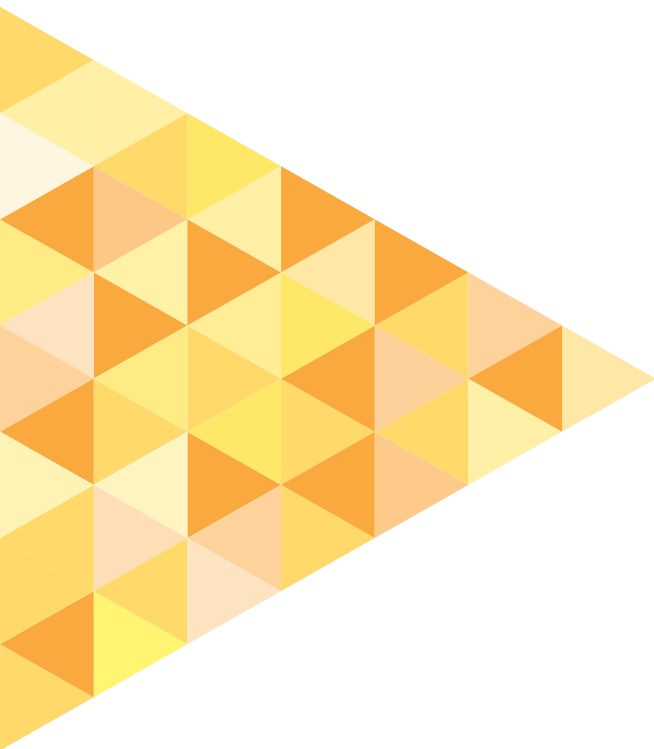


Normann Müller

Konstrukte zur Erfassung und Differenzierung beruflicher Weiterbildung



BIBB Discussion Paper

Zitiervorschlag:
Müller, Normann: Konstrukte zur Erfassung und
Differenzierung beruflicher Weiterbildung. Version 1.0 Bonn,
2023. Online https://res.bibb.de/vet-repository_781501



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023

Version 1.0
Juni 2023

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen
Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer
Creative-Commons-Infoseite

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

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-781501-6

Konstrukte zur Erfassung und Differenzierung beruflicher Weiterbildung

Normann Müller*

Abstract:

Der weit verbreitete Eindruck der Uneinheitlichkeit von weiterbildungsbezogenen statistischen Informationen dürfte zu einem gewissen Teil auf die Unterschiede in den Erhebungskonstrukten zur (beruflichen) Weiterbildung zurückzuführen sein. Was unter (beruflicher) Weiterbildung verstanden wird und wie Weiterbildungsaktivitäten erfasst und differenziert werden, ist in den einschlägigen Erhebungen höchstunterschiedlich. Das vorliegende Manuskript liefert eine übersichtliche Zusammenschau und Gegenüberstellung der Erhebungskonstrukte und zusätzlicher Differenzierungsmerkmale. Es soll Forschenden, die sich mit Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung beschäftigen, den Einstieg in die Thematik erleichtern, die NutzerInnen von weiterbildungsbezogenen statistischen Informationen für die unterschiedlichen Messungen des Weiterbildungsverhaltens sensibilisieren und zu einer reflektierten Datennutzung beitragen.

* Normann Müller: Bundesinstitut für Berufsbildung

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Gegenstand des Beitrages	3
2. Die Classification of Learning Activities (CLA) als Referenz	4
3. Erfassung beruflicher Weiterbildungsaktivitäten in Erhebungen	6
3.1 Überblick.....	6
3.2 Individualbefragungen.....	12
3.3 Betriebsbefragungen	17
3.4 Anbieterbefragungen	20
3.5 Weitere Differenzierung der erhobenen Konstrukte non-formalen beruflichen Lernens.....	20
4. Fazit.....	22
5. Literatur	23

1. Ausgangslage und Gegenstand des Beitrages¹

Die Informationslage im Bereich der Weiterbildung gilt – wie der weitgehend unregulierte Bildungsbereich selbst – seit Langem als uneinheitlich und schwer überschaubar (vgl. Deutscher Bundestag 2000, S. 1; Kleinert/Matthes 2009, S. 7). Obwohl mit dem Berichtssystem Weiterbildung und anschließend der europäischen Weiterbildungserhebung ‚Adult Education Survey‘ (AES) entscheidende Fortschritte auf dem Weg zu einer „integrierten Gesamtdarstellung des Weiterbildungsgeschehens“ (Deutscher Bundestag 2000, S. 3) erzielt wurden, sorgt die Vielfalt an Erhebungen mit unterschiedlichen Erfassungskonzepten, Weiterbildungsbegriffen und Erhebungsperspektiven (Individual-, Betriebs-, Anbieterbefragungen) noch immer für Verwirrung (ebd. S. 36; ebenso Eisermann/Janik/Kruppe 2014, S. 475 oder Widany/Gerhards 2022, die eine Umfrage unter Akteuren aus Politik und Verbänden auswerten).

Die Unzufriedenheit politischer Entscheidungsträger findet unter anderem in einer der Zielsetzungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern und Sozialpartnern ihren Ausdruck, der zufolge es angestrebt wird, die strategische Vorausschau zu stärken und die Weiterbildungsstatistik zu optimieren (BMAS/BMBF 2019, S. 10). Bereits einige Jahre zuvor wurde mit einer durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen Expertise das Ziel verfolgt, Vorschläge für eine einheitliche Indikatorik in der deutschen Weiterbildungsberichterstattung erarbeiten zu lassen (vgl. Kuper/Behringer/Schrader 2016). Ein kürzlich abgeschlossenes Kooperationsprojekt von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Deutschem Institut für Erwachsenenbildung (DIE) greift speziell für die berufliche Weiterbildung die Frage auf, wie eine integrierte Form der Berichterstattung erreichbar ist (Münchhausen/Reichart/Müller et al. 2023). Und Müller (2023) macht Vorschläge für eine steuerungsrelevante Segmentierung non-formaler Weiterbildungsaktivitäten zu beruflichen Zwecken. Es fehlt jedoch in diesen Arbeiten eine umfassende, vergleichende Gegenüberstellung der verschiedenen Weiterbildungskonstrukte, die in den einschlägigen Personen- und Betriebsbefragungen zur beruflichen Weiterbildung zur Anwendung kommen.

Der Eindruck der Uneinheitlichkeit von weiterbildungsbezogenen statistischen Informationen dürfte aber zumindest zu einem gewissen Teil auch auf die Unterschiede in diesen Konstrukten zurückzuführen sein. Denn was unter (beruflicher) Weiterbildung verstanden wird und wie Weiterbildungsaktivitäten erfasst und differenziert werden, ist in den Erhebungen höchstunterschiedlich (vgl. Eisermann/Jani/Kruppe 2014; S. 477).

Einige Autoren haben für die Teilnahmequote versucht, die Unterschiede darzustellen bzw. aufzuklären, welche sich bei der Berechnung auf Grundlage verschiedener Datenquellen ergeben. Eisermann/Janik/Kruppe (2014) führen einen solchen Vergleich für Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP), Mikrozensus (MZ), Adult Education Survey (AES) und BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) durch und Schönfeld/Behringer 2014 nehmen den Labor Force Survey (LFS) und den AES ins Visier. Eine ältere Arbeit stammt von Wohn (2007), welche den AES-Vorgänger ‚Berichtssystem Weiterbildung‘, Mikrozensus sowie die Unternehmens-/Betriebsbefragungen CVTS (Continuing Vocational Training Survey) und IAB Betriebspanel betrachtet.² Und auch Widany (2009) hat einen solchen Vergleich für BSW und

¹ Ein Dank für wertvolle Hinweise zu den angestellten Überlegungen geht an (in alphabetischer Reihenfolge): Gesa Münchhausen, Elisabeth Reichart, Gudrun Schönfeld, Marion Thiele, Felix Wenzelmann.

² Beachtenswert ist auch der Befund von Wohn (2007), dass die unterschiedlichen Erfassungs- und Erhebungskonzepte nicht nur Niveauunterschiede, z. B. in Teilnahmequoten, mit sich bringen, sondern sich auch auf die multivariate Schätzung von Zusammenhängen massiv auswirken, wie etwa auf den Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeit und Weiterbildungsbeteiligung, der sogar ein unterschiedliches Vorzeichen aufweist, je nachdem ob Mikrozensusdaten oder die Daten des Berichtssystem Weiterbildung herangezogen werden.

SOEP durchgeführt.³ Allerdings gelingt diesen Autoren die Aufklärung der Unterschiede – insbesondere für die Individualbefragungen - nur teilweise, da bei Weitem nicht alle Unterschiede zwischen Datenerhebungen ex post bereinigt werden können. Die Ursachen für die teilweise extrem divergenten Ergebnisse sind – neben unterschiedlichen Messkonstrukten – auch in verschiedenen Aspekten des Erhebungsdesigns und der Erhebungsdurchführung zu suchen (z. B. Grundgesamtheit, Bezugszeitraum, Stützung / Differenzierung der Abfrage, Erhebungsfokus, Teilnahmeverpflichtung, Proxyinterviews).

Der vorliegende Beitrag verfolgt ebenfalls das Ziel, die Interpretation und den Vergleich weiterbildungsbezogener Daten zu unterstützen. Anders als in den vorgenannten Arbeiten sollen aber nicht konkrete Kennzahldifferenzen zwischen den Erhebungen dargestellt oder aufgeklärt werden. Der Beitrag beschränkt sich auf eine Darstellung der verschiedenen Messkonstrukte. Er stellt insofern eine Ergänzung der vorgenannten Arbeiten dar, als er eine umfassende und anschauliche Gegenüberstellung der verschiedenen Konstrukte liefert, welche die wichtigsten regelmäßig nach wissenschaftlichen Standards durchgeführten einschlägigen Erhebungen zur (beruflichen) Weiterbildung einbezieht – inklusive Betriebsbefragungen. Damit richtet er sich einerseits an Forschende, aber mindestens gleichberechtigt an die Nutzenden von Erhebungen, Statistiken und Berichten zur beruflichen Weiterbildung in Politik, Praxis und Politikberatung sowie an diejenigen, die Weiterbildungs-Monitoring verantworten und gestalten.

In den Betrachtungen finden lediglich Konstrukte Berücksichtigung, die (berufliche) Weiterbildung in der an den Deutschen Bildungsrat (1970) angelehnten, aber erweiterten Definition von Münchhausen/Reichart/Müller (2023, S. 18) messen, also ein in einem Mindestmaß (selbst-)organisiertes „Weiterlernen“ nach einer ersten zusammenhängenden, unterschiedlich ausgedehnten Bildungsphase bzw. nach/während einer Erwerbsphase, und zwar – vereinfacht formuliert – zu beruflichen Zwecken. Sofern die erfassten Konstrukte eine Zuordnung der beinhalteten Bildungsaktivitäten zur ersten oder weiterführenden Bildungsphase nicht ermöglichen, bleiben sie in der Darstellung unberücksichtigt, da ansonsten jedwede Lernaktivität letztlich als Weiterbildung zu werten wäre. Nebenbei werden Zusatzmerkmale übersichtlich zusammengestellt, die in einschlägigen Individualerhebungen zu einzelnen non-formalen Lernaktivitäten erfasst werden und die für eine weitere Untergliederung des Weiterbildungsgeschehens in Frage kommen. Denn die bisher übliche Segmentierung in betriebliches und individuell-berufsbezogenes Lernen wird den Anforderungen eines steuerungsrelevanten Monitorings nicht gerecht und trägt nicht ausreichend zu einem fundierten Verständnis des Weiterbildungsgeschehens bei (vgl. hierzu im Detail Müller 2023).

2. Die Classification of Learning Activities (CLA) als Referenz

Eine wichtige Referenz zur Gliederung von (Weiter-)Bildungsaktivitäten, an der sich einige – aber längst nicht alle – Erhebungen mehr oder weniger stark orientieren, bildet die Classification of Learning Activities (CLA). Sie soll laut Eurostat (2016) alle Arten von Lernmöglichkeiten und Bildungs-/Lernprozessen abdecken und universell in allen Ländern ungeachtet des Entwicklungsstandes der Bildungs- und Lernsysteme anwendbar sein. Als Gliederungshilfe für die Zusammenstellung von Indikatoren und Statistiken zu organisierten Lernaktivitäten ist sie so aufgebaut, dass sie das gesamte Spektrum der Erhebung

³ Dargestellt werden außerdem die Weiterbildungsbegriffe von Mikrozensus und BIB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die jedoch bei dem Versuch, Unterschiede in der Teilnahmequote aufzuklären, außen vor bleiben.

zur Erwachsenenbildung der Europäischen Union abdeckt (vgl. Eurostat 2016, S. 7). Beispielsweise ist sie Grundlage des Adult Education Survey (AES) (vgl. BMBF 2022). Im Gegensatz dazu setzt die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung Continuing Vocational Training Survey (CVTS) sie – vermutlich wegen erhebungspraktischer Schwierigkeiten in Betriebsbefragungen – nicht um.

Gemäß der CLA werden vier Kategorien unterschieden:⁴

- Formales Lernen (FED)
- Non-formales Lernen (NFE)
- Informelles Lernen (INF)
- Zufallslernen / Non-intentionales Lernen

Die entscheidenden Merkmale formalen Lernens sind (ebd., S. 7 und 16):

- Es findet geplant bzw. **intentional** statt.
- Es ist **institutionalisiert**, d. h. es wird von öffentlichen Bildungsinstitutionen (oder ggf. beauftragten Stellen) geplant und angeboten.
 - Formale Abschlüsse sind anerkannt und lassen sich nach den Levels der International Standard Classification of Education (ISCED) **hierarchisch gliedern**.⁵ Typischerweise sind daher **Zulassungsvoraussetzungen** hinsichtlich vorheriger Abschlüsse zu erfüllen. Die Gesamtheit der formalen Bildungsabschlüsse stellt das nationale Bildungssystem dar.
- Der Umfang beträgt mindestens **30 European Credit Points** (ECTS), was zeitlich etwa einem Semester entspricht.

Zum formalen Lernen gehören somit die schulische Allgemeinbildung, die berufliche Erstausbildung (sowie auch Bildungsgänge des Übergangsbereichs) und weiterführende oder ergänzende berufliche Aus- und Fortbildungen, die in Deutschland dem Nationalen Qualifikationsrahmen zugeordnet sind.

Non-formales Lernen ist ebenso institutionalisiert, findet planvoll statt, ist aber nicht als formale Qualifikation öffentlich anerkannt und hierarchisch strukturiert (ebd., S. 8 und 19). Es wird durch (öffentliche oder private) Bildungsanbieter geplant und angeboten und kann von sehr kurzer oder sehr langer Dauer bzw. Intensität sein. Typische Formen sind kürzere Kurse oder Seminare. Die Angebote stellen eine Erweiterung, Ergänzung oder Alternative zu formaler Bildung im Prozess des lebenslangen Lernens dar.⁶ Unterschieden werden im CLA-Manual:

- non-formale Programme (Programs), die aus mehreren Kursen bestehen können,
- non-formale Kurse (Courses), die aus mehreren thematisch und methodisch homogenen Lerneinheiten – sog. single learning units – bestehen können und auch Seminare, Workshops und Vorträge beinhalten und

⁴ Die quantitative Bedeutung dieser Teilbereiche unterscheidet sich stark. Die Beteiligung der 18-69-Jährigen an non-formalem Lernen betrug im Jahr 2020 57 % (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 234). Der steile Anstieg im Vergleich zu vorangegangenen Erhebungsjahren kann mit methodischen Änderungen am Erhebungsverfahren zusammenhängen. An formalem Lernen (in einer 2. Bildungsphase) nahmen mit 5 % deutlich weniger Menschen teil (ebd. S. 235). Die Beteiligung am informellen Lernen lag bei rund 69 %. Allerdings sind hier auch Personen mit ausschließlich allgemein, politisch oder kulturell motivierten Lernaktivitäten (nicht-berufliche Zwecke) inbegriffen. Im Erhebungsjahr 2016 waren mehr als die Hälfte der informellen Weiterbildungsaktivitäten nicht beruflich motiviert (vgl. Kauffmann-Kuchta/Kuper 2017, S. 190).

⁵ Eine nationale Hierarchisierung von Bildungsabschlüssen erfolgt häufig in Form nationaler Qualifikationsrahmen (NQF) (in Deutschland: DQR/DQF). Ein direkter Bezug zwischen formalem Lernen und dem nationalen Qualifikationsrahmen ist aber nicht mehr vorgegeben (Eurostat 2016, S. 22), anders als noch im 2006er CLA-Manual.

⁶ In Kombination können non-formale Lernaktivitäten auch zu formalen Abschlüssen führen.

- normales Training am Arbeitsplatz, das einen Tutor sowie eine gewisse Organisation und Planung voraussetzt (Guided On-The-Job Training) (ebd., S. 26-27).

Ob letzteres z. B. auch Job Rotation, Traineeprogramme und Austauschprogramme beinhalten soll, wird nicht explizit ausgeführt. Auch Qualitätszirkel und Austauschrunden oder der Besuch von Fachmessen und Tagungen werden nicht ausdrücklich erwähnt. Sie gehören im Zweifel – wie auch sonstige Aktivitäten – zu den anderen, nicht unter die vorgenannten Kategorien subsumierbaren Lernaktivitäten, die z. B. länderspezifisch sein können und hier eine Auffangkategorie (Others) bilden (ebd., S. 28). Wenn in Deutschland von ‚Weiterbildung‘ gesprochen wird, ist häufig implizit das Konzept des non-formalen Lernens gemeint.

Auch informelles Lernen ist intentional bzw. geplant, aber nicht institutionalisiert und damit in der Regel weniger organisiert und strukturiert. Beispiele sind das gezielte Lernen in der Familie oder am Arbeitsplatz. Dieses kann gemäß CLA-Manual selbstgesteuert, aber auch fremdgesteuert (z. B. durch Familienmitglieder oder Bekannte) sein und nahezu überall stattfinden (ebd., S. 8, 17 und 28-29). Die Unterscheidung von selbst- und fremd-gesteuertem informellen Lernen erscheint allerdings etwas theoretisch bzw. konstruiert. In der Erhebungspraxis dürfte es schwierig sein, fremdgesteuertes Lernen zu identifizieren, da intentionales bzw. geplantes Lernen einen eigenen Willen und eine gewisse eigene Steuerung impliziert. Am ehesten dürfte hier auf den mutmaßlich nicht sehr praxisrelevanten Fall abgestellt werden, dass ein Lernaktivität zu einem bestimmten Thema bei Bekannten oder Verwandten „in Auftrag gegeben wird“, welche jedoch Anleitung und Setzung der konkreten Inhalte hauptverantwortlich übernehmen und den Ablauf der Aktivität steuern.

Generell muss erwähnt werden, dass die Abgrenzung des informellen Lernens vom non-formalen Lernen in der CLA nach wie vor nicht eindeutig gelingt. So werden das angeleitete Training am Arbeitsplatz und Vorträge (unklar: Messen, Kongresse) zum non-formalen Lernen gezählt, obgleich sie nicht dem Sinne institutionalisiert sind, dass sie von Bildungseinrichtungen angeboten werden. Insbesondere deutsche Autoren wie Kuper/Kaufmann (2010) rechnen solche Lernformen mitunter eher dem informellen Lernen zu. Je nachdem, wie weit die Kategorie des informellen Lernens gefasst wird, kann es sinnvoll sein, Unterarten zu trennen. Kuper/Kaufmann (2010) schlagen die Unterscheidung von arbeitsbegleitendem Lernen (Unterweisungen und Lernen am Arbeitsplatz), lernförderlicher Arbeitsorganisation (z. B. Austauschprogramme, Job Rotation, Qualitätszirkel, Coaching, u.a.), medialem Lernen (z. B. via Internet, Tonträger, Video) und Fachkommunikation vor (z. B. Besuche von Messen, Lesen Fachliteratur). Im Weiteren wird jedoch auf die Klassifizierung der CLA Bezug genommen.

Eine Sonderrolle kommt dem non-intentionalen Lernen zu, welches dadurch gekennzeichnet ist, dass es zufällig stattfindet. Beispiele sind Flurgespräche mit KollegInnen oder der zufällige private Konsum einer Fernsehdokumentation zu einem berufsrelevanten Thema. Aufgrund der praktisch kaum zu ziehenden Grenzen zum „Arbeiten“, zur allgemeinen privaten Weiterbildung oder auch zum allgemeinen Freizeitverhalten ist das Konstrukt für Erhebungszwecke nicht praktikabel, sodass entsprechende Aktivitäten aktuell als nicht gezielt erfassbar gelten. Sie werden daher im Rest des Beitrages ausgeklammert. Prinzipiell ist es aber möglich, Rahmenbedingungen zu erfassen, die non-intentionales Lernen erleichtern oder ermöglichen sollen, wie z.B. die Existenz einer lernförderlichen Arbeitsumgebung.

3. Erfassung beruflicher Weiterbildungsaktivitäten in Erhebungen

3.1 Überblick

Die verschiedenen Erhebungen definieren in aller Regel nicht explizit für die Befragten, was unter einer „Weiterbildung“ verstanden wird. Teilweise wird nicht einmal dieser Begriff verwendet. In manchen Erhebungen werden Abschlüsse und Bildungsgänge oder bestimmte Lernformen von Interesse gezielt benannt (z. B. im AES), in anderen kommen sehr allgemein gehaltene Konstrukte zur Anwendung (z. B. das Konstrukt „Weiterbildungsmaßnahmen“ im IAB Betriebspanel), die als selbsterklärend vorausgesetzt werden. Über alle Erhebungen hinweg werden in den Bereichen des formalen und non-formalen Lernens insgesamt folgende Bildungsaktivitäten einbezogen.

Die Erfassung des formalen Lernens fokussiert in der Regel spezifische Ausbildungsgänge und/oder damit verbundene Abschlüsse (z. B. weiterbildende Studiengänge, allgemeinbildende Schulabschlüsse auf dem zweiten Bildungsweg, Meister-/Technikerfortbildungen). Diese Ausbildungsgänge bilden in sich relativ homogene Segmente und stellen sogenannte steuerungsrelevante Teilbereiche im Bereich des formalen Lernens dar (vgl. Münchhausen/Reichart/Müller 2023, S. 21), für die eine gezielte steuernde Ansprache durch politische Interventionen möglich ist. Dazu zählen:

- (Fach-)Hochschulausbildungen (HS-Ausb.), die nicht Teil der Erstausbildung sind
- Auf dem 2. Bildungsweg nachgeholt allgemeinbildende Schulabschlüsse (2. BW)
- Nachgeholt berufliche Abschlüsse (i.d.R. mit SGB-Förderung)
- Umschulungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) und Sozialgesetzbuch (SGB)
- Andere (ergänzende) berufliche Ausbildungen, die nicht Teil der Erstausbildung sind⁷
- Höherqualifizierende berufliche Bildung (Meister, Techniker, Fachwirt und vergleichbare anerkannte Fortbildungen), die auf den Stufen 5 und 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens verortet wird (HQ BB)
- Fachschulausbildungen (FS)

Im Gegensatz zum formalen Lernen stellt sich der quantitativ deutlich bedeutsamere non-formale Bereich sehr viel variantenreicher und unübersichtlicher dar. Entsprechende Lernaktivitäten werden zu meist getrennt nach verschiedenen Lernformen erfasst. Über alle Erhebungen hinweg werden folgende Lernformen abgefragt (wobei nicht alle in jeder Erhebung explizit erwähnt werden):

- Längere Lehrgänge oder Programme, die zwar zu Zertifikaten oder Lizenzen führen, nicht aber zu anerkannten Abschlüssen mit Verortung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)
- Andere Kurse, Lehrgänge
- Seminare, Workshops
- Schulungen
- Privatunterricht
- Vorträge
- Tagungen, Kongresse
- Fachmessen
- Arbeitsnahes Lernen (Schulungen / Training am Arbeitsplatz, Einarbeitung, Coaching, Job Rotation, Traineeprogramme, Austauschprogramme, Qualitätszirkel/Austauschrunden)

Die genannten Lernformen werden in den nachstehend beschriebenen Erhebungen zu Konstrukten zusammengefasst, die denen der CLA mehr oder weniger stark ähneln. Es ergeben sich aber teilweise

⁷ Münchhausen/Reichart/Müller (2023) verstehen unter Umschulungen solche nach BBiG und HwO. Allerdings fallen Aktivitäten zum Erwerb einer zweiten Berufsausbildung, die nicht durch eine Umschulungsordnung öffentlich geregelt sind, nicht unter diesen Umschulungsbegriff.

etwas andere Abgrenzungen und Bezeichnungen. Diese Uneinheitlichkeit ist mutmaßlich mitverantwortlich dafür, dass statistische Informationen bzw. die Berichterstattung über berufliche Weiterbildung in Deutschland als schwer überschaubar und uneinheitlich wahrgenommen werden.

Das informelle Lernen wird nur in einzelnen Erhebungen erfasst. Dabei stellen die Frageprogramme in der Regel auf die eigene Initiative, Planung oder Steuerung ab (z. B. im AES: „[...] *dass man sich bewusst selbst etwas beibringt* [...]“). Es erfolgt zumeist eine Differenzierung nach verschiedenen Lernmitteln bzw. Quellen (Bücher, Medien, Bekannte/Verwandte). Fremdgesteuertes informelles Lernen (z. B. durch Familie oder Freunde), wie die CLA es erwähnt, ist nicht explizit Teil der Frageprogramme. Wie vorstehend erwähnt, ist auch fraglich, wie praxisrelevant diese Form ist. In Abgrenzung von der eigenen Lernintention oder Planung wäre hier z. B. zusätzlich erforderlich, dass andere Personen, die nicht Bildungsanbieter sind, ein Curriculum oder einen Lernplan erstellen und den Lernprozess steuern.

Abbildung 1 stellt die verschiedenen Konstrukte diverser Personen- und Betriebsbefragungen sowie der CLA anschaulich dar und gegenüber. Die Referenz bilden dabei die obenstehend aufgelisteten formalen Bildungsgänge und non-formalen bzw. informellen Lernformen (Spaltenüberschriften). Im formalen Bereich sind diese an den Steuerungsbereichen nach Münchhausen/Reichart/Müller et al. (2023, S. 21) orientiert, die sich auch in vielen Erhebungen bei der Erfassung so widerspiegeln; der non-formale Bereich wird hingegen nach Lernformen untergliedert, die in mindestens einer betrachteten Erhebungen explizit erfasst oder beispielhaft im Zuge der jeweiligen Abfragen genannt werden. Im informellen Sektor werden die Lernaktivitäten vor allem nach den Lernmitteln bzw. den verwendeten Quellen differenziert, von denen sich die wichtigsten als Spaltenüberschriften in Abbildung 1 niederschlagen. Die gepunkteten Spaltenüberschriften zeigen an, welche non-formalen Lernformen in der deutschen Diskussion mitunter auch dem informellen Lernen zugeordnet werden.

Die farbigen Balken, welche die verschiedenen Weiterbildungskonstrukte visualisieren, erstrecken sich jeweils über diejenigen Bildungsgänge (im formalen Bereich) und Lernformen (im non-formalen Bereich), welche Bestandteil des entsprechenden Konstruktes sind. Non-formale Lernformen oder Bildungsgänge, die von den Befragten (höchstwahrscheinlich) nicht oder nur in sehr geringem Umfang unter die in den Erhebungen abgefragten Konstrukte subsumiert werden können, werden durch die Balken nicht überdeckt. Insbesondere werden formale Bildungsaktivitäten nur dann als Bestandteil der dargestellten Konstrukte abgebildet, wenn sie in der jeweiligen Befragung tatsächlich als Weiterbildung (und nicht Teil der Erstausbildung) identifizierbar sind (vgl. die eingangs erläuterte Definition beruflicher Weiterbildung als eine nach der ersten Bildungsphase angesiedelte Lernaktivität). Diese Identifikation kann z. B. unmittelbar in Form einer Selbsteinschätzung der Befragten oder durch die explizite Formulierung dieser Bedingung in der Abfrage erfolgen. Dort, wo die Balken ausgegraut sind, ist diese Identifizierung nur mittelbar über die in Panelbefragungen erhobene Bildungsbiografie möglich und mit entsprechendem Operationalisierungsaufwand verbunden. Im non-formalen Bereich deuten graue Balken an, dass eine Unsicherheit darüber besteht, in welchem Umfang die jeweilige Aktivität in das betreffende, unter Umständen sehr allgemein gefasste Konstrukte eingeht. Es ist aber zumindest von einer teilweisen Erfassung auszugehen.

Im Folgenden werden die Erhebungen und ihre Konstrukte beruflicher Weiterbildung im Detail beschrieben – getrennt nach Individual- und Betriebsbefragungen. Die Zusammenstellung listet ferner Zusatzmerkmale auf, die in den verschiedenen Erhebungen zur weiteren Differenzierung des non-formalen Lernens abgefragt werden. Im Unterschied zu Individualerhebungen können in Betriebsbefragungen aus erhebungspraktischen Gründen nur schwer solche Merkmale für einzelne Lernaktivitäten gewonnen werden. Die Informationen liegen daher dort lediglich aggregiert vor.

Tabelle 1 bietet einen Überblick über die einbezogenen Erhebungen und stellt einige allgemeine Informationen sowie die herangezogenen Quellen zusammen.⁸ Da die Arbeiten von Kuper/Behringer/Schrader (2016), Eisermann/Janik/Kruppe (2014) und Münchhausen/Reichart/Müller (2023, S. 26ff) bereits eine Zusammenschau solcher Informationen zu den meisten Erhebungen liefern, wird dieser Teil hier bewusst kurzgehalten. Lediglich der Bezugszeitraum für Weiterbildungsaktivitäten, die Grundgesamtheit, die Datenstruktur, der Erhebungszyklus, der inhaltliche Fokus (z. B. Mehrthemenbefragung vs. Befragung zu den Themen Bildung oder Weiterbildung) und die Fallzahl werden tabellarisch dargestellt. Für ausführlichere Informationen wird auf die vorgenannten Veröffentlichungen oder die Quellen in *Tabelle 1* verwiesen. Die aufgeführten Merkmale, insbesondere die Grundgesamtheit, der Bezugszeitraum und der Fokus der Befragung, haben offenkundig – neben den Konstrukten, die im Mittelpunkt dieses Beitrages stehen – ebenfalls Einfluss auf die erfassten Quantitäten (z. B. Anzahl an Lernaktivitäten; Umfang und Kosten von Lernaktivitäten; u.ä.) und die daraus für Monitoring-Zwecke gebildete Kennzahlen (vgl. Eisermann/Janik/Kruppe 2014).

⁸ Es wurden die bei Entstehung dieses Manuskriptes aktuellsten, von den jeweiligen datenvorhaltenden Institutionen im Internet veröffentlichten Instrumente folgender Erhebungen ausgewertet:

- AES-Handbuch zur Datennutzung von Bilger/Strauß (2018): https://search.gesis.org/research_data/ZA7573 (Abruf: 04. Mai 2023)
- CATI-Erhebungsinstrument zur BIBB-Befragung „Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen für Individuen (BIBB-ANI)“ https://metadaten.bibb.de/download/pdf/822_20190213_1550056413/Fragebogen_ANI2015 (Abruf: 24. Mai 2023)
- Fragebogen zum Mikrozensus 2019 (MZ): https://www.gesis.org/missy/files/documents/MZ/MZ2019_Erhebungsbogen.pdf (Abruf: 04. Mai 2023).
- PIAAC-Hintergrundfragebogen 2012: https://www.gesis.org/fileadmin/piaac/Downloadbereich/PIAAC_BQ_Final_deutsch.pdf (Abruf: 04. Mai 2023)
- Instrument zur Haupterhebung der Erwerbstätigenbefragung 2018: https://metadaten.bibb.de/download/pdf/942_20200211_1581419070/Fragebogen_ETB2018_Endfassung (Abruf: 04. Mai 2023)
- NEPS-Erhebungsinstrumente für verschiedene Wellen der Startkohorte 6: <https://www.neps-data.de/Datenzentrum/Daten-und-Dokumentation/Startkohorte-Erwachsene/Dokumentation> (Abruf: 04. Mai 2023)
- SOEP-Kernfragebogen 2020: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.844616.de/diw_ssp1135.pdf (Abruf: 04. Mai 2023).
- Fragebogen zur 6. Erhebungswelle der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS im Jahr 2020: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publicationen/Downloads-Weiterbildung/CVTS6-Fragebogen.pdf?blob=publicationFile> (Abruf: 04. Mai 2023).
- Fragebogen zum IAB- Betriebspanel, Erhebungswelle 2021: <https://fdz.iab.de/betriebsdaten/iab-betriebspanel-iab-bp-version-9321-v1/> (Abruf: 04. Mai 2023).
- Fragebogen zum BIBB-Qualifizierungspanel 2019: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Fragebogen_QP_2019.pdf (Abruf: 04. Mai 2023).
- Fragebogen zur wbMonitor-Umfrage 2021: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor-fragebogen_2021.pdf (Abruf: 04. Mai 2023).

Abbildung 1: Konstrukte beruflicher Weiterbildung in einschlägigen Erhebungen

CLA	Formales Lernen als Weiterbildung - FED (nach (Aus-)Bildungsgängen/Abschlüssen)								Non-formales Lernen (NFE) (nach Lernformen)										Informelles Lernen (INF) (nach Lernmitteln)							
	HS-Ausb. als WB	2. Bildungsweg	Nachgeholt. Berufs-Abschlüsse (SGB)	Umschulung (BBiG/HwO/SGB)	Ergänzende Berufsausbildung	Fachschul-Ausb. (FS)	HQ BB (DQR>=6)	HQ (DQR=5)	Programme (ohne DQR)	And. Kurse, Lehrgänge	Seminare, Worksh.	Schulungen	Privatunterricht	Vorträge	Kongresse, Tagungen	Fachmessen	Arbeitsnahes Lernen					Selbstgesteuertes Lernen				Fremdgest. Lernen
																	Einarb., Coach.	Qual. a. Arb.pl.	Job Rot.	Trainee-progr.	Aus-tausch-progr.	Qual. Zirk. u.ä.	selbstgest. Lernen a. Arb.platz	Bücher	Medien	
CLA Manual	FED								NFE Program	NFE Courses			NFE Other	NFE Guided OTJ Training	NFE Guided OTJ Training		NFE Other	INF								
ANI	A - FED				B - Aufstiegsfortbildung (Kammerprüfung)				C - NFE			E - Vorträge, Kongresse, Tagungen, Messen			D - Arbeitsnahe Qualifizierung					F - Selbst-organisiertes Lernen						
AES	FED							FED/NFE	NFE Kurse, Lehrgänge		NFE Kurzzeitige Bildungsveranstaltungen		NFE Priv. unterricht	NFE Kurz.	NFE Schulungen / Training am Arbeitsplatz			NFE	INF							
MZ	Weiterbildung			Meister/Techniker/Fachwirt	WB	Weiterbildung				WB	WB			WB												
PIAAC	FED				And. Kurse u. WB	Andere Kurse und Weiterbildungen				And. WB																
ETB	Fortbildung				Kurse, Lehrgänge		Kurse, Lehrgänge			Kurse, Lehrgänge																
NEPS	FED				Aufstiegsfortbildungen		Lizenz-lehrgänge	Kurse, Lehrgänge	Kurse, Lehrgänge			INF			Kurse, Lehrgänge		INF									
SOEP	HS	Abend-schule	FED	Umschulung	FS	MT	Sonstige	Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen		Berufliche WB-Maßnahmen			Sonst.													
CVTS	Int./ext. LV				Int./ext. Lehrveranst.				Andere Formen																	
IAB	Weiterbildungsmaßnahmen				Weiterbildungsmaßnahmen				Weiterbildungsmaßnahmen																	
QP	Sonstige WB			Aufstiegsfortbildung (AFB)		AFB	Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen			Sonstige WB	Andere Formen		Andere Formen	Andere Formen			Andere Formen									

Tabelle 1: Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung im Überblick

	Datenstruktur Fallzahl ^e	Grundgesamtheit	Bezugszeitraum	Fokus	Quellen (Abruf jeweils: 24. Mai 2023)
Individualerhebungen					
<i>*Adult Education Survey (AES)</i>	Querschnitt N=5.818 (2020)	18-69-Jährige	Letzte 12 Monate	Weiterbildung	https://www.bibb.de/de/1656.php ; https://search.gesis.org/research_data/ZA7778?doi=10.4232/1.13975
<i>*BIBB-Befragung zu Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen (BIBB-ANI)</i>	Querschnitt N=3.005 (2015)	Erwerbsnahe, in Deutschland lebende 18-64-Jährige	Kalenderjahr (2015)	Berufliche Weiterbildung	Müller/Wenzelmann/Bunde (2018); https://www.bibb.de/de/88741.php
Mikrozensus (MZ)	Querschnitt N=810.000	Personen in Privat-HH u. Gemeinschaftsunterkünften	Letzte 12 Monate Letzte 4 Wochen ^c	Div. Themen	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus.html
<i>Programme for the Internat. Assessment of Adult Competencies (PIAAC)</i>	Querschnitt N=5.465 (2012)	16-65-Jährige in Privat-HH	Letzte 12 Monate	Bildung / Kompetenzen	https://www.gesis.org/piaac/fdz
BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB)	Querschnitt N=20.000	Erwerbstätige ≥ 15 Jahre, ≥ 10 Std. Wochenarbeitszeit	Letzte 2 Jahre	Ausbildung / Erwerbstätigkeit	https://www.bibb.de/de/2815.php
Nationales Bildungspanel (NEPS), SC6	Panel N=7.000-14.000 (je nach Welle)	Geburtskohorten 1944 bis 1986 in Privat-HH	Letzte 12 Monate	Bildung	https://www.neps-data.de/Datenzentrum/Daten-und-Dokumentation/Startkohorte-Erwachsene
Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP)	Panel N=30.000	Personen in Privat-HH	Vorangegangenes Kalenderjahr	Sozio-ökonomische Situation	https://www.diw.de/soep
Betriebs-/Unternehmensbefragungen					
<i>*Continuing Vocational Training Survey (CVTS)</i>	Querschnitt N=2.641 (CVTS 6)	Unternehmen ≥ 10 Beschäftigte ^b	Kalenderjahr	Betriebliche Weiterbildung	Statistisches Bundesamt (2022); https://www.bibb.de/de/9228.php (Abruf: 24. Mai 2023)
Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	Panel N=15.500	Betriebe ≥ 1 Beschäftigte	Kalenderhalbjahr (1. HJ)	Beschäftigung	https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/ (Abruf: 24. Mai 2023)
BIBB-Qualifizierungspanel (BIBB-QP)	Panel N>3.500	Betriebe ≥ 1 Beschäftigte	Kalenderjahr	Betriebl. Aus- u. Weiterbildung	https://www.bibb.de/de/1482.php (Abruf: 24. Mai 2023)
Anbieterbefragungen					
<i>*wbMonitor</i>	Querschnitt N=1.500-2000	institutionalisierte WB-Anbieter	Kalenderhalbjahr, Kalenderjahr, Letzte 12 Monate ^d	Weiterbildungsangebote	https://www.bibb.de/de/12164.php (Abruf: 24. Mai 2023)

Hinweise:

^a Internationale Erhebungen sind kursiv gedruckt. Die Erhebungskonstrukte sind auf die Verschiedenheit der nationalen Bildungssysteme ausgelegt. Mit * markierte Einträge sind ausgewiesene Weiterbildungserhebungen.

^b Inkludiert sind nur die Wirtschaftszweige B bis N und R bis S der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft NACE Rev. 2 (vgl. Statistisches Bundesamt 2022, S. 8). Z. B. bleibt der öffentliche Dienst außen vor.

^c Da die Fragen der Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union im Mikrozensus enthalten sind, die einen Bezugszeitraum von nur 4 Wochen zu Grund legen, werden zwei unterschiedliche Bezugszeiträume erfasst.

^d Aus erhebungspraktischen Gründen kommen je nach Fragestellung unterschiedliche Referenzzeiträume zur Anwendung.

^e Nur in Einzelfällen sind exakte Fallzahlen für spezifische Erhebungsjahre (in Klammern) angegeben. In den übrigen Fällen werden ungefähre Angaben gemacht, die dem jeweiligen Informationsmaterial der datenvorhaltenden Institutionen entnommen sind.

3.2 Individualbefragungen

Adult Education Survey (AES)

Die alle zwei Jahre erhobene Erhebung AES legt die CLA zu Grunde und hat zum Ziel, das (allgemeine und berufliche) Weiterbildungsgeschehen in Europa umfassend und über Länder hinweg vergleichbar abzubilden. Unterschieden werden formale Bildung und non-formale Bildungsaktivitäten, wobei die formalen Bildungsgänge abschließend aufgezählt werden. Es wird auch ersichtlich, ob diese Aktivitäten dem Nachholen eines schulischen oder beruflichen Abschlusses oder der Umschulung dienen und ob sie von den Befragten als Teil der Erstausbildung oder eher als Weiterbildung betrachtet werden. Erfasst sind auch Ausbildungsgänge im Rahmen der höherqualifizierenden beruflichen Bildung, wie Meister-, Techniker- und Fachwirtausbildungen, Fachschulausbildungen und Studiengänge. Diese Abgrenzung beinhaltet allerdings nicht *alle* Fortbildungsgänge, die in Deutschland der höherqualifizierenden Berufsbildung nach dem BBiG zugerechnet und z. B. als Aufstiegsfortbildung nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG) anerkannt werden. Nicht eingeschlossen sind Fortbildungen zum/r geprüften Berufsspezialisten/in. Solche können von den Befragten entweder unter der Auffangkategorie „Andere (hoch-)schulische, berufliche Bildungsgänge“ oder bei der Abfrage non-formaler Bildungsaktivitäten angegeben werden.⁹ Letztere beinhalten:

- Kurse und Lehrgänge
- Kurzzeitige Bildungsveranstaltungen (Vorträge, Seminare, Schulungen, Workshops)¹⁰
- Schulungen / Training am Arbeitsplatz
- Privatunterricht in der Freizeit

Bzgl. des Lernens am Arbeitsplatz werden in der Erhebung die Vorgaben des CLA-Manuals weit ausgelegt (Eurostat 2016, S. 26f). Hierzu zählen z. B. Erwerbsphasen, die zwar der Weiterqualifizierung dienen, aber in erster Linie auch Arbeitsphasen sind, die dem Sammeln job-spezifischer Erfahrung und dem Kennenlernen unterschiedlicher Bereiche dienen (z. B. Traineeprogramme, Austauschprogramme, Job-Rotation) und evtl. nicht immer „engmaschig“ durch einen Tutor begleitet werden, wie es das Manual für die Kategorie des non-formalen „guided-on-the-job training“ vorgibt. Es besteht hier also eine gewisse Unschärfe gegenüber der CLA. Qualitätszirkel und ähnliche Austauschrunden werden nicht explizit genannt und sind evtl. untererfasst.

Der AES differenziert jeweils, ob die Weiterbildung aus überwiegend **beruflichem oder privatem Interesse** durchgeführt wurde und ob sie **während der Arbeitszeit** stattfand [ganz, überwiegend, zum kleineren Teil, keine Freistellung].

Weitere erhobene Merkmale für maximal 4 non-formale Lernaktivitäten, die für eine steuerungsrelevante Differenzierung hilfreich sein können, sind:

- Initiative [betr. Anordnung, Vorschlag von Vorgesetzten, eigene Initiative]
- Dauer / Veranstaltungsstunden [in h]
- Freistellung verpflichtend? (z. B. bei Bildungsurlaub oder Tarifverpflichtungen) [j / n]
- Kostenübernahme [j / n: durch Arbeitgeber, Arbeitsagentur, andere öff. Einrichtung, Förderung, Familie, steuerliche Begünstigung]

Für lediglich bis zu 2 Aktivitäten stehen folgende Merkmale zur Verfügung:

⁹ Hierin besteht eine gewisse Unschärfe gegenüber der CLA.

¹⁰ Tagungen und Kongresse werden nicht als Beispiele genannt und könnten demzufolge untererfasst sein.

- Weiterbildungsgründe (abgefragt werden allerdings eher Ziele, die zudem nicht disjunkt und auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sind; Verpflichtung ist als Teilnahmegrund gelistet)
- Organisierende/auftraggebende Einrichtung [Arbeitgeber, Hersteller/Lieferant, Arbeitsagentur/ARGE, Bildungsanbieter, Einzeldozent, Einrichtung, deren Hauptzweck nicht Bildung ist, Sie Selbst, Sonstige...]
- Durchführende/anbietende Einrichtung [Arbeitgeber, andere Firma, Arbeitgeberorganisation, Kammern, Berufsverbände, Innungen, Volkshochschulen, kommerzielle Bildungseinrichtungen, gewerkschaftliche Anbieter, kirchliche oder gemeinnützige Anbieter, Wohlfahrtsverbände, Hochschulen, freiberufliche Dozenten, nicht-kommerzielle Einrichtungen wie Bibliotheken und Museen, andere]
- Prüfung [j / n]
- Zeugnis [j / n: Kammerzertifikat, Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit, Herstellerzertifikat, sonstiger Leistungsnachweis]
- Höhe selbst getragener Kosten [in Euro]
- AG-Kostenbeteiligung [vollständig, teilweise]
- Durchführung während der Arbeitszeit [ganz, überwiegend, zum kleineren Teil, nein]

Ferner wird (geplantes) informelles Lernen in eigener Steuerung erfasst („[...] *dass man sich bewusst selbst etwas beibringt* [...]“), jedoch nicht mit allen oben genannten Merkmalen. Differenziert wird hier nach den Lernmitteln bzw. Quellen (Bücher, Medien, Bekannte/Verwandte).

BIBB-Erhebung zu Aufwand und Nutzen der Individuen (ANI)

Eine weitere Erhebung, welche den Versuch unternimmt, das Weiterbildungsverhalten in der Bevölkerung nach den aufgeführten Abschlüssen und Lernformen vollständig durch ein anamneseartiges Vorgehen zu erfassen (außer dem non-intentionalen Lernen), ist die BIBB-Erhebung zu Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen (BIBB-ANI, Müller/Wenzelmann 2018). Sie konzentriert im Gegensatz zum AES ihrem Namen entsprechend auf die berufliche Weiterbildung. Die Erhebung wurde bislang drei Mal durchgeführt und dient schwerpunktmäßig der umfassenden Ermittlung des individuellen Aufwands (in der 3. Auflage der Erhebung auch des Nutzens) für die Individuen. Indem sie diesen vollständiger als der AES ermittelt, füllt sie für Deutschland eine Lücke. Sie erlaubt zudem eine weitgehend vollständige Abbildung des individuellen Weiterbildungsverhaltens. Begrifflichkeiten und Abgrenzung der Konstrukte unterscheiden sich etwas von der CLA. Die Hauptunterschiede sind:

- Es gibt 6 statt 3 Oberkategorien.
- Die berufliche Aufstiegsfortbildung wird aus dem Konstrukt formalen Lernens herausgelöst und separat betrachtet (Abgrenzungskriterium zum non-formalen Lernen: Kammerprüfung); bei formalem Lernen wird auf eine subjektive Einschätzung abgestellt, ob es sich bei der Aktivität eher um einen Teil der Erstausbildung oder eine Weiterbildung handelt.
- Arbeitsnahes Lernen wird vom Konstrukt des non-formalen Lernens getrennt und eigenständig behandelt; hier gehen auch Formen ein, welche im CLA Manual lediglich der Auffangkategorie zugeordnet werden.
- Das gleiche gilt für Vorträge, Kongresse und Tagungen sowie Fachmessen, die im CLA Manual gar nicht explizit angesprochen werden.
- Informelles Lernen wird hier als selbst-organisiertes Lernen bezeichnet.

Es werden nur berufsbezogene Weiterbildungen („Teilnahme aus beruflichen Gründen“) erfasst. Die hochschulische Bildung kann durch eine subjektive Einschätzung der Befragten in Erstausbildung und

Weiterbildung differenziert werden. Weitere erhobene Kriterien für maximal zwei Weiterbildungen pro Person – unabhängig von der Kategorie – beinhalten:¹¹

- In der Arbeitszeit durchgeführter Stundenanteil der Weiterbildung [in %]
- Verpflichtung zur Weiterbildung [durch Gesetze / Berufsregulierung / Arbeitgeber; durch Arbeitsamt / Jobcenter; keine Verpflichtung]
- Initiative / Idee [eigene Idee, Arbeitgeberidee, Idee des Arbeitsamtes, jemand anderes Idee]
- Wahlfreiheit [Vorgabe; Auswahl aus begrenztem Angebot; eigenständig recherchiert]
- Dauer / Veranstaltungsstunden [in h]
- Kostenbeteiligung [hauptsächlich Arbeitgeber; Arbeitgeber; Arbeitsagentur; öffentliche Förderung; andere]
- Externes vs. internes Personal bei betrieblicher Weiterbildung
- Prüfung [j /n]

Mikrozensus (MZ) / Labor Force Survey (LFS)

Der Mikrozensus ist eine Mehrthemenbefragung, an der jährlich rund 1 % der Personen in Privathaushalten und Gemeinschaftsunterkünften in Deutschland teilnehmen. Er integriert die Fragen des Labor Force Survey (LFS), also der Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union, zur beruflichen Weiterbildung.¹² Dabei werden Weiterbildungen in solche zu privaten und solche zu beruflichen Zwecken unterschieden (für „den beruflichen Aufstieg oder neue berufliche Aufgaben“). Als Stütze werden Beispiele genannt (z. B. Kurse, Seminare, Lehrgänge, Tagungen, Privatunterricht, Studienzirkel, E-Learning-Fortbildung). Nicht genannte Lernformen (z. B. Vorträge, Fachmessen und einige arbeitsnahe Lernformen) dürften hierdurch untererfasst sein, wenn sie überhaupt genannt werden. Eine Differenzierung nach formalem oder non-formalem Lernen wird nicht explizit vorgenommen.

Ein Teilbereich formalen Lernens, die Meister-, Techniker- und Fachschulausbildung (MTF) wird separat erfasst und ist differenzierbar. Aufgrund der Fragebogengestaltung kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass diese Aktivitäten auch bei den Weiterbildungsaktivitäten noch einmal miterhoben werden. Abschlussbezogene akademische Weiterbildung kann nicht eindeutig identifiziert werden, da keine eindeutigen Rückschlüsse darauf möglich sind, ob akademische Bildung Teil der ersten Ausbildungsphase ist oder Teil einer weiterbildenden Phase. Ebenso verhält es sich mit nachgeholt Schul- und Berufsabschlüssen. Umschulungen sind mittelbar identifizierbar, wenn Personen, die angeben, bereits einen Abschluss zu haben, gleichzeitig angeben, auch zum Befragungszeitpunkt einen bestimmten Ausbildungsgang zu besuchen. Informelles Lernen wird nicht erfasst.

Differenzierungsmerkmale stehen außer dem offen erfassten Inhalt der Weiterbildung nicht zur Verfügung. Die Dauer wird aggregiert für alle Weiterbildungsmaßnahmen des Bezugszeitraumes erfasst.¹³

Programm for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

Die Erhebung PIAAC wird alle 10 Jahre in den OECD-Ländern durchgeführt und dient der Erfassung von Kompetenzen der 16-65-Jährigen in Privathaushalten.

¹¹ Die Auswahlwahrscheinlichkeiten sind je nach Weiterbildungstyp unterschiedlich hoch. Aufstiegsfortbildung werden zum Beispiel immer ausgewählt. Dies muss durch entsprechende Gewichtung ausgeglichen werden.

¹² Daher werden zum Beispiel zwei unterschiedliche Referenzzeiträume erfasst.

¹³ Teilnahmen und zeitlicher Umfang sind sowohl für die letzten 12 Monate als auch für die letzten 4 Wochen gegeben.

Formale Bildung (FED) wird als abschlussbezogene Bildung erfasst und beinhaltet (hoch-)schulische Ausbildungsgänge sowie Meister-/Techniker-/Fachwirtlehrgänge. Andere längere Fortbildungsprogramme, die in Deutschland zur höherqualifizierenden Berufsbildung gezählt werden, dem Niveau 5 des Qualifikationsrahmens zugeordnet sind und nach dem AFBG förderfähig wären, bleiben ungenannt. Sie könnten aber von den Befragten im Zuge der Erfassung non-formaler Lernaktivitäten angeführt werden. Weder bei der hochschulischen Bildung noch bei schulischen Bildungsgängen ist ersichtlich, ob es sich um einen Teil der Erstausbildung oder um eine Weiterbildung handelt.

Non-formales Lernen wird durch das Konstrukt Andere Kurse und Weiterbildungen in Form von 4 Kategorien angenähert:

- Fernunterricht, E-Learning
- Schulungen im Rahmen der berufl. Tätigkeit oder durch Vorgesetzte / Kollegen
- Workshops, Seminare
- Kurse, Privatunterricht

Dabei wird auch erfasst, ob eine Aktivität „hauptsächlich zu beruflichen Zwecken“ stattfand. Nicht explizit genannt: Messen, Kongresse, Fachvorträge, Lernen am Arbeitsplatz (Einarbeitung, Coaching, Job-Rotation), oder selbst-gesteuertes Lernen. Es muss also davon ausgegangen werden, dass non-formales Lernen nicht vollständig abgebildet werden kann.

Mögliche Differenzierungsmerkmale für die letzte genannte Weiterbildung / den letztgenannten Kurs:

- Anerkennung als Arbeitszeit [ganz, überwiegend, überwiegend außerhalb, nur außerhalb]
- Kostenübernahme durch Arbeitgeber [ganz, teilweise, überhaupt nicht]
- Zeitlicher Aufwand (ohne Fahrzeiten) [in Stunden, Tagen oder Wochen]
- Teilnahmepflicht (wenn bei Abfrage des „wichtigsten Teilnahmegrundes“ angegeben)

Das Erhebungsprogramm enthält keine Fragen zur Zertifizierung von Weiterbildungsaktivitäten. Informelles Lernen ist nicht berücksichtigt.

BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragung (BIBB-ETB)

Die Erwerbstätigenbefragung in 6-Jahrs-Zyklen Informationen zu Erwerbstätigkeit, Arbeitsplatz und Bildung bei Erwerbstätigen ab 15 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden. Sie erfasst, ob die Befragten über berufliche Fortbildungsabschlüsse verfügen und wann diese Abschlüsse erlangt wurden. Es wird kein Referenzzeitraum benannt. Das gleiche gilt für andere formale Bildungsaktivitäten, für die aber nicht erkennbar ist, ob sie der Erstausbildung oder der Weiterbildung dienen. Laufende Fortbildungsaktivitäten bleiben unberücksichtigt.

Des Weiteren wird mit einer Frage der Besuch von Kursen und Lehrgängen zu „Zwecken der beruflichen Weiterbildung“ in den letzten beiden Jahren aufgenommen [einen, mehrere, keinen]. Es erfolgt keinerlei Stützung der Abfrage, sodass unklar ist, inwieweit z. B. Schulungen und Seminare (evtl. auch am Arbeitsplatz) von Befragten hier genannt werden. Während für die erworbenen Fortbildungsabschlüsse Angaben zur Dauer erhoben und sie nach ihrer Art [Meister, Techniker, Betriebs-/Fachwirt, Fachkaufmann, sonstige] und der genauen Ausbildungsstätte [z.B. Fachschule, Meisterschule, Berufsfachschule etc.] differenziert werden, stehen für Kurse und Lehrgänge keine weiteren Differenzierungsmerkmale zur Verfügung. Die Daten bieten sich für querschnittliche Analysen zu Forschungs-Fragenstellungen an, die z. B. Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang mit Merkmalen der beruflichen Ausbildung oder Erwerbstätigkeit (z. B. Arbeitszufriedenheit) untersuchen. Für das Monitoring zur beruflichen Weiterbildung sind sie weniger geeignet.

Nationales Bildungspanel (NEPS)

Das NEPS ist eine jährliche Wiederholungsbefragung mit einem umfassenden Spektrum bildungsbezogener Themen mit verschiedenen Startkohorten für unterschiedliche Grundgesamtheiten. Die Startkohorte 6 (SC6) umfasst die Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 in Privathaushalten in Deutschland.

Formale Lernaktivitäten (FED), die als Weiterbildung zu werten sind, können im NEPS nur bedingt identifiziert werden. Es liegt keine direkte Information darüber vor, ob etwa Schulbesuche dem nachträglichen Erwerb von Abschlüssen dienen oder Studiengänge eher als Teil der Erstausbildung oder der Weiterbildung zu sehen sind. Über die detailliert erfasste Bildungsbiografie kann dies aber – mit entsprechendem Aufwand für die Datennutzenden – grundsätzlich operationalisiert werden (vgl. Helbig 2023, S. 10). Eindeutig identifizierbar sind lediglich Aufstiegsfortbildungen (z. B. Umschulungen, Meister- oder Technikerbildungen). Eine Besonderheit im NEPS ist, dass in den ersten zehn Wellen auch Lizenzlehrgänge (z. B. Schweißer-, Taxifahrer-, Gabelstaplerschein oder Netzwerkadministrator), welche keinen anerkannten, im DQR verorteten Ausbildungsabschluss beinhalten, unter das formale Lernen subsumiert werden. Sie sind jedoch eindeutig identifizierbar und in den aufbereiteten NEPS-Weiterbildungsdaten dem non-formalen Lernen zugeordnet. Später werden sie nicht mehr explizit erfasst und wohl unter sonstigen Kursen und Lehrgängen erfasst. Die Grenzen zwischen formalem und non-formalem Lernen sind insofern nicht ganz scharf gezogen (ebd.).

Das non-formale Lernen wird durch das Konstrukt sonstige Kurse und Lehrgänge angenähert, wobei aber beispielsweise Formen des arbeitsplatznahen Lernens (Einarbeitung, Coaching, Job-Rotation u.ä.) fehlen. Unter das informelle Lernen (INF) wird im NEPS der Besuch von Kongressen und Fachvorträgen sowie das selbst-gesteuerte Lernen mit Büchern und anderen Medien subsumiert.

Wie im Mikrozensus wird nach beruflichen Gründen und privatem Interesse differenziert, allerdings erst ab Welle 11 für alle genannten Kurse (ebd., S. 12), sodass eine entsprechende Abgrenzung nicht über die komplette Beobachtungsperiode möglich ist. Für alle erfassten Kurse steht die Dauer in Stunden zur Verfügung.

Weitere Differenzierungsmerkmale für eine zufällig ausgewählte Aktivität aus der Kategorie ‚Kurse und Lehrgänge‘, die seit dem letzten Interview beendet wurde (bzw. für max. 2 zufällig ausgewählte Kurse in den frühen Erhebungswellen):

- Teilnahme verpflichtend [j / n: durch Arbeitgeber, Arbeitsagentur oder andere]
- Anrechnung als Arbeitszeit [ganz, teilweise, gar nicht]
- Kostenübernahme durch Arbeitgeber [voll, teilweise, gar nicht]
- Kostenübernahme durch Arbeitsamt [voll, teilweise, gar nicht]
- Anbieter [Arbeitgeber, Arbeitsagentur, Industrie- und Handelskammer, Volkshochschule, andere]
- Externes vs. internes Personal des Arbeitgebers
- Zertifikat [j / n]

Das NEPS eignet sich gut für Forschungsfragestellungen mit Längsschnittbetrachtung. Für das Weiterbildungsmonitoring spielt es bislang nur eine untergeordnete Rolle (Münchhausen/Müller/Reichart 2023, S. 53-54). Ein Grund dürfte sein, dass die Erwachsenenkohorte für Geburtsjahrgänge nach 1986 wegen geringer Fallzahlen nur bedingt repräsentativ ist. Hinzu kommt, dass der Referenzzeitraum für jede befragte Person unterschiedlich ist. Auch die Abgrenzung beruflicher Weiterbildung ist nur mit Einschränkungen möglich (vgl. Helbig 2023, S. 12).

Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP)

Auch das SOEP ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, die aber – anders als das NEPS – nicht auf Bildung konzentriert ist, sondern einen breiten Überblick über die sozio-ökonomische Situation von Menschen in Deutschland liefert.

Im SOEP wird formale Bildung durch Aufzählung bestimmter Ausbildungsgänge erfasst und ist abgrenzbar, wenn sie aktuell noch läuft oder im letzten Kalenderjahr endete (Hochschulausbildung (HS), Meister-/Technikerausbildung (MT), Fachschulausbildung (FS), Umschulung, Abendschullehrgänge etc.). Allerdings ist bei hochschulischer oder beruflicher Bildung nicht unmittelbar klar, um welche Bildungsphase es sich handelt und ob von einer Erstausbildung oder einer Weiterbildung auszugehen ist. Ähnlich wie im NEPS sollte es aber – mit entsprechendem Aufwand – möglich sein, dies über die Bildungsbiografie zu operationalisieren.

Lizenzlehrgänge (z.B. zum Schweißer oder Gabelstaplerfahrer) und Aktivitäten der höherqualifizierenden Berufsbildung, welche dem Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens zugeordnet und durch das AFBG förderfähig sind, werden nicht explizit aufgeführt. Sie können von den Befragten unter Sonstige genannt werden, sind dann jedoch als solche nicht erkenn- oder abgrenzbar. Es ist gut möglich, dass in diese Auffangkategorie auch andere non-formale Lernaktivitäten einfließen.

Letztere werden unmittelbar als „berufliche“ Weiterbildungsmaßnahmen erfasst (d. h. allgemeine Weiterbildungsaktivitäten sind ausgeschlossen), die jedoch – abgesehen von der Berufsbezogenheit – nicht näher definiert werden.¹⁴ Der Begriff der „Maßnahmen“ legt nahe, dass hier vorrangig Kurse und Lehrgänge genannt werden; sicher ist dies jedoch nicht. Jedenfalls dürfte das non-formale Lernen hierdurch lediglich angenähert werden. Die Differenzierungsmerkmale werden lediglich aggregiert für alle Lernaktivitäten zusammen erfasst und können nicht einzelnen Aktivitäten zugeordnet werden. Sie beinhalten:

- Beteiligte an Finanzierung der Aktivitäten [Mehrfachantwort möglich: Selbst, Arbeitgeber, Arbeitsagentur, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, andere]
- Höhe aller selbst getragener Kosten inkl. Fahrtkosten, Gehaltsverzicht, Betreuungsaufwand u. ä. [in Euro]
- Wissenschaftlicher Anbieter bei mindestens einer Aktivität (Hochschule oder gleichgestellte Institution) [j / n]

Die Weiterbildungsdauer wird nicht erfasst; es ist lediglich die Information vorhanden, wie viele volle und halbe Tage insgesamt für alle Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet wurden. Auch über mögliche mit der Weiterbildungsaktivität verbundene Zertifikate enthält das SOEP keine Angaben.

Informelles Lernen ist nicht berücksichtigt.

3.3 Betriebsbefragungen

¹⁴ Erfasst wird „[...] jede Weiterbildungsmaßnahme [...], die eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft, erweitert oder bei der [...] eine berufliche [...] Veränderung angestrebt wird. [...]. Der zeitliche Umfang [...] kann [...] wenige Stunden, aber auch mehrere [...] Jahre umfassen. Die Initiative kann durch Sie selbst, Ihren Arbeitgeber oder eine öffentliche Einrichtung [...] erfolgen.“ Die Erfassung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen wurde vor einigen Jahren umgestellt. Bis 2008 wurden im Abstand von jeweils 4 Jahren die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten der letzten 3 Jahre und für drei der Aktivitäten weitere Details erfasst. Seit 2014 bezieht sich die Abfrage auf das vorangegangene Kalenderjahr. Details für einzelne Aktivitäten werden nicht mehr erfasst.

In allen drei hier betrachteten Betriebsbefragungen werden grundsätzlich nur Weiterbildungen erfasst, die von den Betrieben (ko-)finanziert oder durch Arbeitsfreistellung gefördert wurden. Aus erhebungspraktischen Gründen können zudem nur schwerlich Merkmale für Lernaktivitäten einzelner Personen (=Teilnahmefälle) erhoben werden. Daher werden z. B. keine Gründe / Veranlassungen für einzelne Weiterbildungsaktivitäten bzw. Teilnahmefälle abgefragt. Ebenso wenig wird erhoben, vom wem die Initiative für eine Weiterbildungsaktivität ausging oder zu welchem Grad der Betrieb Verantwortung für Konzeption, Organisation und Durchführung einzelner Aktivitäten übernommen hat.

Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS befragt seit der dritten Welle alle 5 Jahre europäische Unternehmen bestimmter Wirtschaftszweige mit mindestens 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die CLA wird jedoch nicht angewendet, sodass formale, non-formale und informelle Bildungsaktivitäten nicht differenzierbar sind. Unterschieden werden lediglich interne und externe Lehrveranstaltungen (LV), wobei sich die Unterscheidung gemäß Frageformulierung nicht auf den Ort der Weiterbildung bezieht, sondern auf die Verantwortung für Konzeption, Organisation und Durchführung. Mischformen – z.B. mit Konzeption durch den Betrieb und Durchführung durch externe Anbieter – sind in der Frageformulierung nicht mitgedacht. Die Formulierung deutet darauf hin, dass im Wesentlichen kurs- oder seminarförmige Veranstaltungen sowie Schulungen gemeint sind und genannt werden. Zudem werden (prozentual, nicht durch Teilnahmefälle) folgende andere Formen von Weiterbildung erfasst:

- Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen, Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien)
- Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuche
- Informationsveranstaltungen (z. B. Fachvorträge, Fachtagungen / Kongresse / Symposien / Kolloquien, Workshops, Fachmessen, Erfahrungsaustauschkreise)
- Lern- und Qualitätszirkel
- Selbst-gesteuertes Lernen am Arbeitsplatz (z.B. durch E-Learning, mit audio-visuellen Hilfen wie Videos und andere Medien)

Der Anlass spielt für die Kategorisierung der Weiterbildungen keine Rolle.

Hinsichtlich formaler Bildungsaktivitäten ist nicht ohne Weiteres offensichtlich, inwieweit diese unter externen Veranstaltungen miterfasst sind. In jedem Fall ist davon auszugehen, dass Umschulungsaktivitäten nicht in den erfassten Konstrukten beinhaltet sind, da Auszubildende in der Fragestellung explizit ausgeschlossen werden; dies betrifft auch Auszubildende in Umschulung.

Etwas uneindeutiger verhält es sich mit allgemeinbildenden Aktivitäten des zweiten Bildungswegs, der an öffentlich-rechtlichen Einrichtungen beschränkt wird. Die Frageformulierung stellt explizit auf Lernaktivitäten ab, die durch externe Träger auf dem „freien Markt“ angeboten werden. Dies kann von den Befragten auf zwei Weisen interpretiert werden: so könnte mit dem „freien Markt“ einerseits der unternehmensexterne Markt gemeint sein und andererseits der private im Gegensatz zum öffentlich-rechtlichen Weiterbildungsmarkt, an dem für die Lernenden keine oder geringere Teilnahmegebühren anfallen. Da der zweite Bildungsweg in der Regel an öffentlich-rechtlichen Institutionen beschränkt wird, wäre in letzterem Fall von einer Untererfassung auszugehen. Ohnehin dürfte die betriebliche Förderung des 2. Bildungsweges einen seltenen Fall darstellen.

Externe hochschulische Bildungsaktivitäten sind durch die Frageformulierung durchaus abgedeckt, sofern sie am „freien Markt“ angeboten werden. Non-formale hochschulische Bildungsangebote dürften regelmäßig hierunter zu subsumieren sein, da die Hochschulen für solche kostendeckende Gebühren erheben müssen. Hinsichtlich formaler hochschulischer Bildungsangebote, für die Gebühren zu entrichten sind, wie etwa berufsbegleitende Studiengänge, ist der Fall ebenfalls eindeutig. Schwerer fällt das Urteil im Fall von öffentlich-rechtlichen Studienangeboten wie einem regulären Masterstudien-gang, der nach einer Phase der Erwerbstätigkeit besucht und betrieblich unterstützt wird (z. B. MBA). Es ist nicht eindeutig zu beurteilen, ob die Befragten diesen Fall als ein Angebot des freien Marktes auslegen würden. Daher bleibt eine Restunsicherheit, ob von einer vollständigen Erfassung formaler hochschulischer Weiterbildungsaktivitäten ausgegangen werden kann. Sie würden aber in jedem Fall als Weiterbildung und nicht als Teil der Erstausbildung zu werten sein, da sie während einer Erwerbs-tätigkeit erfolgen.

IAB Betriebspanel (IAB-BP)

Das IAB Betriebspanel erhebt von Jahr zu Jahr bei den jeweils gleichen Betrieben in Deutschland mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person „betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung“. Dabei werden auch betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen erfasst. Es findet jedoch keinerlei weitere Untergliederung oder Abgrenzung der geförderten Aktivitäten statt. Die CLA wird nicht angewendet, sodass formale, non-formale und informelle Bildungsaktivitäten nicht differenzierbar sind. Der Maßnahmenbegriff deutet aber auf geplante, zielgerichtete, mit einem Zeitbudget versehene Aktivitäten, die dezidiert und ausschließlich zu Weiterbildungszwecken für das eigene Personal durchgeführt oder beauftragt werden (also mglw. weniger die Teilnahme an Vorträgen, Kongressen oder Messen). Da die Frage derart offen formuliert ist, könnte auch jedwede (hoch-)schulische Aktivität hier angeführt werden, genau wie Umschulungen oder das Nachholen von Abschlüssen. Inwieweit dies in der Erhebungspraxis geschieht, ist kaum zu beurteilen. Auch ob Formen arbeitsplatz-nahen Lernens von den Befragten unter diesem breiten Konstrukt subsumiert werden sollen, ist auf-grund der Fragestellung unklar. Es ist aber davon auszugehen, dass die Frageformulierung eine annä-hernd vollständige Erfassung lediglich für Kurse, Lehrgänge, Seminare und Programme der höherqua-lifizierenden Berufsbildung gewährleistet.

BIBB Qualifizierungspanel (BIBB-QP)

Das BIBB Qualifizierungspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von Betrieben mit mindes-tens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person zum betrieblichen Qualifizierungsgesche-hen. Es unterscheidet zwischen Aufstiegsfortbildungen (bspw. Meister, Techniker, Fachwirt, Fachkauf-mann und vergleichbare Fortbildungen) und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von (inter-nen oder externen) Kursen, Seminaren oder Lehrgängen (Schulungen – z.B. Arbeitsschutzschulungen oder Schulungen auf einem neuen Gerät – werden nicht explizit genannt, dürften aber zumindest teil-weise miterfasst sein). Das Kriterium für Aufstiegsfortbildungen ist ein formaler, anerkannter Ab-schluss. Als Beispiele werden Meister, Techniker, Fachwirt (DQR-Level 6 und 7) genannt. Ob hier z. B. auch Fortbildungen zum geprüften Berufsspezialisten (DQR-Niveau 5) zu nennen wären, bleibt offen. Die Grenzziehung zwischen Aufstiegsfortbildung und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen entspricht damit zumindest annähernd der Abgrenzung von formalem und non-formalem Lernen gemäß der CLA.

Ferner werden andere Formen der Weiterbildung erfasst, zu denen z. B. Unterweisungen am Arbeits-platz, Informationsveranstaltungen oder selbstgesteuertes (d. h. informelles) Lernen gehören.

Das formale Lernen wird auf diese Weise vermutlich nicht vollständig abgedeckt. Nicht explizit genannt werden z. B. weiterbildende Studiengänge oder Fachschulausbildungen. Es ist fraglich, inwieweit sie im Konstrukt der „sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen“ enthalten sind. Auch Aktivitäten des 2. Bildungswegs werden nicht erwähnt (letztere dürften allerdings in der betrieblichen Weiterbildung nur eine vernachlässigbare Rolle spielen). Explizit ausgeschlossen sind Umschulungen und das Nachholen beruflicher Abschlüsse, da die Aktivitäten von Auszubildenden nicht berücksichtigt werden dürfen.

Wie vollständig das non-formale Lernen abgebildet wird, ist ebenfalls schwer abzuschätzen, da unklar ist, inwieweit Schulungen im Konstrukt der sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen erfasst sind. Uneindeutig ist auch die Zuordnung der Teilnahme an Tagungen und Kongressen, die von den Befragten sowohl unter die sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen als auch unter die anderen Formen der Weiterbildung subsumiert werden kann. Letztere beinhalten zum Beispiel Unterweisungen am Arbeitsplatz und Informationsveranstaltungen. Andere arbeitsplatznahe Lernformen wie Traineeprogramme, Job Rotation u.ä. werden nicht als Beispiele angeführt, können aber von den Befragten am ehesten hier genannt werden. Teilweise ist auch informelles Lernen in den anderen Formen enthalten, da explizit das selbst-gesteuerte Lernen als Beispiel formuliert wird.

3.4 Anbieterbefragungen

Erhebungen aus Anbieterperspektive können grundsätzlich keinen Aufschluss über einzelne Teilnahmefälle liefern. Sie stellen aber mitunter aggregierte Informationen über Themen, erlangte Abschlüsse oder Prüfungen bereit. Es existieren verschiedene Anbietererhebungen, die in der Regel von Verbänden durchgeführt werden und nur denjenigen Ausschnitt des Angebotes widerspiegeln, der von ihren Mitgliedern verantwortet wird, wie etwa die Volkshochschulstatistik, oder die Weiterbildungsstatistik im Verbund (vgl. Ortmanns/Huntemann et al. 2023; Horn/Lux/Christ 2021). Die einzige Anbietererhebung, die den Anspruch erhebt, das Anbieterspektrum vollständig abzubilden (abgesehen von Online-Anbietern), ist der *wbMonitor*. Da die Anbieter jedoch in sehr verschiedenen Bereichen beruflicher Weiterbildung aktiv sind und sich hinsichtlich der Zusammensetzung ihrer Angebotspalette stark unterscheiden, ist es erhebungspraktisch so gut wie unmöglich, in vergleichbarer Weise Informationen über die Verteilung der non-formalen Lernformen (Kurse, Seminare, Schulungen, Vorträge, Privatunterricht, u. ä.), die Struktur der durch die Bildungsangebote vermittelten formalen Abschlüsse, die Zusammensetzung der Inhalte oder über die Verteilung des Veranstaltungsumfangs auf Ebene der Teilnahmefälle u. ä. zu erfassen. Vielmehr konzentriert sich diese Erhebung auf Merkmale der Anbieter selbst sowie ihre Angebotsschwerpunkte und das Wirtschaftsklima. Für die Beschreibung des Weiterbildungsgeschehens an sich, eignet sich eine Anbieterbefragung daher kaum.

3.5 Weitere Differenzierung der erhobenen Konstrukte non-formalen beruflichen Lernens

Für Monitoringzwecke wird non-formales berufliches Lernen in der Regel in zwei grobe Segmente unterteilt: betriebliche und individuell-berufsbezogene Weiterbildung. Sobald von Arbeitgebern ein (wenn auch noch so geringer) Beitrag zur Finanzierung geleistet wird oder Lernzeiten als Arbeitszeit anerkannt werden, werden Lernaktivitäten der betrieblichen Weiterbildung zugeordnet. Die trifft auf über 75 % aller Lernaktivitäten zu (BMBF 2022, S. 22), während 8 % rein individuell finanziert und 17 % überhaupt berufsbezogen und damit vorliegend nicht Gegenstand sind. Diese Einteilung hat sich laut Kuper/Behringer/Schrader (2016, S. 19) „wiederholt als analytisch sinnvoll erwiesen“.

Tabelle 2: Merkmale zur Differenzierung non-formalen beruflichen Lernens in Individualerhebungen

Merkmals	Erhebung / Operationalisierung	Erfasst für max. X Lernaktivitäten
Initiative	AES [betr. Anordnung, Vorschlag von Vorgesetzten, eigene Initiative] BIBB-ANI [eigene Idee, Arbeitgeberidee, Idee des AA, jemand anderes Idee]	4 2
Teilnahmeverpflichtung	AES [j / n] (unter Gründen erfasst) BIBB-ANI [durch Gesetze / Berufsregulierung / Arbeitgeber; durch Arbeitsamt / Jobcenter; keine Verpflichtung] PIAAC [j / n] (wenn aus verschiedenen vorgegebenen Gründen bei Abfrage des „wichtigsten Teilnahmegrundes“ angegeben) NEPS [j / n: durch Arbeitgeber, Arbeitsagentur, andere]	2 2 1 1-2
Veranstaltungsdauer	AES [in h] BIBB-ANI [in h] PIAAC (Zeitaufwand ohne Vor-/Nachbereitung, Fahrzeiten) [in Stunden, Tagen oder Wochen] NEPS [in h] SOEP [Anzahl volle und halbe Tage für alle Aktivitäten]	4 2 1 1-2 aggr.
Anerkennung als Arbeitszeit	AES [Ganz, überwiegend, zum kleineren Teil, nein] BIBB-ANI [in %] PIAAC [ganz, überwiegend, überwiegend außerhalb, nur außerhalb] NEPS [ganz, teilweise, gar nicht]	2 2 1 1-2
Freistellung verpflichtend	AES [j / n]	4
Kostenübernahme durch Arbeitgeber	AES [vollständig, teilweise, gar nicht] BIBB-ANI [überwiegend, teilweise, gar nicht] PIAAC [ganz, teilweise, überhaupt nicht] NEPS [voll, teilweise, gar nicht]	4 2 1
Kostenbeteiligung Dritter	AES [Arbeitgeber, Arbeitsagentur, andere öffentliche Einrichtung, Förderung, Familie, steuerliche Begünstigung] BIBB-ANI [Arbeitgeber, Arbeitsagentur, öffentliche Förderung, andere] NEPS (Kostenübernahmen durch Arbeitsamt) [voll, teilweise, gar nicht] SOEP [Mehrfachantwort: Selbst, Arbeitgeber, Arbeitsamt, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, andere]	4 2 1-2 aggr.
Höhe selbst getragener Kosten	AES (Teilnahme- und Prüfungsgebühren, Bücher, Lernmaterialien) [in Euro] SOEP (Alle Kosten inkl. Fahrt-/Betreuungskosten, Gehaltsverzicht u. ä. für alle berichteten Aktivitäten) [in Euro]	2 aggr.
Weiterbildungsgründe	AES (eher Ziele, nicht disjunkt, unterschiedliche Ebenen) [j / n: Liste]	2
Wahlfreiheit	BIBB-ANI [Vorgabe; Auswahl aus begrenztem Angebot; eigenständig recherchiert]	2
Anbietende Einrichtung	AES (Organisierende / auftraggebende Einrichtung) [Arbeitgeber, Hersteller/Lieferant, Arbeitsagentur/ARGE, Bildungsanbieter, Einzeldozent, Einrichtung, deren Hauptzweck nicht Bildung ist, Sie Selbst, Sonstige...] AES (Durchführende / anbietende Einrichtung) [Arbeitgeber, andere Firma, Arbeitgeberorganisation, Kammern, Berufsverbände, Innungen, Volkshochschulen, kommerzielle Bildungseinrichtungen, gewerkschaftliche Anbieter, kirchliche oder gemeinnützige Anbieter, Wohlfahrtsverbände, Hochschulen, freiberufliche Dozenten, nicht-kommerzielle Einrichtungen wie Bibliotheken und Museen, andere] BIBB-ANI [Externes vs. internes Personal, <u>bei betrieblicher Weiterbildung</u>] NEPS (Anbieter) [Arbeitgeber, Arbeitsagentur, Industrie- und Handelskammer, Volkshochschule, andere] NEPS [Externes vs. internes Personal, <u>bei betrieblicher Weiterbildung</u>] SOEP (Hochschule oder gleichgestellte Institution) [j / n]	2 2 2 1-2 1-2 aggr.
Prüfung	AES [j / n] BIBB-ANI [j / n]	2 2
Zeugnis / Zertifikat	AES [j / n: Kammerzertifikat, Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit, Herstellerzertifikat, sonstiger Leistungsnachweis] NEPS [j / n: Teilnahmebestätigung, Zertifikat] NEPS (Art des Zertifikats) [OFFEN]	2 1-2 1-2

Darüber hinaus sind durch die Frageprogramme der genannten Individualerhebungen aber weitere Differenzierungsmöglichkeiten gegeben, die vorstehend gesammelt wurden. Es erscheint sinnvoll, diese für eine etwas kleinteiligere Segmentierung des äußerst heterogenen Bereichs non-formalen Lernens zu nutzen, um zu einem noch aussagekräftigeren Monitoring zu kommen und eine zielgerichtete politische Steuerung besser zu unterstützen, vgl. hierzu im Detail die Ausführungen von Müller (2023). *Tabelle 2* fasst sie übersichtlich zusammen.

4. Fazit

Die Konstrukte, die in den einschlägigen Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung bei der Erfassung von Lernaktivitäten zu Grunde gelegt werden, unterscheiden sich teilweise deutlich. Dies trägt zu der in der Fachöffentlichkeit verbreiteten Wahrnehmung der Unübersichtlichkeit und Uneinheitlichkeit der Informationslage bei. Die vorstehenden Ausführungen liefern einen Überblick über diese Konstrukte, welcher den Forschenden, die sich mit Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung beschäftigen, den Einstieg erleichtern kann und die NutzerInnen von Informationen für die Vielfalt der Daten und unterschiedliche Messkonstrukte sensibilisiert. Er macht deutlich, mit welchen Problemen eine unreflektierte Datennutzung behaftet ist und welchen Herausforderungen die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung gegenübersteht. Für Personenbefragungen stellt die CLA oft einen (mitunter impliziten) Orientierungspunkt oder die explizite Grundlage (z. B. im AES) bei der Abgrenzung formaler und non-formaler Lernaktivitäten dar. Demgegenüber weist nur eine der betrachteten Betriebsbefragungen (BIBB-Qualifizierungspanel) zumindest eine der CLA annähernd vergleichbare Grenzziehung zwischen diesen beiden Segmenten auf.

Eine Problematik, die in diesem Beitrag nicht behandelt wurde, betrifft die Segmentierung des Bereichs non-formalen Lernens. Das Konstrukt des non-formalen Lernens fasst eine Vielzahl extrem heterogener Lernformen zusammen, die sich hinsichtlich der Merkmale, die für eine zielgerichtete Steuerung und ein fundiertes Verständnis des Weiterbildungsgeschehens von Bedeutung sind, massiv unterscheiden. Die bisherige Segmentierung in betriebliches und individuell-berufsbezogenes Lernen greift hier zu kurz. Wünschenswert wäre die Erarbeitung einer aussagekräftigeren Gliederung, an der sich das Monitoring zur beruflichen Weiterbildung orientieren kann (vgl. Müller 2023). Der vorliegende Beitrag hat als Vorleistung hierfür die Merkmale zusammengestellt, die in einschlägigen Personenbefragungen für einzelne Weiterbildungsaktivitäten erfasst werden und grundsätzlich für eine solche Einteilung in Frage kommen.

5. Literatur

- Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun (2014): Lernen Erwachsener in Deutschland im europäischen Vergleich 381-413. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2014, S. 381–413
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) / Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie. Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammenwachsen. Hg. v. BMBF und BMAS. Online: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?_blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 20. Januar 2023).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF; 2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Berlin
- Deutscher Bildungsrat (1970, Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart
- Deutscher Bundestag: Stand und Entwicklung einer bundesweiten Weiterbildungsstatistik. Drucksache 14/2511 vom 13.1.2000. URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/025/1402511.pdf> (Abruf: 05. Mai 2023)
- Eisermann, Merlind; Janik, Florian; Kruppe, Thomas (2014): Weiterbildungsbeteiligung – Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 17 (2014), S. 473-495.
- Eurostat (2016): Classification of Learning Activities – Manual. Luxembourg
- Helbig, Alexander: Expertise zum Nutzungspotenzial des NEPS für die zukünftige Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung. Bonn 2023. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_781179
- Horn, Heike; Lux, Thomas; Christ, Johannes (2021): Weiterbildungsstatistik im Verbund: Ergebnisse für das Berichtsjahr 2019. DIE Survey. Bielefeld – URL: <http://www.die-bonn.de/id/39824> (Abruf: 23. März 2023)
- Kleinert, Corinna; Matthes, Britta (2009): Data in the field of adult education and lifelong learning: Present situation, improvements and challenges, RatSWD Working Paper, No. 91. Berlin 2009
- Kuper, Harm; Behringer, Friederike; Schrader, Josef (Hrsg.): Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland. Eine Expertise. Bonn 2016.
- Kuper, Harm; Kaufmann, Katrin (2010): Beteiligung an informellem Lernen - Annäherungen über eine differentielle empirische Analyse auf der Grundlage des Berichtssystems Weiterbildung 2003. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 13 (2010), S. 99-119.
- Müller, Normann; Wenzelmann, Felix (2018): BIBB-Befragung: Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen für Individuen 2015. suF 1.0 - Weiterbildungsteilnehmer; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/680.16.1.1.10
- Müller, Normann; Wenzelmann, Felix; Bunde, Nicolas (2018): BIBB-Erhebung „Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen für Individuen“ (ANI 2015 – Methoden und tabellarische Auswertungen. Bonn 2018. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/material/download/11872> (Abruf: 24. Mai 2023)

Müller, Normann (2023): Segmentierung non-formalen beruflichen Lernens: Vorschlag für eine Reform des Weiterbildungsmonitorings. BIBB Discussion Paper, Version 1.0, Bonn, 2023. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_781500

Münchhausen, Gesa; Reichart, Elisabeth; Müller, Normann; Gerhards, Pia; Echarti, Nicolas (2023, im Erscheinen): Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe). Projektbericht. Wissenschaftliches Diskussionspapier Nr. 246, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ortmanns, V., Huntemann, H., Lux, T. & Bachem, A. (2023): Volkshochschul-Statistik – 60. Folge, Berichtsjahr 2021

Statistisches Bundesamt (2022): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen - Sechste Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6). Wiesbaden

Widany, Sarah (2009): Lernen Erwachsener im Bildungsmonitoring. Operationalisierung der Weiterbildungsbeteiligung in empirischen Studien. Springer VS, Wiesbaden

Wohn, K. (2007). Effizienz von Weiterbildungsmessung (RatSWD Research Note 15). Berlin: RatSWD.