich des Bildungsniveaus sehen wir die zu erwartenden Unterschiede zwischen beiden Personengruppen (siehe Tabelle 1). Unter den

⁵ International Standard Classification of Education (Deutsch: Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens), siehe: https://www.bildungsserver.de/onlineressource.html?onlineressourcen_id=25840 [abgerufen am 17.10.2025]

Arbeitsuchenden finden wir jeweils deutlich mehr Personen ohne Abschluss, mit Hauptschulabschluss + Mittlere Reife und mit Hochschulreife + Berufsschulabschluss, aber nur halb so viele Personen mit Hochschulabschluss als bei den Erwerbstägigen. Beim **Geschlecht** gibt es kaum Unterschiede, unter den Arbeitsuchenden sind jedoch etwas mehr Frauen als Männer zu finden. Entsprechend der Thematik haben wir das Analysesample auf ein Höchstalter von 65 Jahren am Ende des Beobachtungszeitraums eingeschränkt. Die jüngsten in den Daten der NEPS-SC6 sind zum Ende des Beobachtungszeitraums 30, sodass das **Alter** insgesamt zwischen 30 und 65 Jahren rangiert. Im Analysesample sind arbeitsuchende Befragte im Durchschnitt etwas älter als Erwerbstägige, vor allem, weil hier die meisten 60–65-Jährigen zu finden sind. Deutliche Unterschiede finden wir beim selbst eingeschätzten **Gesundheitszustand** zwischen beiden Gruppen. Während bei den erwerbstägigen Befragten zwei Drittel ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut beschreiben, sind es bei den Arbeitsuchenden nur etwas mehr als ein Drittel. Im Durchschnitt verfügen also die Arbeitsuchenden in unseren Daten über eine deutlich schlechtere Gesundheit, und somit eine größere Weiterbildungshürde als die Erwerbstägigen. Da auch zeitliche Restriktionen eine Weiterbildungshürde darstellen können, berücksichtigen wir in unseren Untersuchungen, ob jemand Kinder betreut oder Angehörige pflegt. Die **Betreuungs- und/oder Pflegepflichten** unterscheidet sich nicht zwischen den Erwerbstägigen und Arbeitsuchenden, in beiden Gruppen hat etwas mehr als die Hälfte solche Verpflichtungen.

Tabelle 1 zeigt schließlich, wie sich die einzelnen **Kompetenzen** zwischen beiden Befragtengruppen unterscheiden. In der NEPS-Studie werden Kompetenzen in verschiedenen Domänen erhoben. Für unsere Analysen verwenden wir die Kompetenzerhebungen aus den Bereichen Lesen und Mathematik in den Jahren 2010/2011 sowie aus dem Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in den Jahren 2012/2013. Die Kompetenztests wurden im Beisein eines Interviewenden bei dem Befragten vor Ort durchgeführt, pro Kompetenzbereich dauert die Aufgabenbearbeitung 30 Minuten (Carstensen/Pohl 2012).

Inhaltlich geht es bei den Lesekompetenzen um das Verständnis von und den Umgang mit geschriebenen Texten und bei den Mathematikkompetenzen um das Grundverständnis von Alltagsmathematik und die Abgabe fundierter mathematischer Urteile. Die IKT-Kompetenzen umfassen ein grundlegendes Funktionswissen über Hardware und Programmanwendungen sowie die Fähigkeit, mit Hilfe von digitalen Medien Informationen zu generieren, auszuwählen, zu organisieren und zu kommunizieren (Kruppe/Baumann, 2019).

Zu beachten ist, dass nicht für alle Befragten Kompetenzmessungen vorliegen und auch nicht immer Kompetenzmessungen in allen drei Bereichen vorliegen. Unser Analysesample enthält Kompetenzmessungen im Bereich Lesen für 2.410 Befragte, im Bereich Mathematik für 2.372 Befragte und im Bereich IKT für 3.366 Befragte. Um Gruppenunterschiede in allen drei Kompetenzbereichen zu identifizieren, haben wir die Befragten nach ihren Werten auf der jeweiligen Kompetenzskala sortiert und ein oberes, mittleres und unteres Drittel gebildet.

Aus Tabelle 1 ist zu erkennen, dass sich die Kompetenzwerte bei Erwerbstägigen entsprechend zu je einem Drittel auf hohe, mittlere und niedrige Werte aufteilen. Bei den Arbeitsuchenden finden wir dagegen höhere Anteile an niedrigen Kompetenzwerten und niedrigere Anteile an hohen Kompetenzwerten in allen drei Domänen. Allerdings muss diese Beobachtung aufgrund der geringen Fallzahlen bei den arbeitsuchenden Befragten vorsichtig interpretiert werden.

Tabelle 1: Gruppenmerkmale der Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden
Anteile in Prozent

	Erwerbstätige		Arbeitsuchende	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Höchster Bildungsabschluss				
Kein Abschluss	17	0,3	9	2,5
Hauptschulabschluss + Mittlere Reife	164	2,9	40	11,3
Hochschulreife + Berufsschulabschluss	2404	43,0	213	60,0
Hochschulabschluss	3010	53,8	93	26,2
Geschlecht				
männlich	2836	50,7	156	43,9
weiblich	2760	49,3	199	56,1
Alter (am Ende des Beobachtungszeitraums, in Jahren)				
30-39	536	9,6	34	9,6
40-49	1035	18,5	62	17,5
50-59	2238	40,0	103	29,0
60-65	1787	31,9	156	43,9
Selbsteingeschätzter Gesundheitszustand (Modus über Beobachtungszeitraum)				
gut (= sehr gut / gut)	3710	66,3	137	38,6
nicht gut (= mittelmäßig / schlecht / sehr schlecht)	1886	33,7	218	61,4
Betreuungs- und/oder Pflegepflichten				
ja	2946	52,6	182	51,3
nein	2650	47,4	173	48,7
Lesekompetenzen				
niedrig	752	32,8	31	41,3
mittel	785	34,3	23	30,7
hoch	753	32,9	21	28,0
Mathematikkompetenzen				
niedrig	729	32,4	38	52,1
mittel	755	33,5	20	27,4
hoch	767	34,1	15	20,5
IKT-Kompetenzen				
niedrig	1051	32,7	43	46,7
mittel	1081	33,6	33	35,9
hoch	1084	33,7	16	17,4

Anmerkung: Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeits- oder Arbeitsuchphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

4 Deskriptive Ergebnisse

Nachdem wir im vorangegangenen Abschnitt die uns interessierenden Gruppen der erwerbstätigen und arbeitsuchenden Befragten anhand verschiedener Merkmale beschrieben haben, stellen wir im Folgenden die Zusammenhänge zwischen diesen Gruppen und der Weiterbildungsbeteiligung bzw. ihren Hemmnissen dar. Dabei richten wir das Augenmerk jeweils zunächst auf die non-formale und anschließend auf die informelle Weiterbildung.

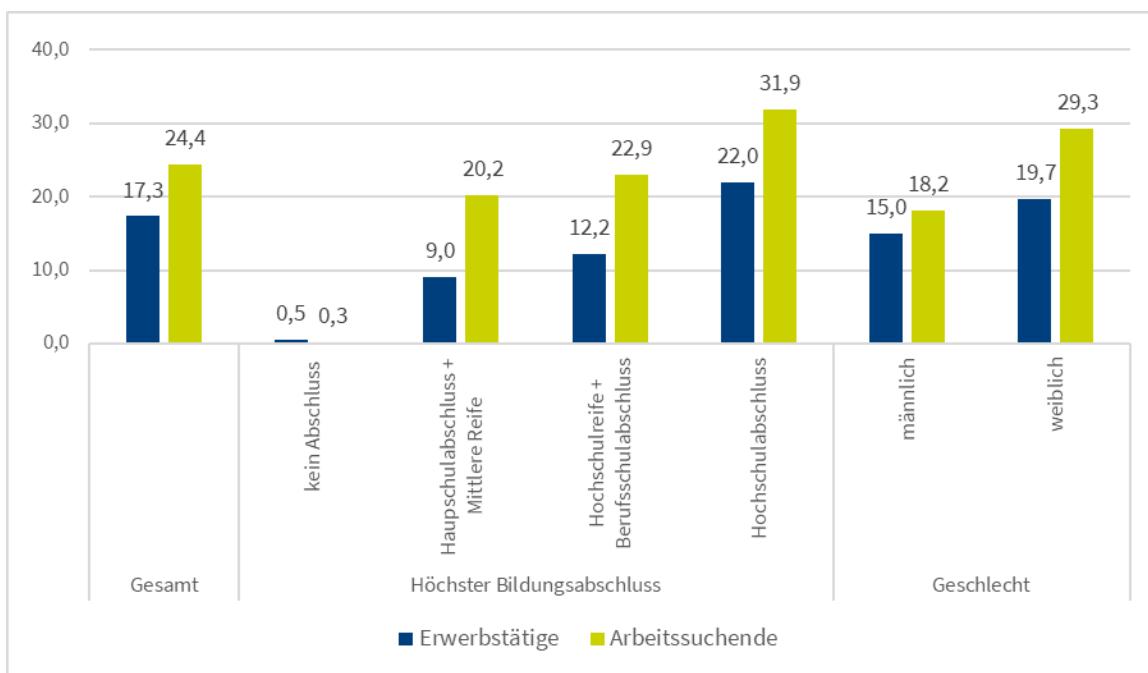
4.1 Weiterbildungsteilnahmen bei Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden im Vergleich

4.1.1 Teilnahme an non-formaler Weiterbildung

Betrachtet man die Beteiligung an non-formaler Weiterbildung in Abhängigkeit von verschiedenen demografischen Merkmalen, so bestätigen unsere Analysen zunächst den aus der Weiterbildungsforschung bekannten Befund, wonach die Teilnahme eng mit dem **Bildungsniveau** zusammenhängt (vgl. z.B. BMBF 2024, Trahms et al. 2021). Höhergebildete NEPS-Befragte nehmen häufiger an non-formaler Weiterbildung teil – und zwar sowohl in der Gruppe der Erwerbstätigen als auch der Arbeitsuchenden (Tabelle 2). Mit höherer Bildung steigt aber nicht nur die Teilnahmequote, die Höhergebildeten partizipieren im Schnitt auch an mehr Weiterbildungen und haben längere Weiterbildungsdauern. Diese Zusammenhänge gelten wiederum für Erwerbstätige und Arbeitsuchende gleichermaßen. Diesen Befund nennt man den Matthäus-Effekt der Bildung („Denn wer da hat, dem wird gegeben“). Es beschreibt die Verstärkung von Bildungsungleichheiten durch Weiterbildung, statt diese zu nivellieren.

Auffällig ist, dass die Teilnahmequote der im NEPS befragten Erwerbstätigen in jeder Bildungsgruppe über der der befragten Arbeitsuchenden liegt und dass Erwerbstätige in jeder Bildungsgruppe im Schnitt an mehr Weiterbildungen teilnehmen als Arbeitsuchende. Anders verhält es sich dagegen bei der durchschnittlichen Gesamtdauer der Weiterbildungen pro Welle über den Beobachtungszeitraum: Diese ist bei den Arbeitsuchenden höher, was sich auch innerhalb jeder Bildungsgruppe zeigt (Abbildung 2). Beispielsweise berichten Erwerbstätige mit Hochschulabschluss durchschnittlich 22 Stunden pro Welle in non-formale Lehrgänge und Kurse investiert zu haben, während es bei Arbeitsuchenden durchschnittlich fast 32 Stunden pro Welle waren. Dies hat vermutlich mit den speziellen Voraussetzungen von BA-geförderten Weiterbildungen für Arbeitslose zu tun, die oftmals eine gewisse Mindestdauer erfordern.

Abbildung 2: Durchschnittliche Gesamtdauer der Weiterbildungen pro Welle über den Beobachtungszeitraum in Stunden



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Differenziert nach **Geschlecht** zeigt sich, dass sowohl erwerbstätige als auch arbeitsuchende Frauen häufiger an non-formaler Weiterbildung teilnehmen als Männer. Arbeitsuchende und erwerbstätige Frauen partizipieren zudem durchschnittlich an mehr und längeren Weiterbildungen. Bei der durchschnittlichen Gesamtdauer der Kurse und Lehrgänge pro Welle fällt auf, dass der Unterschied zwischen erwerbstätigen und arbeitsuchenden Frauen besonders groß ist (19,7 vs. 29,3 Stunden), während er zwischen erwerbstätigen und arbeitsuchenden Männern geringer ausfällt (15,0 vs. 18,2 Stunden). Der Befund, dass Frauen bei Weiterbildung aktiver sind, steht im Einklang mit den Erkenntnissen von Trahms et al. (2021) und Leber/Schwengler (2023).

Vorliegende Befunde der Weiterbildungsforschung, wonach die Weiterbildungsbeteiligung in jüngeren und mittleren **Altersklassen** am höchsten ist, werden auch durch unsere Analysen bestätigt. So ist die Teilnahmequote ebenso wie die mittlere Anzahl der besuchten Kurse und die durchschnittliche Gesamtdauer der Weiterbildung (nicht dargestellt) bis zum mittleren Alter deutlich höher als bei über 60-jährigen Befragten, und zwar sowohl bei Erwerbstätigen als auch bei Arbeitsuchenden.

Tabelle 2: Teilnahmequoten von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von soziodemografischen Merkmalen

Anteile in Prozent

	Leere Zelle	Erwerbstätige Anteil in %	Arbeitsuchende Anteil in %
Höchster Bildungsabschluss			
Kein Abschluss		35	11
Hauptschulabschluss + Mittlere Reife		45	28
Hochschulreife + Berufsschulabschluss		59	41
Hochschulabschluss		74	50
Geschlecht			
männlich		64	37
weiblich		70	44
Alter (am Ende des Beobachtungszeitraums, in Jahren)			
30-39		69	53
40-49		72	53
50-59		71	41
60-65		58	33

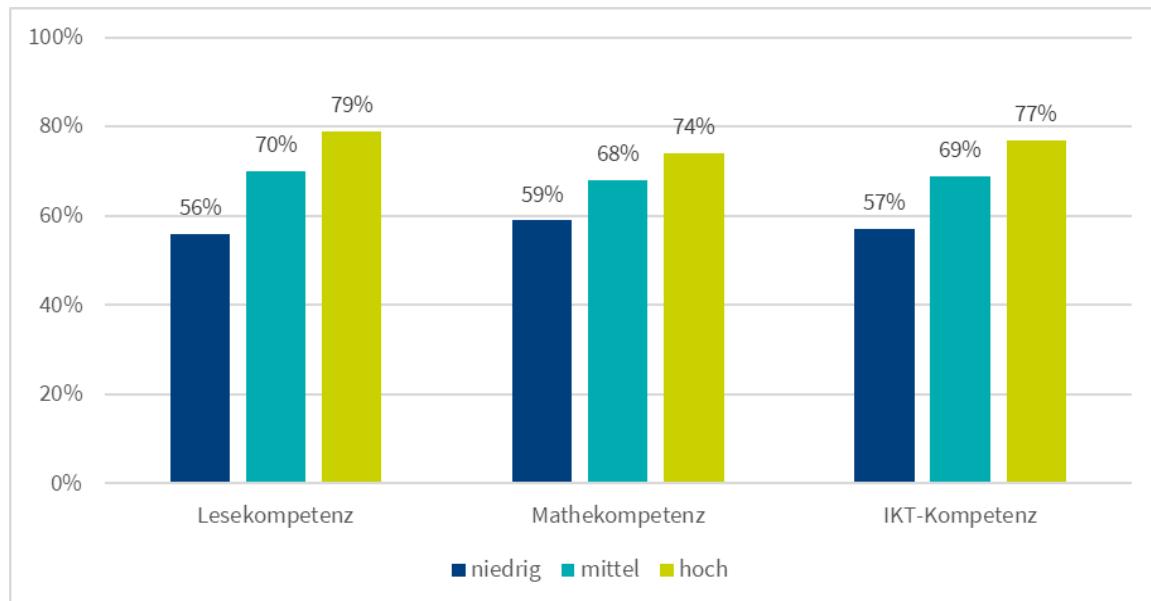
Anmerkung: Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Interessant ist schließlich die Frage, wie sich der Zusammenhang zwischen der **Kompetenzausstattung** einer Person und ihrer Weiterbildungsbeteiligung darstellt. Hierzu liegen bislang nur wenige empirische Erkenntnisse vor. Für erwerbstätige Befragte zeigen unsere Analysen, dass Personen mit höheren Kompetenzen in den Bereichen Lesen, Mathe und IKT häufiger an non-formaler Weiterbildung teilnehmen als Personen mit geringeren Kompetenzen (Abbildung 3). Zudem sind die durchschnittliche Anzahl der besuchten Kurse sowie die Gesamtdauer der Weiterbildungen für alle von uns betrachteten Kompetenzbereiche jeweils in der Gruppe der Personen mit hohen Kompetenzen am größten (nicht dargestellt).

Abbildung 3: Teilnahme von Erwerbstätigen an non-formaler Weiterbildung, abhängig von der Kompetenzausstattung

Anteile in Prozent



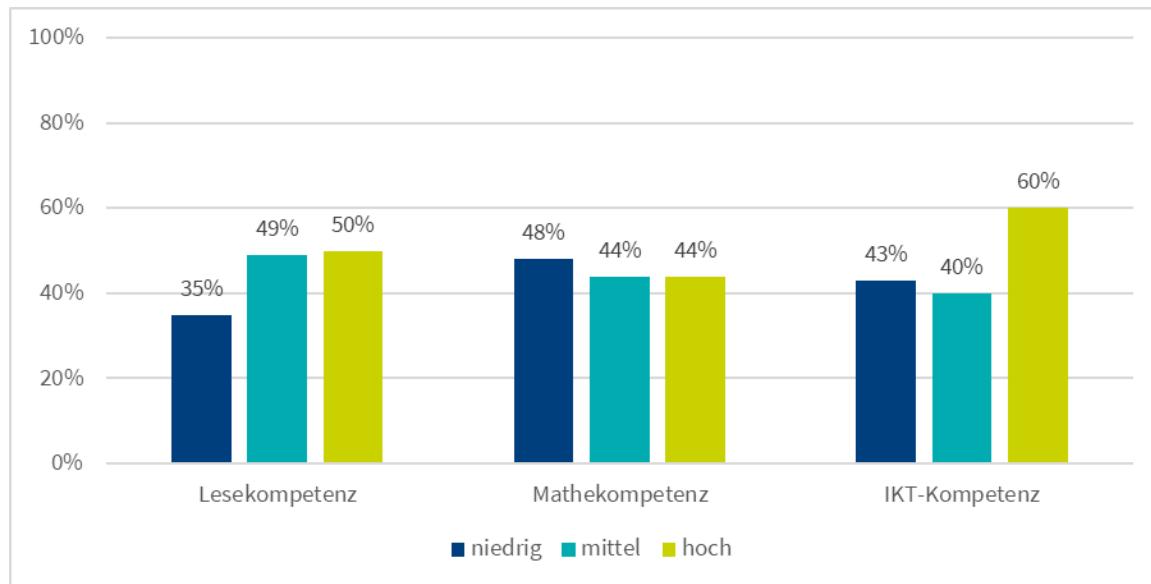
Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Richtet man den Blick auf die arbeitsuchenden Befragten – also Personen, die mindestens eine Episode der Arbeitslosigkeit oder -suche berichtet haben – so ist der Zusammenhang zwischen Kompetenzniveau und Weiterbildungsbeteiligung weniger eindeutig (Abbildung 4): Für die Lese- und IKT-Kompetenz zeigt sich zwar, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Kompetenzniveau ansteigt, doch sind in Bezug auf die Mathematikkompetenz nur geringe Unterschiede zwischen den drei Gruppen festzustellen. Eine im Vergleich zu den anderen Gruppen deutlich höhere Teilnahmequote ist insbesondere für Arbeitsuchende mit hohen IKT-Kompetenzen zu beobachten. Uneindeutig sind auch die Muster bei der Anzahl der besuchten Kurse und der durchschnittlichen Gesamtdauer der Weiterbildung (nicht dargestellt).

Über die Mechanismen, die hinter den geschilderten Befunden stehen, lässt sich nur spekulieren. Zunächst ist anzumerken, dass eine Weiterbildung gerade für Personen mit niedriger Kompetenzausstattung besonders wichtig wäre. Allerdings haben gerade Personen mit geringen Kompetenzen möglicherweise Hemmungen, an einer Weiterbildung teilzunehmen, da sie zum Beispiel befürchten, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Neben der Selbstwahrnehmung könnte das Kompetenzniveau zudem auch die Fremdwahrnehmung beeinflussen. So ist es beispielsweise denkbar, dass manche Arbeitgeber Beschäftigten mit geringeren Kompetenzen weniger Weiterbildungsangebote unterbreiten, da sie von einer geringeren Lernfähigkeit ausgehen. Berücksichtigt werden muss schließlich auch, dass wir auf Basis unserer Analysen keine Aussage über die Ursache-Wirkung-Richtung der dargestellten Zusammenhänge treffen können. Insbesondere bleibt unklar, ob eine höhere Kompetenzausstattung nicht nur Ursache, sondern auch Folge einer Weiterbildungsteilnahme ist. So könnte z.B. der hohe Weiterbildungssatz bei Personen mit hohen ITK-Kompetenzen damit zusammenhängen, dass immer mehr Online-Weiterbildungen sowohl bei non-formalen als auch bei informellen Formaten existieren.

Abbildung 4: Teilnahme von Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von der Kompetenzausstattung

Anteile in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

4.1.2 Teilnahme an informellen Lernaktivitäten

An das informelle Lernen wird teils die Hoffnung geknüpft, einen niedrigschwälligen Zugang zu Weiterbildung zu schaffen. Das liegt daran, da es im Vergleich zur non-formalen Weiterbildung mit geringeren Kosten verbunden ist, oft nicht an einen bestimmten Lernort gebunden ist und teils quasi beißufig erfolgt (Kleinert et al 2021). Unsere Analysen zeigen aber, dass auch bei informellen Lernangeboten ein starker Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und der Nutzung solcher Angebote besteht. So nehmen Höhergebildete häufiger am informellen Lernen teil als Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau – und zwar sowohl bei den arbeitsuchenden als auch bei den erwerbstätigen Befragten. Der Matthäus-Effekt scheint folglich auch für das informelle Lernen zu gelten.

Während Frauen – wie bereits berichtet – häufiger als Männer an non-formaler Weiterbildung teilnehmen, stellt sich der Zusammenhang für das informelle Lernen umgekehrt dar. Hier sind es jeweils die Männer, die häufiger angeben, an mindestens einer der von uns betrachteten Formen des informellen Lernens (Besuch von Fachkongressen, Nutzung von Selbstlernprogrammen beziehungsweise digitalen Medien, Lesen von Fachliteratur) partizipiert zu haben. Hinsichtlich des Alters zeigt sich tendenziell auch für das informelle Lernen das bekannte Muster, wonach die Teilnahme bei den ältesten Altersgruppen niedriger ist (Tabelle 3). Die geschilderten geschlechts- und altersspezifischen Zusammenhänge gelten dabei sowohl für die Gruppe der Erwerbstätigen als auch die der Arbeitsuchenden.

Tabelle 3: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden, abhängig von soziodemografischen Merkmalen

Anteile in Prozent

	Erwerbstätige Anteil in %	Arbeitsuchende Anteil in %
Höchster Bildungsabschluss		
Kein Abschluss	26	4
Hauptschulabschluss + Mittlere Reife	28	28
Hochschulreife + Berufsschulabschluss	42	29
Hochschulabschluss	65	48
Geschlecht		
männlich	56	35
weiblich	51	32
Höchstes Alter (am Ende des Beobachtungszeitraums, in Jahren)		
30-39	52	32
40-49	56	37
50-59	56	36
60-65	52	30

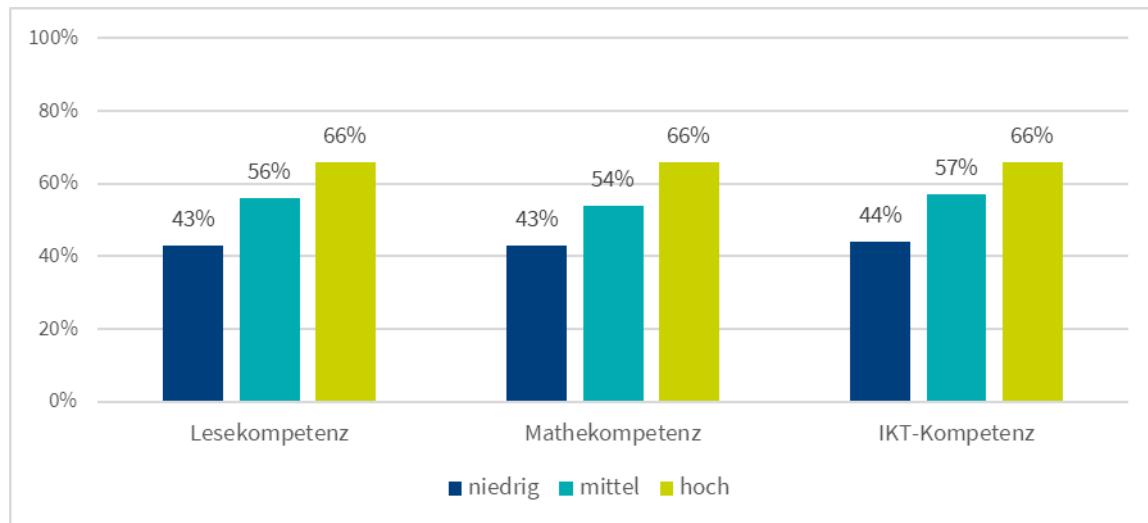
Anmerkung: Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Betrachtet man schließlich den Zusammenhang von Kompetenzausstattung und Beteiligung an informellen Lernaktivitäten, so ist dieser bei den erwerbstäigen Befragten für alle Kompetenzbereiche positiv: Mit zunehmendem Kompetenzniveau steigt die Nutzung von informellen Lernaktivitäten an (vgl. Abbildung 5). Genau das gleiche Muster, nur mit jeweils etwas geringeren Anteilen, finden wir auch bei den arbeitsuchenden Befragten (Abbildung 6). So nutzen zwei Drittel der Erwerbstägen mit einer hohen Kompetenzausstattung informelle Lernangebote, und zwar unabhängig davon, welche Kompetenzdomäne betrachtet wird. In der Gruppe der Arbeitsuchenden mit hohen Kompetenzwerten nutzen hingegen nur gut die Hälfte diese Art der informellen Weiterbildung. Ebenso wie für die non-formale Weiterbildung sei auch hier angemerkt, dass die Richtung des Zusammenhangs zwischen der Kompetenzausstattung und der Weiterbildungsbeteiligung unklar ist.

Abbildung 5: Teilnahme von Erwerbstätigen an informellen Lernaktivitäten, abhängig von der Kompetenzausstattung

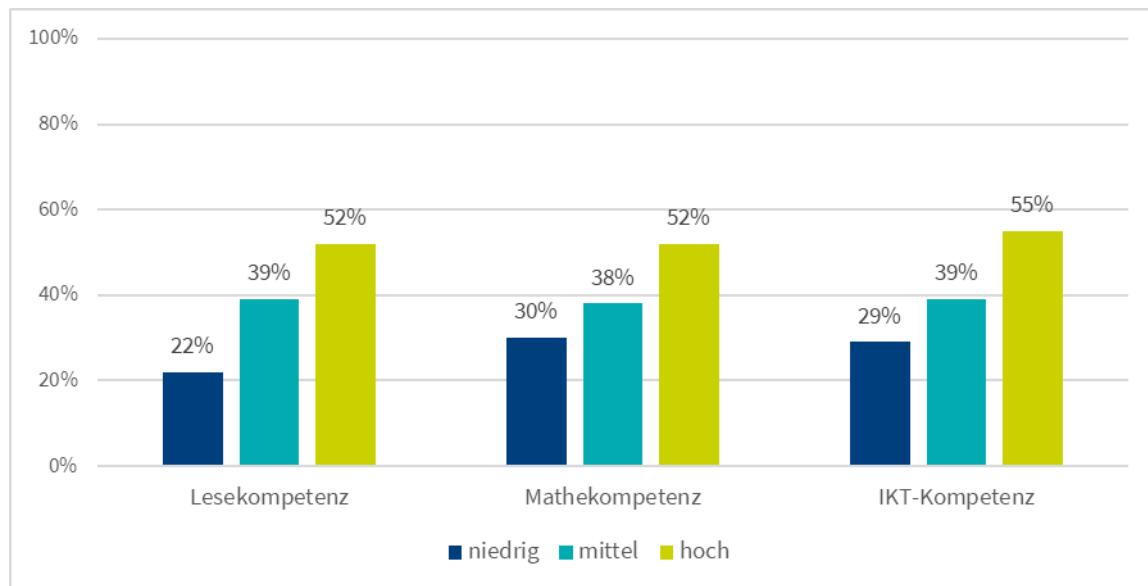
Anteile in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Abbildung 6: Teilnahme von Arbeitsuchenden an informellen Lernaktivitäten, abhängig von der Kompetenzausstattung

Anteile in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

4.2 Weiterbildungshürden und Nichtteilnahme an Weiterbildung

Die bisherigen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass sich die Beteiligung an non-formaler Weiterbildung und informellen Lernaktivitäten stark zwischen einzelnen soziodemografischen Gruppen unterscheidet. So partizipieren Arbeitsuchende weniger an Weiterbildung als Erwerbstätige, und innerhalb beider Gruppen nehmen unter anderem Geringqualifizierte und Ältere nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil.

Was aber sind mögliche Hürden, die zur vergleichsweise geringen Weiterbildungsbeteiligung mancher Personengruppen führen? Die Literatur zeigt eine ganze Reihe an Faktoren, die einer Weiterbildungsteilnahme im Wege stehen können (z.B. Ehlert et al. 2024, Osiander/Stephan 2018). Neben mangelnden Informationen und subjektiven Erwartungen spielen hierbei auch die individuellen Voraussetzungen sowie etwaige finanzielle und zeitliche Restriktionen eine Rolle. Unklar ist bislang jedoch, welche Bedeutung diesen Faktoren für die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstägigen und Arbeitsuchenden zukommt. Dieser Frage gehen wir im Folgenden nach, wobei wir das Augenmerk zunächst auf Hürden für non-formale und anschließend auf Hürden für informelle Weiterbildung richten. Als mögliche Hemmnisse, die eine Weiterbildungsbeteiligung erschweren oder verhindern, betrachten wir verschiedene Faktoren, zu denen die Erwachsenen Kohorte des NEPS Informationen bietet. Hierbei handelt es sich um die selbsteingeschätzte Gesundheit, Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtungen, Kosten- und Nutzenerwartungen an eine Weiterbildung sowie Informationen über Weiterbildungsangebote.

4.2.1 Hürden für non-formale Weiterbildung

Ein mögliches Hemmnis, das der Beteiligung an Weiterbildung entgegensteht, können **gesundheitliche Einschränkungen** sein. Wie wir bereits gezeigt haben, berichten Arbeitsuchende einen im Schnitt schlechteren Gesundheitszustand als Erwerbstägige. Möglicherweise ist dies ein Grund für die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitsuchenden. Unsere Analysen zeigen, dass Personen mit einem subjektiv schlechten Gesundheitszustand seltener an non-formaler Weiterbildung teilnehmen als Personen mit einem subjektiv besseren Gesundheitszustand. Dieser Zusammenhang gilt für die Gruppe der Erwerbstägigen ebenso wie für die der Arbeitsuchenden, doch ist er in der letzteren merklich stärker ausgeprägt (siehe Tabelle 4).

Haben Personen **Betreuungs- und/oder Pflegepflichten**, kann dies ebenfalls ihre Möglichkeiten, an Weiterbildung teilzunehmen, einschränken. Dies dürfte besonders für die (non-)formale Weiterbildung gelten, die in Form von Kursen und Lehrgängen oftmals in Präsenz oder zumindest termingebunden stattfindet. In unseren Untersuchungen gibt jeweils gut die Hälfte aller arbeitsuchenden und erwerbstägigen Befragten an, Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen nachzukommen. Wie unsere Analysen weiter zeigen, haben diese Personen jedoch – anders als erwartet – eine höhere Teilnahmehäufigkeit als Personen ohne Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen. Dies gilt für Erwerbstägige ebenso wie für Arbeitsuchende. Über die Ursachen für diesen Zusammenhang lässt sich nur spekulieren. Eine mögliche Erklärung ist, dass wir die Betreuungs- und/oder Pflegepflichten nur als Dummy-Variablen berücksichtigen, aber keine näheren Informationen z.B. zum Umfang des erbrachten Aufwands oder zu Möglichkeiten einer alternativen Betreuung haben. Außerdem beziehen wir nicht nur rein berufsbezogene, sondern auch andere Weiterbildungen in die Analyse mit ein. Vor diesem Hintergrund ist es denkbar, dass Personen mit Betreuungs- und/oder Pflegepflichten verstärkt an Weiterbildungen teilnehmen, die sich dieser speziellen Thematik widmen (z.B. Kurse zur Erziehung oder zum Umgang mit Demenz), oder an Kursen, die gut mit Betreuungspflichten vereinbar sind, weil sie zeitlich „günstig“ am Tag liegen (z.B. Sprach- und Sportkurse).

Tabelle 4: Teilnahme von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von Gesundheitszustand und Betreuungs- und/oder Pflegepflichten

Anteile in Prozent

	Erwerbstätige Anteil in %	Arbeitsuchende Anteil in %
Selbsteingeschätzter Gesundheitszustand (Modus über Beobachtungszeitraum)		
gut	69	50
nicht gut	62	35
Betreuungs- und/oder Pflegepflichten		
ja	70	46
nein	63	38

Anmerkung: Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Wie vorliegende Studien zeigen, können auch subjektiven Erwartungen einer Person die Weiterbildungsteilnahme beeinflussen (Ehlert et al. 2024, Anger et al. 2024) Dabei spielen die **Nutzenerwartungen** eine große Rolle. Gehen Personen von einem geringen Nutzen einer Weiterbildung aus, kann dies dazu führen, dass sie von einer Weiterbildung Abstand nehmen. In der NEPS-Erwachsenen Kohorte werden Informationen zum erwarteten Nutzen von Weiterbildung erhoben, wobei zwischen den Nutzenkategorien „beruflich aufsteigen“, „Aufgaben im Beruf besser erfüllen“ und „besser als jetzt vor Arbeitslosigkeit geschützt sein“ unterschieden wird.

Wie Tabelle 5 zeigt, gibt rund die Hälfte der Befragten an, weder einen beruflichen Aufstieg noch eine höhere Arbeitsplatzsicherheit infolge einer Weiterbildung zu erwarten. Was die bessere Erfüllung von Aufgaben angeht, messen weniger als 30 Prozent der Befragten Weiterbildungen dafür einen hohen Nutzen bei.

Vergleicht man die Erwartungen von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden, so zeigt sich, dass Arbeitsuchende etwas höhere Nutzenerwartungen an Weiterbildungen haben als Erwerbstätige. Dies gilt insbesondere für die Nutzenkategorie „Arbeitsplatzsicherheit“ und – wenn auch mit geringerem Abstand – für die Kategorie „beruflich aufsteigen“. Erwerbstätige erwarten hingegen häufiger als Arbeitsuchende infolge einer Weiterbildung Aufgaben besser erfüllen zu können.

Wie stellt sich nun aber der Zusammenhang von Nutzenerwartungen und Weiterbildungsbeteiligung dar? Unsere Analysen machen deutlich, dass Personen mit höheren Nutzenerwartungen eher an Weiterbildungen teilnehmen als Personen mit geringeren Nutzenerwartungen (siehe Abbildung 7). Dieser Zusammenhang gilt für Erwerbstätige und für Arbeitsuchende; eine Ausnahme stellt lediglich die Nutzenkategorie „Aufgaben besser erfüllen“ dar, für die sich in der Gruppe der Arbeitsuchenden kein eindeutiges Muster zeigt. Auch wenn unsere Befunde rein deskriptiv sind, deuten sie darauf hin, dass subjektive Erwartungen an eine Weiterbildung generell für die Teilnahme bedeutsam sind.

Tabelle 5: Erwartungen von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an den Nutzen non-formaler Weiterbildung
Anteile in Prozent

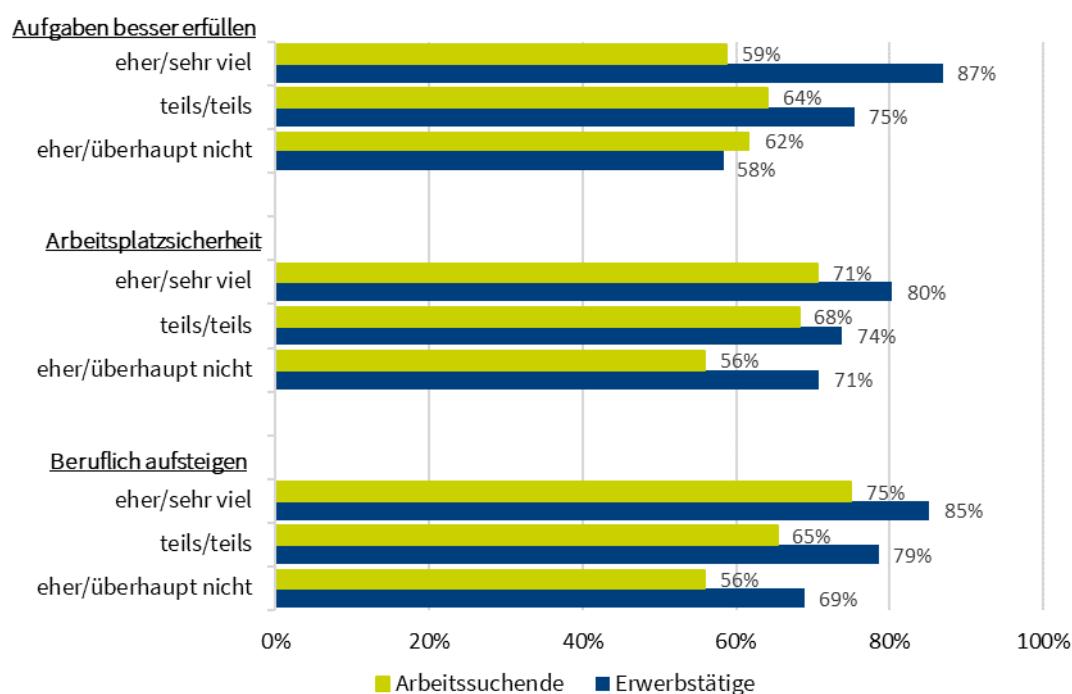
	Erwerbstätige Anteil in %	Arbeitsuchende Anteil in %
Nutzenerwartung: Beruflich aufsteigen		
Eher/sehr viel	14	17
Teils/teils	36	37
Eher/überhaupt nicht	50	46
Nutzenerwartung: Arbeitsplatzsicherheit		
Eher/sehr viel	15	24
Teils/teils	34	31
Eher/überhaupt nicht	50	46
Nutzenerwartung: Aufgaben besser erfüllen		
Eher/sehr viel	27	19
Teils/teils	46	44
Eher/überhaupt nicht	27	37

Anmerkung: Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Abbildung 7: Teilnahme von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von den Nutzenerwartungen

Anteile in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Neben der Erwartung eines (mangelnden) Nutzens einer Weiterbildung kann auch die **Erwartung an die Kosten** eine mögliche Hürde für eine Weiterbildungsteilnahme darstellen. Erwarten Personen relativ hohe Kosten einer Weiterbildung, kann dies zur Folge haben, dass für sie eine Teilnahme nicht in Frage kommt, selbst wenn sie auch einen Nutzen in der Weiterbildung sehen. In der NEPS-Erachsenen Kohorte wird zwischen den finanziellen Kosten von Weiterbildung und dem damit verbundenen Zeitaufwand unterschieden. Informationen zu „mentalnen Kosten“, also etwa dem mit dem Lernen oder einer Prüfungssituation verbundenen Stress, werden dagegen nicht erhoben.

Wie Tabelle 6 zeigt, unterscheidet sich die Einschätzung der Weiterbildungskosten relativ deutlich zwischen Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden. So stimmen 36 Prozent der Arbeitsuchenden der Aussage zu, dass eine Weiterbildung zu teuer sei, wohingegen dies nur auf 9 Prozent der Erwerbstäigen zutrifft. Dieses Ergebnis hat vermutlich mit den im Schnitt geringeren finanziellen Ressourcen von Arbeitsuchenden zu tun, ist aber möglicherweise auch ein Hinweis darauf, dass Arbeitsuchende die monetären Kosten einer Weiterbildung überschätzen. Hinzu kommt, dass Erwerbstätige v.a. an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, die teilweise oder vollständig vom Arbeitgeber finanziert wird und deshalb die Teilnahmekosten für sie nachrangig sind, während Arbeitssuchende bei dieser Frage eher an selbstfinanzierte Weiterbildungen denken könnten.

Anders stellt sich die Situation dagegen bei der Einschätzung des zeitlichen Aufwands einer Weiterbildung dar. Hier stimmen anteilig etwas mehr Erwerbstätige als Arbeitsuchende der Aussage zu, dass Weiterbildung zu zeitaufwändig sei, doch sind die Unterschiede (27 vs. 23 Prozent) deutlich geringer ausgeprägt als bei den finanziellen Kosten. Dennoch lässt sich insgesamt festhalten, dass Arbeitsuchende eher die monetären Kosten und Erwerbstätige eher den Zeitaufwand einer Weiterbildung als Hürde wahrnehmen.

Tabelle 6: Erwartungen an die Kosten non-formaler Weiterbildung bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden

Anteile in Prozent

	Erwerbstätige Anteil in %	Arbeitsuchende Anteil in %
Finanzieller Aufwand (zu teuer)		
Stimme eher/völlig zu	9	36
Teils/teils	20	27
Stimme gar/eher nicht zu	71	38
Zeitlicher Aufwand (zu zeitaufwändig)		
Stimme eher/völlig zu	27	23
Teils/teils	30	31
Stimme gar/eher nicht zu	43	47

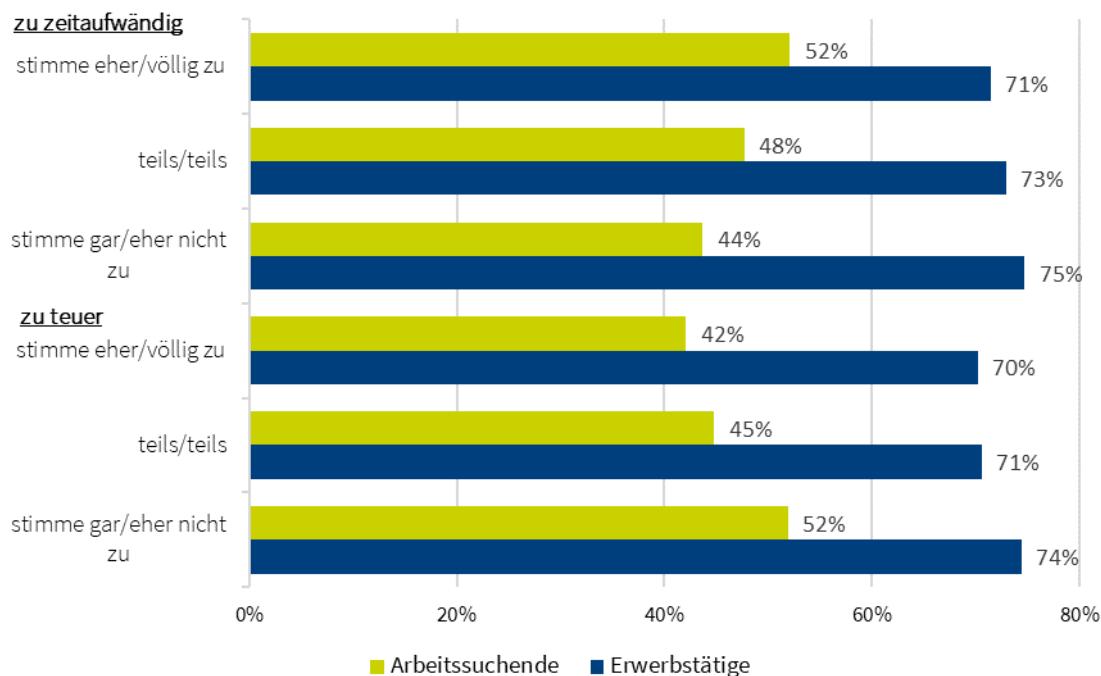
Anmerkung: Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

In Abbildung 8 werden die Kostenerwartungen mit der Weiterbildungsbeteiligung im Zusammenhang gebracht. Wir sehen für Erwerbstätige, dass der zeitliche und finanzielle Aufwand kaum eine Rolle für die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung zu spielen scheint. Wir finden nur eine minimale Tendenz dafür, dass Personen, die Weiterbildung als zeitaufwendig und teuer bewerten, auch geringfügig seltener an ihr teilnehmen. Für die Gruppe der Arbeitsuchenden ergibt sich ein deutlicherer Zusammenhang, jedoch ist er nur für die finanziellen Kosten gleichgerichtet wie bei den Erwerbstätigen: Wer eine Weiterbildung als teuer einschätzt, nimmt tendenziell seltener teil als jemand, der dem Kostenfaktor nicht zustimmt. Interessanterweise ist der Anteil an Weiterbildungen bei Arbeitsuchenden höher, wenn sie die Weiterbildung als zeitaufwändig bewerten. Das könnte damit zusammenhängen, dass bestimmte von den Arbeitsagenturen oder Jobcentern geförderte Weiterbildungen speziell für Arbeitslose eher zeitintensiv sind. Oder daran, dass Arbeitsuchende eher länger dauernde Weiterbildungen präferieren, weil sie über mehr zeitliche Ressourcen verfügen und solche Weiterbildungen ihnen mehr nützen für eine potentielle Wiederbeschäftigung. Insgesamt gilt auch hier, dass wir zwar einen Zusammenhang, aber keine kausale Wirkung beobachten.

Abbildung 8: Teilnahme an non-formaler Weiterbildung bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden, abhängig von den Kostenerwartungen

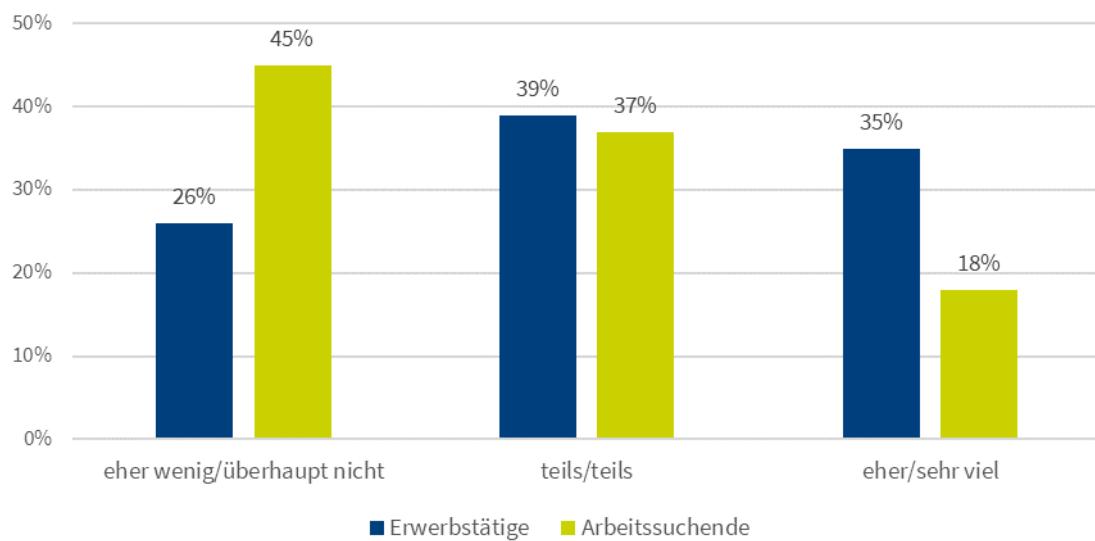
Anteil in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Eine weitere Hürde, die Weiterbildungsbeteiligung erschwert oder verhindert, können mangelnde **Informationen** sein. Informationsdefizite können sich dabei auf verschiedene Aspekte beziehen, so etwa auf die generelle Bedeutung von Weiterbildung in der modernen Arbeitswelt, auf Fördermöglichkeiten oder auf Weiterbildungsangebote. Die NEPS-Erachsenenkohorte erhebt Informationen dazu, wie gut sich Personen über Weiterbildungsangebote informiert fühlen. Wie unsere Analysen zeigen, fühlen sich insbesondere arbeitsuchende Befragte grundsätzlich eher schlecht über Weiterbildungsangebote informiert (Abbildung 9). 45 Prozent der Befragten sagen, dass sie sich gar nicht oder eher schlecht informiert fühlen und nur 18 Prozent, dass sie (sehr) viele Informationen haben. Von den Erwerbstäigen gibt dagegen ein gutes Viertel an, (sehr) wenige oder überhaupt keine Informationen über Weiterbildungsangebote zu haben und ein gutes Drittel, (sehr) gut informiert zu sein. Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, dass der Informationsstand insgesamt über alle Gruppen hinweg noch Verbesserungspotenziale birgt.

Abbildung 9: Informiertheit über Weiterbildungsangebote bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden
Anteil in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Für den Zusammenhang von Informationsstand und Weiterbildungsbeteiligung ist festzuhalten, dass Personen, die sich besser informiert fühlen, häufiger an Weiterbildung teilnehmen (vgl. Abbildung 10). Dies gilt für Arbeitsuchende ebenso wie für Erwerbstätige. Einschränkend ist hier jedoch – ebenso wie bei den zuvor betrachteten Faktoren – anzumerken, dass die Wirkungsrichtung unklar ist. So können wir nicht beurteilen, ob gute Informationen dazu führen, dass Personen eher an Weiterbildung teilnehmen, oder ob umgekehrt eine Weiterbildungsbeteiligung den individuellen Informationsstand verbessert.

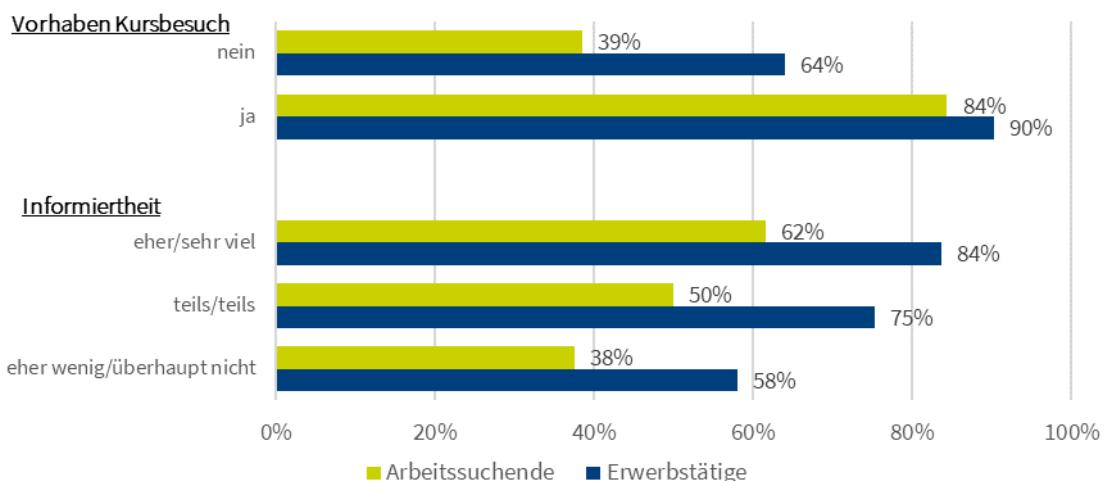
Schließlich kann fehlende Motivation als eine zentrale und übergreifende Hürde für die Teilnahme an Weiterbildung wirken. Da die Motivation über die bereits genannten Facetten hinaus nicht global abgefragt wurde, betrachten wir schließlich als Proxy dafür die Absicht, in den kommenden 12 Monaten an einer Weiterbildung teilzunehmen. Wird das **Vorhaben zum Kursbesuch** mit „Ja“ beantwortet, kann dies als Hinweis verstanden werden, dass Personen über eine gewisse Weiterbildungsmotivation verfügen. Der Realisierung des Vorhabens können jedoch möglicherweise Hürden entgegenstehen. Es geben 36 Prozent der Erwerbstätigen und 16 Prozent der Arbeitsuchenden an, dass sie vorhaben, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Die Personen, auf die dies zutrifft, nehmen auch deutlich häufiger an Weiterbildung teil als Personen, die kein solches Vorhaben angeben. So liegt die Teilnahmequote bei erwerbstätigen Befragten mit Weiterbildungsvorhaben bei 90 Prozent und bei arbeitsuchenden Befragten bei 84 Prozent; bei denen ohne ein entsprechendes Vorhaben dagegen bei 64 Prozent bei Erwerbstätigen und 39 Prozent bei Arbeitsuchenden. Jedoch handelt es sich bei unseren Analysen um reine Korrelationen und keine zeitliche Abfolge von Ereignissen.

Auch wenn diese Ergebnisse auf den ersten Blick wenig erstaunlich sind, machen sie dennoch deutlich, dass es nicht allen Personen mit einem Weiterbildungsvorhaben gelingt, dieses auch tatsächlich umzusetzen. Das gilt für Arbeitsuchende in einem etwas höheren Maße als für Erwerbstätige. Gleichzeitig gibt es aber auch einige Personen, die an einer Weiterbildung

partizipieren, obwohl sie keine Motivation berichten. Weiterbildungspläne und tatsächliche Weiterbildungsteilnahme stehen somit in einem gewissen Zusammenhang.

Abbildung 10: Teilnahme von Erwerbstägigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von Weiterbildungsvorhaben und Informiertheit

Anteile in Prozent



Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

4.2.2 Hürden für informelle Lernaktivitäten

Auch bei informellen Lernaktivitäten gibt es verschiedene Hürden, die einer Nutzung im Weg stehen können, obwohl informelles Lernen oft zeit- und ortsgeschränkt ist. Mit den Daten des NEPS können wir allerdings nur die selbsteingeschätzte Gesundheit sowie Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen als mögliche Hemmnisse für diese Weiterbildungsform analysieren, weil die anderen zuvor betrachteten Faktoren lediglich im Kontext der non-formalen Weiterbildung erhoben wurden.

Ebenso wie für die non-formale Weiterbildung zeigt sich auch für das informelle Lernen, dass Befragte mit einer besseren selbsteingeschätzten **Gesundheit** eher teilnehmen. Dies gilt sowohl für Erwerbstätige als auch für Arbeitsuchende, bei Letzteren wieder auf etwas niedrigerem Level.

Im Hinblick auf **Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen** ist auch für die informelle Weiterbildung zu erkennen, dass Befragte mit derartigen Verpflichtungen etwas öfter an Weiterbildung teilnehmen als Befragte ohne solche Verpflichtungen – vor allem in der Gruppe der Arbeitsuchenden. Bei erwerbstätigen Befragten ist dieser Zusammenhang marginal. Da wir zu den Inhalten des informellen Lernens keine Aussagen treffen können, wissen wir auch nicht, ob sich diese Lernaktivitäten mit berufsbezogenen Aspekten auseinandersetzen oder mit anderen Inhalten, z.B. zu den Themen Gesundheit oder Pflege, zu tun haben.

Tabelle 7: Teilnahme von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an informellen Lernaktivitäten, abhängig von subjektiver Gesundheit und Betreuungs- und/oder Pflegepflichten
Anteile in Prozent

	Erwerbstätige Anteil in %	Arbeitsuchende Anteil in %
Selbsteingeschätzter Gesundheitszustand (Modus über Beobachtungszeitraum)		
gut	57	38
nicht gut	49	29
Betreuungs- und/oder Pflegepflichten		
ja	56	37
nein	52	29

Anmerkung: Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9–14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

5 Multivariate Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt betrachten wir nun den gemeinsamen Einfluss der bereits diskutierten Faktoren auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an non-formaler Weiterbildung und informellen Lernaktivitäten. Dafür haben wir jeweils ein logistisches Regressionsmodell geschätzt und für die einzelnen Einflussfaktoren durchschnittliche marginale Effekte (AME) ausgewiesen. In beiden Modellen wurde berücksichtigt, ob eine Person zur Gruppe der Arbeitsuchenden gehört, welches Geschlecht, Bildungsniveau und Alter sie hat, welchen Gesundheitszustand sie berichtet und ob sie Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen nachgeht. Zur besseren Übersicht der Ergebnisse stellen wir beide Modelle in einer Grafik dar (siehe Abbildung 11). Bei der Schätzung der Teilnahmewahrscheinlichkeit an non-formaler Weiterbildung wurden zusätzlich die Nutzenerwartungen und Kosten der Weiterbildung, das Vorhaben, Kurse zu besuchen, sowie die Informiertheit über Weiterbildungsangebote berücksichtigt (siehe Abbildung 12). Diese Informationen wurden für informelles Lernen nicht erhoben. Die Kompetenzausstattung ist dagegen nicht als erklärende Variable in der Schätzung enthalten. Dies hat damit zu tun, dass für einen Teil der Befragten keine vollständigen Kompetenzmessungen in allen drei Bereichen (IKT, Lesen, Mathematik) vorliegen. Daher wären die Fallzahlen in einem Modell mit Einbezug der Kompetenzen stark verringert, was wiederum zu verzerrten bzw. instabilen Schätzungen der Effekte führen würde.

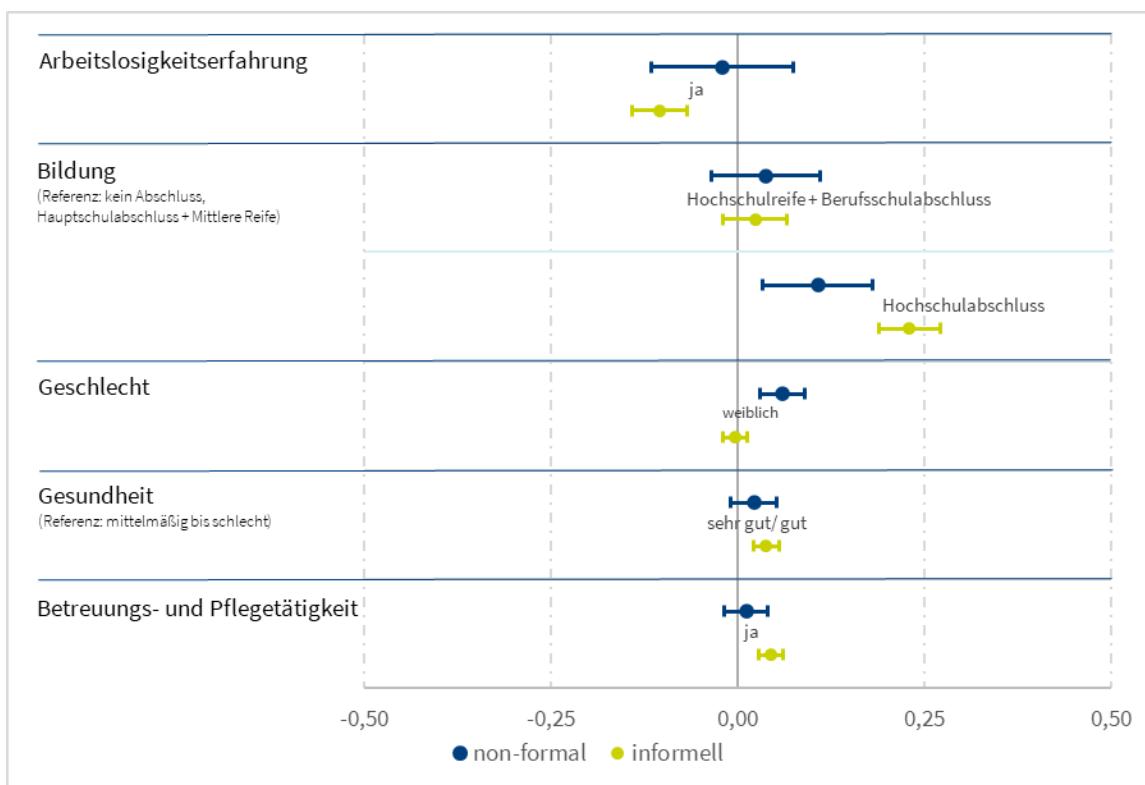
Der Vergleich zwischen der Teilnahmewahrscheinlichkeit an non-formaler Weiterbildung und informellen Lernaktivitäten in Abbildung 11 zeigt, dass Befragte, die im Beobachtungszeitraum zumindest zeitweise **arbeitsuchend** oder arbeitslos waren, sich signifikant seltener an informellen Lernaktivitäten beteiligen als erwerbstätige Befragte. Für die non-formale Weiterbildung, also den Besuch von Kursen und Lehrgängen, finden wir unter gleichzeitiger Berücksichtigung der weiteren Einflussfaktoren hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Arbeitsuchenden und Erwerbstägen, obwohl die deskriptiven Ergebnisse in Abbildung 1, hier deutliche Unterschiede vermuten ließen.

Das bereits beschriebene „Matthäus-Prinzip“ des **Bildungsniveaus**, wonach sich Höhergebildete häufiger weiterbilden als Personen mit einem niedrigeren formalen Bildungsniveau, finden wir in unseren Analysen für beide Arten der Weiterbildung: Wer einen Hochschulabschluss erworben hat, bildet sich häufiger non-formal und auf informellem Wege weiter als Befragte ohne einen akademischen Titel. Diese Effekte sind statistisch signifikant und in ihrer Größe substantiell. Die deskriptiven Befunde (vgl. Tabelle 2) bleiben auch unter Kontrolle der anderen Einflussfaktoren stabil.

Hingegen finden wir einen signifikanten Einfluss des **Geschlechts** nur für die non-formale Weiterbildung. Frauen nehmen an dieser Lernform häufiger teil als Männer, wie auch unsere deskriptiven Auswertungen in Tabelle 2 sowohl für arbeitsuchende als auch erwerbstätige Befragte zeigten. Ähnlich wie in Tabelle 3 dargestellt, finden wir auch multivariat keine substanzialen Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Nutzung von informellen Lernaktivitäten.

Befragte, die ihren **Gesundheitszustand** als subjektiv gut bezeichnen, und solche die **Betreuungs- und/oder Pflegepflichten** haben, nehmen signifikant häufiger an informellen Lernaktivitäten teil als Befragte mit einem selbstberichteten schlechteren Gesundheitszustand und ohne solche Verpflichtungen. Hier bestätigt sich wieder weitestgehend die deskriptive Betrachtung (vgl. Tabelle 7). Für die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung finden wir hingegen keinen Einfluss des Gesundheitszustands und der Verpflichtungen gegenüber Dritten, obwohl dies die bivariaten Befunde in Tabelle 4 nahelegten. Allerdings muss im Vergleich der Regressionsergebnisse zwischen den beiden Weiterbildungsformen beachtet werden, dass wir für die non-formale Weiterbildung noch einige weitere Faktoren einbeziehen, die zum Teil deutliche Effekte zeigen und daher beide Modelle trotz der berechneten durchschnittlichen marginalen Effekte nicht komplett vergleichbar sind.

Abbildung 11: Effekt der individuellen Merkmale auf die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung und informellem Lernen



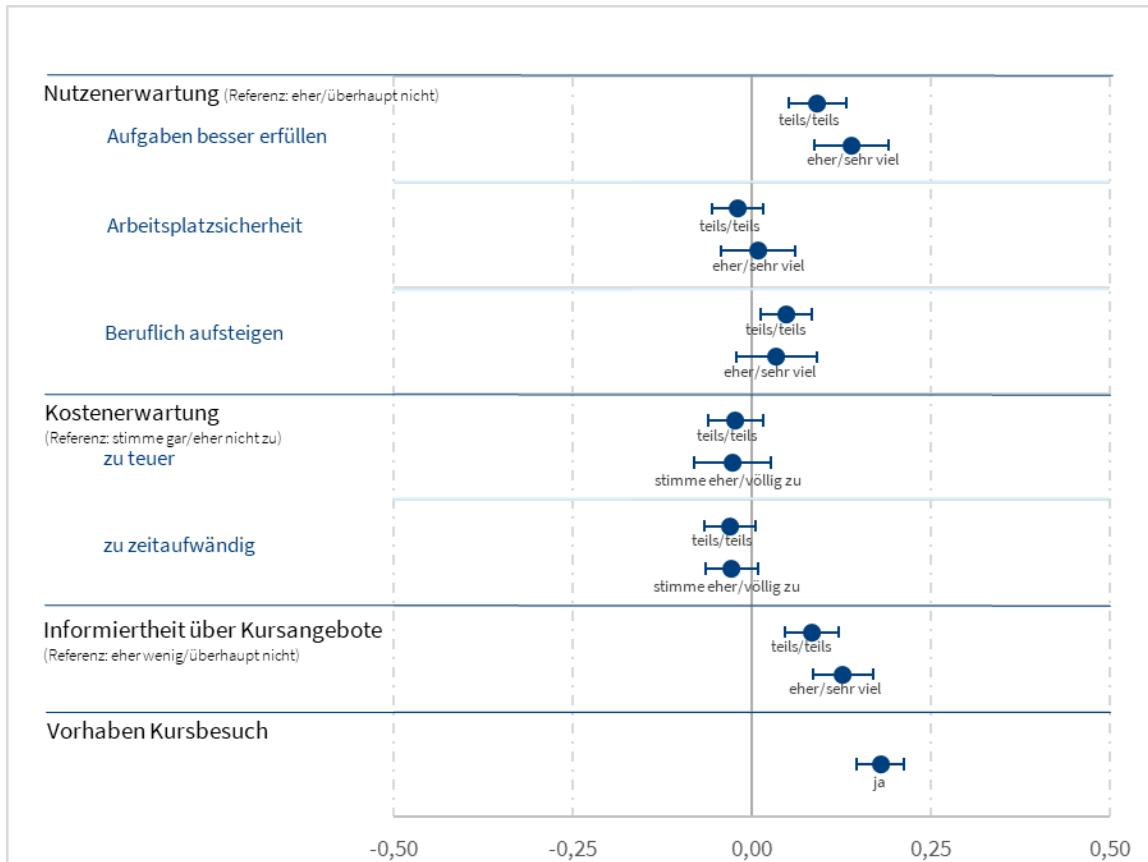
Anmerkung: Logistische Regression, durchschnittliche marginale Effekte: Die Linien zeigen die zugehörigen 95 %-Konfidenzintervalle und verdeutlichen die statistische Unsicherheit. Modelle sind kontrolliert auf Alter. Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

Aus Abbildung 12 wird ersichtlich, dass die Teilnahmewahrscheinlichkeit non-formaler Weiterbildung zum Teil auch von der **Nutzenerwartungen** abhängen scheint, vor allem wenn Befragte erwarten, durch die Teilnahme an Kursen und Lehrgängen ihre Aufgaben mindestens teilweise besser erfüllen zu können. Allerdings hat die Erwartung, dass eine Weiterbildung die Arbeitsplatzsicherheit erhöht, keinen Effekt. Die Erwartung, durch eine non-formale Weiterbildung beruflich aufzusteigen hat auch nur einen geringen Effekt auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit, und zwar vor allem, wenn diese Erwartung nicht besonders ausgeprägt ist. Die nicht besonders markanten Effekte lassen sich vielleicht dadurch erklären, dass die meisten Befragten keine besonders hohen Erwartungen an den Nutzen ihren Lehrgängen und Kursen für die genannten Zwecke haben (vgl. Tabelle 6). Hingegen haben die erwarteten finanziellen und zeitlichen **Kosten** keinen signifikanten Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Außerdem zeigen die Regressionsergebnisse, dass sowohl das **Vorhaben zum Kursbesuch** als auch die **Informiertheit** über Weiterbildungsangebote auch unter Kontrolle anderer Variablen einen substanziel len positiven Einfluss darauf haben, ob jemand an non-formaler Weiterbildung teilnimmt. Dies legten schon die Befunde aus Abbildung 9 nahe.

Abbildung 12: Effekt von Erwartungen, Informationen und Plänen auf die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung
Logistische Regression (Average Marginal Effects)



Anmerkung: Logistische Regression, durchschnittliche marginale Effekte: Die Linien zeigen die zugehörigen 95 %-Konfidenzintervalle und verdeutlichen die statistische Unsicherheit. Modelle sind kontrolliert auf Alter. Als Arbeitsuchende werden in unseren Analysen solche Personen definiert, die mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase im Beobachtungszeitraum berichten.

Quelle: NEPS-SC6, Wellen 9 – 14; eigene Berechnungen, nicht gewichtet. © IAB

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der Weiterbildung kommt in der modernen Arbeitswelt eine herausragende Bedeutung für die Sicherung der individuellen Arbeitsmarktchancen zu – für Erwerbstätige ebenso wie für Arbeitsuchende. Dennoch nehmen nicht alle Personengruppen gleichermaßen an Weiterbildung teil. Auf Basis der Daten der NEPS-Erwachsenen Kohorte haben wir im vorliegenden Beitrag die Strukturen der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen untersucht und möglichen Hürden der Teilnahme nachgegangen. Unsere wesentlichen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Hinsichtlich der Strukturen der Weiterbildung bestätigen unsere Analysen zunächst bekannte Befunde der Weiterbildungsforchung, wonach die Weiterbildungsbeteiligung mit Faktoren wie der Qualifikation, dem Alter und dem Geschlecht zusammenhängt. Dabei unterscheiden sich die

Ergebnisse jedoch teils zwischen der Gruppe der Erwerbstätigen und der Arbeitsuchenden sowie zwischen der non-formalen und der informellen Weiterbildung. Im Unterschied zu anderen Studien erlauben es die Daten des NEPS auch, die Weiterbildungsbeteiligung im Zusammenhang mit der Kompetenzausstattung von Individuen zu betrachten. Hier zeigt sich für die Gruppe der Erwerbstätigen, dass Personen mit höheren Kompetenzen in den Bereichen Lesen, Mathematik und IKT häufiger an non-formaler und an informeller Weiterbildung partizipieren. Für die Gruppe der Arbeitsuchenden zeigt sich ein solches Muster lediglich für die informelle, nicht aber die non-formale Weiterbildung.

Neben Faktoren wie der Qualifikation, dem Alter, dem Geschlecht und der Kompetenzausstattung haben wir auch weitere Merkmale betrachtet, die Hürden der Weiterbildungsbeteiligung darstellen können. Dabei wurde unter anderem deutlich, dass neben dem Gesundheitszustand sowie Betreuungs- und/oder Pflegeverpflichtungen auch die individuellen Erwartungen an den Nutzen einer Weiterbildung die Teilnahme beeinflussen. Je höher der erwartete Nutzen, umso größer ist die Weiterbildungsbeteiligung. Eine bedeutende Rolle spielt unseren Analysen zufolge auch die Information über Weiterbildungsangebote. Vor allem Arbeitsuchende fühlen sich häufig nur schlecht über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Je schlechter der wahrgenommene Informationsstand, desto geringer ist die Weiterbildungsbeteiligung, und zwar bei den Erwerbstätigen ebenso wie bei den Arbeitsuchenden. Schließlich ist naturgemäß auch die Weiterbildungsmotivation für eine Teilnahme von Bedeutung. Allerdings hat unsere Untersuchung gezeigt, dass nicht alle Personen mit Weiterbildungsplänen diese auch tatsächlich umsetzen können.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Ergebnissen ableiten? Zunächst ist festzuhalten, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit einer Vielzahl an Faktoren zusammenhängt, denen Maßnahmen zur Erhöhung der Teilnahme Rechnung tragen müssen. Dies betrifft den Gesundheitszustand ebenso wie die Kompetenzausstattung, die subjektiven Erwartungen an eine Weiterbildung sowie den Informationsstand. Zudem wurde deutlich, dass sich diese Faktoren teils zwischen Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen unterscheiden. Anzunehmen ist darüber hinaus, dass sich die Hürden nicht nur zwischen Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen, sondern auch zwischen weiteren sozioökonomischen Gruppen unterscheiden. Dies war allerdings nicht Gegenstand unserer Untersuchung. Trotz dieser Einschränkungen lassen sich folgende Schlussfolgerungen für mögliche Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung ableiten:

Zentral erscheint es zunächst, den Informationsstand über Weiterbildungsangebote, aber auch die Bedeutung von Weiterbildung zu verbessern. Der deutsche Weiterbildungsmarkt ist durch eine Vielzahl an Weiterbildungsträgern, -angeboten und Fördermöglichkeiten gekennzeichnet, die seine Transparenz einschränken. Beratungsangebote gibt es unter anderem seitens der BA, und zwar sowohl für Arbeitsuchende als auch für Beschäftigte. Darüber hinaus können sich auch Betriebe bei der BA über Weiterbildungs(förder)möglichkeiten für ihre Belegschaften informieren. Wie vorliegende Studien zeigen, steigt die Kenntnis über Weiterbildungsförderinstrumente, wenn eine Beratung der BA in Anspruch genommen wurde (Kruppe et al. 2021). Bei der Ausgestaltung der Weiterbildungsberatung sollte grundsätzlich den heterogenen Informationsbedarfen verschiedener Gruppen Rechnung getragen werden. So reichen diese von einer intensiven, aufsuchenden Beratung bis hin zu knappen Informationen beispielsweise über einen Newsletter

(Biermeier et al. 2023). Ein vergleichsweise niederschwelliges Informationsangebot steht zudem neuerdings mit dem Nationalen Onlineportal für berufliche Weiterbildung „mein-now“ zur Verfügung, das gebündelte Informationen zu Weiterbildungsangeboten sowie zu Fördermöglichkeiten und Beratungsstellen bereitstellt. Zudem gibt das Portal allen an Berufswechseln interessierten Personen Inspirationen für Berufswechsel und informiert über mögliche Alternativberufe. Ob und inwieweit mein-now Informationsdefizite beheben und möglicherweise sogar die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen kann, bleibt abzuwarten.

Wichtig erscheint es zudem, bei der Ausgestaltung von Weiterbildung besondere Lebenslagen wie zum Beispiel zeitliche Restriktionen oder den Gesundheitszustand zu berücksichtigen. Eine Möglichkeit hierfür ist in der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate zu sehen. Diese bieten den Vorteil, dass sie mehr oder weniger unabhängig von Zeit und Ort erfolgen und längere Pendelzeiten sowie damit verbundene Kosten entfallen. Allerdings deuten vorliegende Studien darauf hin, dass Weiterbildungen in Präsenz in vielen Branchen und Berufen nicht durch digitale Formate ersetzt werden können (Müller 2024). Darüber hinaus ist auf die unterschiedliche Ausstattung einzelner Personengruppen mit geeigneten Endgeräten und teils unzureichende digitale Kompetenzen zu verweisen (Bähr/Trappmann 2024 für Arbeitslose). Untersuchungen zeigen, dass ungleiche Muster der Weiterbildungsbeteiligung nicht nur bei der klassischen Weiterbildung in Präsenz, sondern auch bei der digitalen Weiterbildung zu beobachten sind (Trahms et al. 2021, Janssen/Leber 2020).

Ein weiterer Aspekt, der hier angesprochen werden soll, sind zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote, die zum Beispiel unterschiedlichen Voraussetzungen in Bezug auf Qualifikations- und Kompetenzausstattung oder auch Lernerfahrungen Rechnung tragen können. Ergebnisse aus der Weiterbildungsforschung deuten darauf hin, dass insbesondere Geringqualifizierte, aber auch Ältere oft deshalb nicht an Weiterbildungen teilnehmen, weil sie Angst vor Misserfolg haben oder das Lernen nicht mehr gewohnt sind. Spezielle Angebote für einzelne Personengruppe können hier möglicherweise Abhilfe schaffen. Allerdings ist bei derartigen Angeboten zu beachten, dass sie leicht zu einem Gefühl der Stigmatisierung führen können.

Schließlich ist zu beachten, dass die Weiterbildungsbeteiligung im Falle der Erwerbstätigen nicht nur eine individuelle Entscheidung ist, sondern wesentlich auch durch die betrieblichen Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Wie Anger et al. (2024) zeigen, können konkrete Weiterbildungsangebote vom Arbeitgeber bestehende Weiterbildungslücken teils verringern. Dies zeigt, dass es darauf ankommt, in welchem Betrieb eine Person beschäftigt ist und dass das Handeln der Betriebe zur Unterstützung der individuellen Weiterbildungsteilnahme eine wichtige Rolle spielt.

Literatur

- Allmendinger, Jutta; Althaber, Agnieszka; Antoni, Manfred; Christoph, Bernhard; Drasch, Katrin; Janik, Florian; Kleinert, Corinna; Künster, Ralf; Laible, Marie-Christine; Leuze, Kathrin; Matthes, Britta; Pollak, Reinhard; Ruland, Michael; Schulz, Benjamin; Trahms, Annette; Vicari, Basha; Wölfel, Oliver (2019): Adult education and lifelong learning. In: Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS), Edition ZfE 03, Wiesbaden: Springer VS, S. 325–346.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-23162-0_17
- Anger, Silke; Baumann, Martina; Laible, Marie-Christine (2020): Personality Traits and Further Training. *Frontiers in Psychology* Vol. 11. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.510537>
- Anger, Silke; Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute; Miano, Armando (2024): Wahrgenommene Kosten und Nutzen einer Weiterbildung, mimeo.
- Bähr, Sebastian & Mark Trappmann (2024): Bei der IT-Ausstattung und Internetnutzung sind Personen mit SGB-II-Leistungsbezug gegenüber der Gesamtbevölkerung vielfach im Rückstand. In: IAB-Forum H. 10.06.2024. doi.org/10.48720/IAB.FOO.20240610.01
- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung
https://www.nordthueringen.de/_daten/mm_objekte/2013/06/205378_0605_99608125.pdf
- Bellmann, Lutz & Ute Leber (2021): Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung. In: Bellmann, Lutz; Büchter, Karin; Frank, Irmgard; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.) (2021): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland, S. 241–251.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16622>
- Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben, IAB-Forschungsbericht Nr. 13/2023, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2313>
- Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.) (2019): Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS), Edition ZfE 03. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23162-0>
- Carstensen, Claus H.; Pohl, Steffi (2012): NEPS Technical Report – Scaling the Data of the Competence Tests. NEPS Working Paper, 14. Bamberg: Otto-Friedrich-Universität, Nationales Bildungspanel. https://www.neps-data.de/Portals/0/Working%20Papers/WP_XIV.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn, Berlin: BMBF. https://www.bmftr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?blob=publicationFile&v=6
- Dauth, Christine (2019): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. In: ILR Review, Jg. 73, H. 5, S. 1147–1184.
<https://doi.org/10.1177/0019793919885109>

- Dauth, Christine; Lang, Julia (2019): Can the unemployed be trained to care for the elderly? The effects of subsidized training in elderly care. In: *Health Economics*, Jg. 28, H. 4, S. 543–555. <https://doi.org/10.1002/hec.3863>
- Dauth, Christine; Toomet, Ott (2016): On Government-Subsidized Training Programs for Older Workers. *Labour*, Jg. 30, H. 4, S. 371–392. <https://doi.org/10.1111/labr.12082>
- Dohmen, Thomas; Kleifgen, Eva; Künn, Steffen; Stephan, Gesine (2022): Geförderte Umschulungen für Personen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III: Kenntnis, Teilnahmebereitschaft und Attraktivitätskriterien: Abschlussbericht, IAB-Forschungsbericht Nr. 18/2022, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <http://dx.doi.org/10.48720/IAB.FB.2218>
- Ehlert, Martin; Grütgen, Insa; Kunze, Luisa; Oehmig, Leonie; Ortmann, Tobias (2024): Mehr Weiterbildung für alle. Fachkräftesicherung durch Bildungszeit. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. <https://coilink.org/20.500.12592/35z3j5j>
- Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Paul, Marie (2023): The effects of training incidence and planned training duration on labor market transitions. In: *Journal of Econometrics*, Jg. 235, H. 1, S. 256–279. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2022.03.004>
- Heß, Pascal, Janssen, Simon; Leber, Ute (2023): The effect of automation technology on workers' training participation. In: *Economics of Education Review*, Jg. 96. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2023.102438>
- Janssen, Simon & Ute Leber (2020): Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel. Stellungnahme des IAB zur Anhörung der Enquetekommission I "Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen" des Landtags Nordrhein-Westfalen am 27. September 2019. (IAB-Stellungnahme 05/2020), Nürnberg, 11 S. <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=10671052>
- Kern, Jana; Galkiewicz, Agata Danuta (2024): Wer ist offen für lebenslanges Lernen? Die Rolle von Persönlichkeitsmerkmalen und Qualifikationen. In: IAB-Forum H. 16.12.2024. <https://iab-forum.de/wer-ist-offen-fuer-lebenslanges-lernen-die-rolle-von-persoenlichkeitsmerkmalen-und-qualifikationen/>
- Kleinert, Corinna; Zoch, Gundula; Vicari, Basha; Ehlert, Martin (2021): Work-related online learning during the COVID-19 pandemic in Germany. In: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, Jg. 44, H. 3, S. 197–241. <http://dx.doi.org/10.1007/s40955-021-00192-5>
- Kruppe, Thomas; Baumann, Martina (2019): Grundkompetenzen – nicht nur eine Frage der formalen Qualifikation. In: IAB-Forum H. 28.12.2018, <https://www.iab-forum.de/grundkompetenzen-nicht-nur-eine-frage-der-formalen-qualifikation/>.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2015): Weiterbildung mit Berufsabschluss: Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. IAB-Kurzbericht 22/2015, <https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb2215.pdf>
- Kruppe, Thomas, Julia Lang & Ute Leber (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. In: IAB-Forum H. 17.05.2021 Nürnberg
- Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2023): Die betriebliche Weiterbildung nahm im dritten Jahr der Corona-Krise wieder an Fahrt auf. In: IAB-Forum H. 19.09.2023. <https://iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-nahm-im-dritten-jahr-der-corona-krise-wieder-an-fahrt-auf/>

- Le Quang, Huy; Leber, Ute, Schreyer, Franziska (2019): Daughters of migrants often participate in further training. In: IAB-Forum H. 2020-08-20, Nürnberg. <https://iab-forum.de/en/daughters-of-migrants-often-participate-in-further-training/>
- Müller, Christoph (2024): The COVID-19 pandemic and firms' E-learning use: implications for inequality in training opportunities. In: Journal for labour market research, Jg. 58. <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00382-x>
- NEPS-Netzwerk (2023): Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi), Bamberg. <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:14.0.0>
- Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2016): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. Journal for Labour Market Research, 49 (1), 59–76. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0202-4>.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. IAB-Forum 02.08.2018. <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/>.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2020): Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus einer Vignettenstudie. Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 27, H. 3, S. 336–359. <http://dx.doi.org/10.3224/indbez.v27i3.05>
- Trahms, Annette; Laible, Marie-Christine; Braunschweig, Luisa (2021): Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter. In: IAB-Forum 27.10.2021. <https://www.iab-forum.de/geringqualifizierte-bilden-sich-nach-wie-vor-deutlich-seltener-weiter/>.

Anhang

- Erwerbstätigkeits- und Arbeitslosigkeitsepisoden werden anhand folgender Fragestellungen in der NEPS-Erachsenbefragung erfasst:
 - „*Nun kommen wir zu Ihrer Erwerbsgeschichte. Im Folgenden möchte ich alle beruflichen Tätigkeiten, die Sie seit <letztes Interviewdatum> ausgeübt haben, mit Ihnen durchgehen. Waren Sie <letztes Interviewdatum> irgendwann einmal erwerbstätig?*“
 - „*Nun interessieren wir uns für Zeiten, in denen Sie arbeitslos waren, unabhängig davon, ob Sie arbeitslos gemeldet waren oder nicht. Bitte berichten Sie uns von allen Arbeitslosigkeiten, selbst wenn sie nur einen Monat dauerten. Waren Sie seit <letztes Interviewdatum> irgendwann einmal arbeitslos?*“
- Die non-formale Weiterbildung wird anhand der folgenden Fragestellungen erhoben:
 - „*Kommen wir noch einmal zurück auf das Thema Fortbildung. Bisher haben Sie berichtet, dass Sie seit dem letzten Interview folgende Kurse oder Lehrgänge besucht haben: <Kursliste> Haben Sie darüber hinaus seit dem letzten Interview, also von <letztes Interviewdatum> bis heute, Kurse oder Lehrgänge besucht, von denen Sie bisher noch nicht berichtet haben?*“
 - „*Kommen wir noch einmal zurück auf das Thema Fortbildung. Bisher haben wir keine Kurse oder Lehrgänge notiert, die Sie seit dem letzten Interview, also von <letztes Interviewdatum> bis heute, besucht haben. Stimmt das, oder haben Sie in dieser Zeit Kurse besucht?*“
 - „*Uns interessieren auch Kurse und Lehrgänge, die Sie für sich persönlich gemacht haben, indem Sie z.B. einen Kochkurs, Deutschkurs oder anderen Sprachkurs oder einen Trainerlehrgang besucht haben. Haben Sie seit dem letzten Interview, also von <letztes Interviewdatum> bis heute, an einem solchen Kurs oder Lehrgang teilgenommen und noch nicht davon berichtet?*“
- Die verschiedenen informellen Lernaktivitäten werden anhand folgender Fragestellungen erhoben:
 - „*Lernen kann ja auch gänzlich außerhalb von geregelten Lehrgängen oder Kursen stattfinden. Haben Sie seit dem letzten Interview im <letztes Interviewdatum> Fachmessen oder Kongresse besucht, um selbst beruflich oder privat hinzuzulernen?*“
 - „*Haben Sie darüber hinaus seit dem letzten Interview im <letztes Interviewdatum> Fachvorträge besucht, um selbst beruflich oder privat hinzuzulernen?*“
 - „*Haben Sie seit dem letzten Interview im <letztes Interviewdatum> Fach- und Sachbücher oder Fachzeitschriften gelesen, um beruflich oder privat hinzuzulernen?*“
 - „*Haben Sie seit dem letzten Interview im <letztes Interviewdatum> Lernprogramme am Computer, Lern-CDs oder -DVDs oder Ähnliches genutzt, um beruflich oder privat hinzuzulernen?*“

- „Haben Sie seit dem letzten Interview im <letztes Interviewdatum> Lernangebote im Internet oder über Apps (z.B. Wikis, Online-Foren, Podcasts, YouTube oder andere Video-Plattformen) genutzt, um beruflich oder privat hinzuzulernen?“

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Teilnahme von Arbeitsuchenden und Erwerbstäigen an non-formaler Weiterbildung und informellen Lernaktivitäten, abhängig von der Art der Weiterbildung	14
Abbildung 2:	Durchschnittliche Gesamtdauer der Weiterbildungen pro Welle über den Beobachtungszeitraum in Stunden	18
Abbildung 3:	Teilnahme von Erwerbstäigen an non-formaler Weiterbildung, abhängig von der Kompetenzausstattung	20
Abbildung 4:	Teilnahme von Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von der Kompetenzausstattung	21
Abbildung 5:	Teilnahme von Erwerbstäigen an informellen Lernaktivitäten, abhängig von der Kompetenzausstattung	23
Abbildung 6:	Teilnahme von Arbeitsuchenden an informellen Lernaktivitäten, abhängig von der Kompetenzausstattung	23
Abbildung 7:	Teilnahme von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von den Nutzenerwartungen	26
Abbildung 8:	Teilnahme an non-formaler Weiterbildung bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden, abhängig von den Kostenerwartungen	29
Abbildung 9:	Informiertheit über Weiterbildungsangebote bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden	30
Abbildung 10:	Teilnahme von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von Weiterbildungsvorhaben und Informiertheit	31
Abbildung 11:	Effekt der individuellen Merkmale auf die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung und informellem Lernen	34
Abbildung 12:	Effekt von Erwartungen, Informationen und Plänen auf die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung Logistische Regression (Average Marginal Effects)	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Gruppenmerkmale der Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden	16
Tabelle 2:	Teilnahmequoten von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von soziodemografischen Merkmalen	19
Tabelle 3:	Teilnahme an informellen Lernaktivitäten bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden, abhängig von soziodemografischen Merkmalen	22
Tabelle 4:	Teilnahme von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an non-formaler Weiterbildung, abhängig von Gesundheitszustand und Betreuungs- und/oder Pflegepflichten	25
Tabelle 5:	Erwartungen von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an den Nutzen non-formaler Weiterbildung	26
Tabelle 6:	Erwartungen an die Kosten non-formaler Weiterbildung bei Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden	27
Tabelle 7:	Teilnahme von Erwerbstäigen und Arbeitsuchenden an informellen Lernaktivitäten, abhängig von subjektiver Gesundheit und Betreuungs- und/oder Pflegepflichten	32

Impressum

IAB-Forschungsbericht 26|2025

Veröffentlichungsdatum

17. Dezember 2025

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

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>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2625.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2526](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2526)

Rückfragen zum Inhalt

Ute Leber

Telefon: 0911 179-5986

E-Mail: ute.leber@iab.de

Annette Trahms

Telefon: 0911 179-8954

E-Mail: annette.trahms@iab.de