

### Bildung und Alter

Menning, Sonja

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Arbeitspapier / working paper

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Menning, S. (2008). *Bildung und Alter*. (Report Altersdaten, 2/2008). Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-370170>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

# Report

**Altersdaten**

**GeroStat**

Statistisches Informationssystem

**02** | 2008

## **Bildung und Alter**

Sonja Menning

### **Aus dem Inhalt**

- 4** Bildungsstand der älteren Bevölkerung
- 10** Einflussfaktoren auf die Weiter-  
bildungsaktivität
- 19** Betriebliche Weiterbildung
- 23** Bildung in Volkshochschulen

# Inhalt

## Bildung und Alter

	Editorial
<b>3</b>	<b>Bildungsstand der älteren Bevölkerung</b>
<b>4</b>	<b>Weiterbildung</b>
<b>6</b>	<b>Teilnahme an Weiterbildung</b>
<b>8</b>	Entwicklung im Zeitverlauf
	Europäischer Vergleich
9	Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsaktivität
10	Alter und Erwerbsbeteiligung
	Geschlecht
14	Bildungshintergrund
15	Berufsstatus
16	<b>Zeitaufwand für Weiterbildung</b>
<b>17</b>	<b>Betriebliche Weiterbildungsangebote von Unternehmen</b>
<b>19</b>	<b>Subjektive Einschätzung von Weiterbildungsbedarf</b>
<b>21</b>	<b>und -barrieren</b>
<b>23</b>	<b>Bildung in Volkshochschulen</b>
	Literatur
26	Impressum

## Editorial

Der Jugendwahn auf dem Arbeitsmarkt hat keine Zukunft. Es gehört inzwischen zum Allgemeinwissen, dass der demografische Wandel die Gesellschaft in Deutschland verändern wird. Wir werden länger arbeiten und wir werden uns dafür bereit machen müssen. Dementsprechend zieht sich die Forderung nach lebenslangem Lernen durch alle bildungspolitischen Reden. Wie sieht aber die Realität des Bildungsgeschehens, speziell der Weiterbildungen, heute aus? Einige Antworten auf diese Frage versucht der vorliegende GeroStat Report Altersdaten zu finden.

Ein erster Abschnitt zum Bildungsstand zeigt, wie sich die Strukturen der Bildungsabschlüsse über die Generationen verändert haben. Vor allem Frauen profitierten von der Bildungsexpansion.

Mit der Teilnahme an Weiterbildungen beschäftigt sich ein weiterer Abschnitt. Die Deutschen haben in dieser Hinsicht noch Nachholbedarf, wie die Zahlen im Europavergleich belegen. Und nicht alle Menschen profitieren von Weiterbildungsmaßnahmen in gleichem Maße. Es sind verschiedene Faktoren, die den Zugang zu Bildung auch im Erwachsenenalter erschweren – in erster Linie ein höheres Alter, eine geringe Qualifikation oder die Erwerbsbeteiligung.

Die Unternehmen beteiligen sich unterschiedlich an der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Diese Differenzen, aber auch die Motivationen der Beschäftigten selbst für oder gegen Weiterbildung sind Gegenstand weiterer Abschnitte.

Haben Ältere Interesse an Weiterbildung und welche Themen bevorzugen sie? Daten aus der Volkshochschulstatistik geben einen statistischen Einblick in die spezifischen Interessenlagen älterer Menschen.

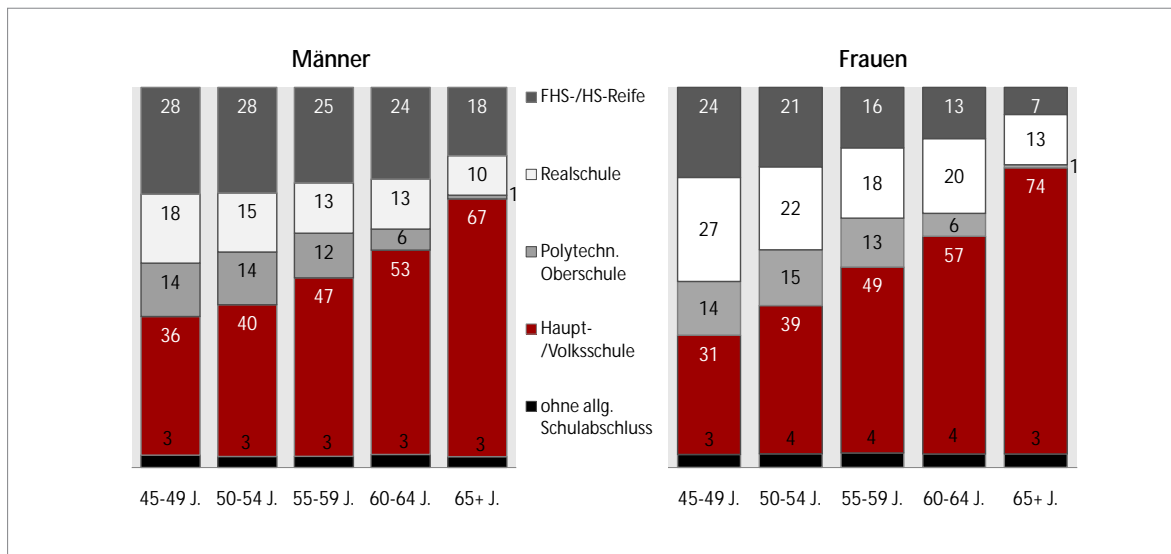
Wenn Sie uns Ihre Meinungen, Kritiken und Anregungen zum Report mitteilen möchten, nehmen wir das gern entgegen unter [www.gerostat.de](http://www.gerostat.de) (Kontaktformular über das Briefumschlagsymbol). Sie haben dort auch die Möglichkeit, sich in eine Mailingliste eintragen zu lassen, mit der wir über das Erscheinen neuer Reports sowie über neue Daten im Statistischen Informationssystem informieren. Der Report ist eine Online-Publikation und steht unter der Rubrik „Statistische Reports“ bei [www.gerostat.de](http://www.gerostat.de) zum kostenlosen Download bereit.

Wir wünschen Ihnen Freude beim Lesen –  
Das Team von GeroStat

## Bildungsstand der älteren Bevölkerung

Die meisten der heute 65-Jährigen und Älteren haben einen Volksschulabschluss, der etwa dem heutigen Hauptschulabschluss entspricht. Das trifft auf zwei Drittel der Männer und auf drei Viertel der Frauen dieses Alters zu, wie Abbildung 1 zeigt. Nur wenige der älteren Menschen haben keinen Schulabschluss. Auch bei den 60- bis 64-Jährigen ist der Volksschulabschluss vorherrschend.

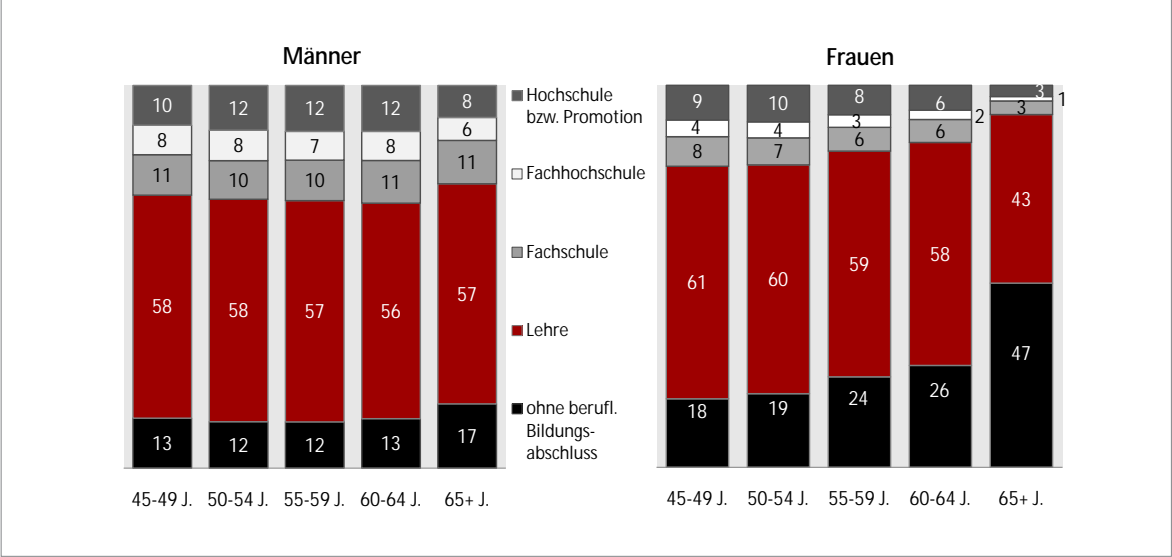
Bei den Älteren fällt auf, wie stark sich die Männer- und Frauenanteile bei der Hochschul- bzw. Fachhochschulreife unterscheiden. Nur sieben Prozent der Frauen, aber achtzehn Prozent der Männer über 65 Jahren haben ein Abitur. Jüngere Altersgruppen dagegen haben einen größeren Anteil an höchsten Schulabschlüssen und die Proportionen zwischen den Geschlechtern sind deutlich ausgeglichener. Dies ist ein Effekt der Bildungsexpansion, der Erhöhung des Bildungsniveaus der deutschen Gesellschaft in den Jahrzehnten seit dem Zweiten Weltkrieg.



**Abbildung 1**  
Bevölkerung ab 45 Jahren nach Altersgruppen und schulischem Bildungsabschluss, 2007

**Daten**  
Statistisches Bundesamt (2008). Bildungsstand der Bevölkerung

Die Betrachtung der beruflichen Bildungsabschlüsse zeigt, wie stark sich das Rollenbild vor allem der Frauen über die Generationen hinweg verändert hat (Abbildung 2). Die Frauen über 65 Jahre haben fast alle einen Schulabschluss erreicht, aber fast die Hälfte der Frauen dieser Altersgruppe hat keinen Berufsabschluss. Dieses Muster hat sich in den nachfolgenden Kohorten gewandelt. Bereits bei den 60- bis 64-jährigen Frauen hat lediglich ein Viertel keinen Berufsabschluss, dagegen hat mehr als die Hälfte der Frauen dieses Alters eine Lehre absolviert. Beträchtlich zugenommen hat auch der Anteil der Frauen, die eine Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule absolvierten.



Wie sind die Bildungsabschlüsse in der älteren Bevölkerung in Deutschland über die Bundesländer verteilt? Tabelle 1 zeigt, dass in den neuen Ländern die höchsten Anteile von 55- bis 64-Jährigen mit mindestens einem Abschluss des Sekundarbereichs II zu finden sind. Das bedeutet, dass die Betroffenen mindestens entweder einen beruflichen Abschluss als qualifizierte Fachkraft oder die Allgemeine Hochschulreife (Abitur) erreicht haben. Auf den weit überwiegenden Teil der 55- bis 64-jährigen Frauen und Männer in den neuen Bundesländern trifft das zu. Der Geschlechterunterschied ist zudem geringer ausgeprägt als in einer Reihe der alten Bundesländer.

Männer		Frauen	
Bremen	79	Baden-Württemberg	64
Hamburg	80	Bayern	64
Nordrhein-Westfalen	82	Rheinland-Pfalz	65
Baden-Württemberg	83	Bremen	68
Rheinland-Pfalz	84	Hessen	70
Berlin	85	Niedersachsen	70
Bayern	86	Saarland	70
Hessen	87	Nordrhein-Westfalen	71
Niedersachsen	87	Hamburg	72
Saarland	87	Schleswig-Holstein	77
Schleswig-Holstein	88	Berlin	78
Mecklenburg-Vorpommern	91	Sachsen-Anhalt	85
Sachsen-Anhalt	92	Brandenburg	87
Brandenburg	94	Mecklenburg-Vorpommern	87
Thüringen	94	Thüringen	90
Sachsen	97	Sachsen	93

**Abbildung 2**  
Bevölkerung ab 45 Jahren nach Altersgruppen und beruflichem Bildungsabschluss, 2007

**Daten**  
Statistisches Bundesamt (2008). Bildungsstand der Bevölkerung

**Tabelle 1**  
55- bis 64-Jährige mit einem Abschluss des Sekundarbereichs II oder höher nach Bundesland und Geschlecht, 2006 (Anteil in %)

**Quelle**  
Statistisches Bundesamt (2008). Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich

# Weiterbildung

Die begriffliche Abgrenzung der Weiterbildung ist nicht einfach. Die klassische Form der Weiterbildung wird in Lehrgängen oder Kursen angeboten. Diskutiert wird, ob daneben auch weniger formalisierte Arten des Kenntniserwerbs wie betriebliche Maßnahmen der Lernförderung am Arbeitsplatz, Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, das Lesen von Fachbüchern oder Fachzeitschriften sowie Qualitäts- oder Werkstattzirkel und andere Beteiligungsgruppen als Weiterbildung zu werten sind (BMBF, 2006).

Die im vorliegenden Report berichteten Zahlen richten sich an den Kategorien des deutschen Berichtssystems Weiterbildung (BSW) aus. Dessen Weiterbildungsbegriff orientiert sich an der relativ weit gefassten Definition des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahr 1970. Danach wird Weiterbildung definiert als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase ... Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ... Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“ (BMBF, 2006)

Mit dem Bezug auf die BSW-Erhebungen ergeben sich die verwendeten Kategorien der Weiterbildung: die berufliche und die allgemeine Weiterbildung. Es soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass diese Unterscheidung in der wissenschaftlichen Diskussion seit Längerem kritisch betrachtet wird. Ob berufliche oder private Interessen im Vordergrund stehen, entscheidet sich zumeist in der individuellen Nutzungsperspektive, nicht unbedingt im Bildungsangebot (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008).

Dementsprechend kommen mit unterschiedlichen Messkonzepten auch unterschiedliche Ergebnisse in Bezug auf Weiterbildung zustande:

Berufliche Weiterbildung und allgemeine Weiterbildung – wobei letztere auch die kulturelle und politische Weiterbildung einschließt – haben nach den Zahlen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) einen etwa gleich großen Anteil an allen Weiterbildungsveranstaltungen (Teilnahmefälle).

Das internationale Berichtskonzept Adult Education Survey (AES) unterscheidet nicht nach diesen Bereichen. Als „berufsbezogene Weiterbildung“ gelten solche Aktivitäten, für die die Befragten angeben, sie hätten „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ teilgenommen. Bei diesem Vorgehen sind über 80 Prozent der erfassten Weiterbildungen „berufsbezogen“. In der berufsbezogenen Weiterbildung dominiert die

betriebliche gegenüber individuell organisierter Weiterbildung, bei der man im Vergleich zur betrieblichen ein höheres Maß an Eigeninitiative voraussetzen darf.

Ein entsprechend geringer Anteil, bei dem die Teilnahme „eher aus privatem Interesse“ erfolgte, ist nach den Daten des AES nicht berufsbezogen. Weiterbildung, wie sie im AES erfasst wird, findet zu einem großen Teil während der Arbeitszeit oder auf betriebliche Anordnung statt. Legt man diese zwei Kriterien zugrunde, entfallen 60 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten auf „betriebliche Weiterbildung“. 24 Prozent sind individuell-berufsbezogene Weiterbildung (außerhalb des Betriebs), 16 Prozent sind nicht berufsbezogene Weiterbildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008; Rosenblatt & Bilger, 2008).

Neben dem deutschen Berichtssystem Weiterbildung (BSW) wird gegenwärtig ein ähnliches Berichtskonzept in die europäische Bildungsstatistik eingeführt – der Adult Education Survey (AES). Voraussichtlich ab 2011 wird diese Erhebung für alle EU-Mitgliedsstaaten verbindlich. BSW und AES stützen sich auf repräsentative Befragungen der Bevölkerung im Erwerbsalter. Beide fragen nach Weiterbildung nicht pauschal, sondern erfassen differenziert einzelne Lernformen. Beide verwenden den Zeitraum der „letzten 12 Monate“ als Bezugszeitraum der ausgewiesenen Teilnahmequoten. Das begriffliche Gerüst zur Beschreibung des „Lernens im Erwachsenenalter“ ist jedoch in mancher Hinsicht unterschiedlich (Rosenblatt & Bilger, 2008).



# Teilnahme an Weiterbildung

## Entwicklung im Zeitverlauf

Ein zentraler Befund des Bildungsberichts 2006 war der wachsende Widerspruch zwischen der starken politischen Programmatik zu Weiterbildung bzw. lebenslangem Lernen und der seit 1997 zu beobachtenden Abnahme der Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006). Mögliche Gründe für diesen Rückgang werden gesehen u.a. in der Beendigung vieler Umschulungs- und Qualifizierungsprogramme in den neuen Ländern, in der Sparpolitik der Öffentlichen Hand, im zunehmenden Kostendruck für die Betriebe und im der Einbruch der Konjunktur. Dieser Trend ist bis 2007 zum Stillstand gekommen. In Ostdeutschland ist die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung zwischen 2003 und 2007 sogar um fünf Prozentpunkte gewachsen; auch in der beruflichen Weiterbildung wird die Teilnahmequote des Jahres 2003 um drei Prozentpunkte übertroffen. Demgegenüber sind in Westdeutschland kaum Veränderungen wahrzunehmen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008; Rosenblatt & Bilger, 2008).

Etwa jeder Vierte hat nach den Daten des BSW in den vergangenen zwölf Monaten an einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen. Die Anteile der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung sind dabei etwa gleich.

Deutlich wird in Abbildung 3 auch, dass insbesondere die berufliche Weiterbildung seit dem Ende der 70-er Jahre erheblich an Bedeutung gewonnen hat. Konnten im Jahr 1979 lediglich zehn Prozent der Befragten auf eine berufliche Weiterbildung im Vorjahr verweisen, so stieg dieser Anteil bis 2007 auf 26 Prozent.

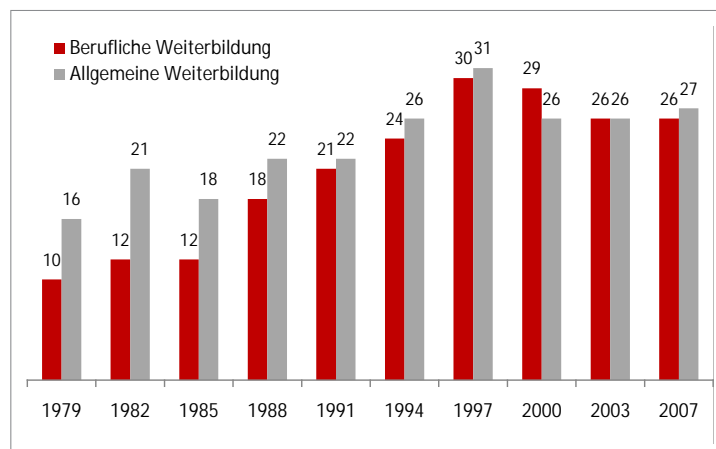
**Abbildung 3**

Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung 1979 bis 2007, Anteil in %

### Quelle

nach (Rosenblatt & Bilger, 2008). Eigene Darstellung. Daten: TNS Infratest Sozialforschung, Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Teilnahme an mindestens einem Kurs o.ä. in den vergangenen 12 Monaten, Bevölkerung von 19 bis 64 Jahren, bis 1988: nur Westdeutschland, seit 1991: Deutschland



## Europäischer Vergleich

In den vier Wochen vor der Arbeitskräfteerhebung 2006 nahm jeder zehnte EU-Bürger im Alter von 25 bis 64 Jahren an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teil. Die Differenzen zwischen den Geschlechtern waren dabei eher gering (Männer: 9 Prozent, Frauen: 10 Prozent).

Zwischen 2001 und 2006 ist die Weiterbildungsbeteiligung in fast allen europäischen Ländern gestiegen. Im Durchschnitt der 27 EU-Staaten erhöhte sich der Anteil der sich Weiterbildenden um 2,5 Prozentpunkte.

Deutschland liegt unter diesem Durchschnittswert. Nur acht Prozent der Männer und sieben Prozent der Frauen gaben eine Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung an. Noch deutlicher werden die Unterschiede, schaut man sich einzelne europäische Länder an, die sehr weiterbildungsintensiv sind: Vor allem in den nordeuropäischen Staaten Dänemark, Finnland,

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
<b>EU-27</b>	7,1	9,6	6,6	8,8	7,6	10,4
<b>Eurozone</b>	5,2	8,2	5,2	7,9	5,2	8,6
<b>Belgien</b>	6,4	7,5	6,9	7,4	5,9	7,6
<b>Dänemark</b>	18,4	29,2	16,1	24,6	20,7	33,8
<b>Deutschland</b>	<b>5,2</b>	<b>7,5</b>	<b>5,7</b>	<b>7,8</b>	<b>4,8</b>	<b>7,3</b>
<b>Griechenland</b>	1,2	1,9	1,2	2,0	1,1	1,8
<b>Spanien</b>	4,4	10,4	4,0	9,3	4,9	11,5
<b>Frankreich</b>	2,7	7,5	2,5	7,2	3,0	7,8
<b>Italien</b>	4,5	6,1	4,4	5,7	4,6	6,5
<b>Zypern</b>	3,4	7,1	3,4	6,5	3,4	7,8
<b>Niederlande</b>	15,9	15,6	16,5	15,3	15,2	15,9
<b>Österreich</b>	8,2	13,1	8,7	12,2	7,7	14,0
<b>Polen</b>	4,3	4,7	3,7	4,3	4,9	5,1
<b>Portugal</b>	3,3	3,8	2,9	3,7	3,6	4,0
<b>Finnland</b>	17,2	23,1	14,7	19,3	19,7	27,0
<b>Schweden</b>	17,5	32,1	15,4	27,9	19,7	36,5
<b>Vereinigtes Königreich</b>	20,9	26,6	17,5	22,0	24,4	31,2
<b>Norwegen</b>	14,2	18,7	13,8	17,2	14,5	20,2
<b>Schweiz</b>	36,0	26,9	41,8	27,4	30,2	26,5

**Tabelle 2**

Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in ausgewählten europäischen Ländern, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, 2001 und 2006

### Quelle

(Eurostat, 2008), Daten: EU-Arbeitskräfteerhebung, Schweden: Bruch in der Zeitreihe 2001, Daten für 2005 statt 2006, Schweiz: Daten für 2005 statt 2006

Schweden, Norwegen, aber auch im Vereinigten Königreich und der Schweiz ist die Bevölkerung im mittleren Erwachsenenalter viel stärker an Bildungsmaßnahmen beteiligt als in Deutschland (siehe Tabelle 2).

Eine niedrige Beteiligung an der Weiterbildung muss nicht prinzipiell gegen das deutsche Bildungssystem sprechen, denn ein Grund für eine niedrigere Weiterbildungsintensität kann auch eine solide Erstausbildung sein (Brandt, 2008). Auch methodische Probleme werden hier sichtbar: Die Eurostat-Zahlen sind erheblich niedriger als die der nationalen Erhebung Berichtssystem Weiterbildung (BSW), weil in der europäischen Statistik nach einer Weiterbildungsteilnahme innerhalb der letzten vier Wochen gefragt wird, und die Befragtengruppe vom Alter her kleiner ist. Vom Adult Education Survey (AES), der ebenfalls für Europa vergleichbare Daten liefern wird, sind höhere Teilnahmequoten zu erwarten, die von der methodischen Anlage her mit den Werten des BSW besser verglichen werden können.

### **Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsaktivität**

Die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen im Erwachsenenalter ist abhängig von sozialen Faktoren: dem Bildungshintergrund, der aktuellen Lebens- und Erwerbssituation, den Wertorientierungen in sozialen Milieus, der Verfügbarkeit von Bildungsangeboten in verschiedenen Regionen oder Wohnvierteln usw. (Rosenblatt & Bilger, 2008) Dies gilt auch für die Bildungsaktivität in den höheren Altersgruppen. Nachfolgend werden einige der genannten Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsteilnahme beschrieben.

#### **Alter und Erwerbsbeteiligung**

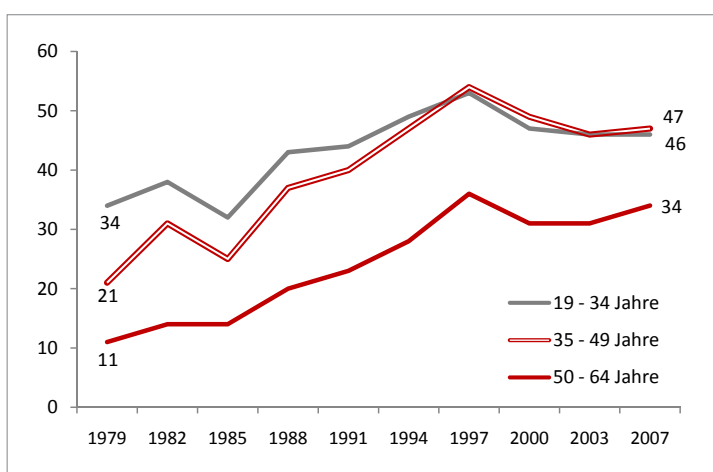
Ältere nehmen seltener als Jüngere an Weiterbildungen teil, holten in den letzten Jahren aber auf.

Wie Abbildung 4 deutlich macht, nimmt die Weiterbildungsaktivität mit steigender Altersgruppe ab. Ältere nehmen also weniger häufig an Weiterbildungen teil als jüngere Altersgruppen. Im Jahr 2007 gab fast die Hälfte der 19- bis 34-Jährigen an, sich in den vergangenen zwölf Monaten weitergebildet zu haben. Von den älteren Befragten zwischen 50 und 64 Jahren traf das nur auf etwa ein Drittel zu.

Es gibt aber auch einen positiven Trend: Zwischen 2003 und 2007 war ein Zuwachs an Weiterbildungsaktivitäten zu beobachten. Dieser wurde zu einem großen Teil von der gestiegenen Weiterbildungsaktivität im mittleren und höheren Alter getragen. Bereits seit Mitte der 90er Jahre ist zu sehen, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung besonders in der mittleren Altersphase ausgeweitet hat. Nicht mehr die jüngere, son-

dern die mittlere Altersgruppe weist die höchste Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auf, und zugleich hat die obere Altersgruppe aufgeholt (Rosenblatt & Bilger, 2008).

Dieser Trend gilt auch für Bildungsangebote jenseits der betrieblichen Weiterbildung: In den Volkshochschulen gehören zunehmend Personen über 50 Jahre – und besonders solche im Rentenalter – zur Bildungsklientel (Brandt, 2008).



**Abbildung 4**

Teilnahmequoten an Weiterbildung nach Altersgruppen (in %), 1979 - 2007

**Quelle**

nach Rosenblatt, B. v., & Bilger, F. (2008).  
Daten: TNS Infratest Sozialforschung,  
Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Ein erfreulicher Trend: Die Beteiligung an Weiterbildung hat fast durchgängig seit der regelmäßigen Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten Ende der 70er Jahre zugenommen. Das gilt für alle Altersgruppen, für die Erwachsenen im mittleren und höheren Alter aber besonders, wie im vorigen Abschnitt erläutert.

Die Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität zwischen den Altersgruppen treten in erster Linie bei der beruflichen Weiterbildung auf, wie Tabelle 3 belegt. In der beruflichen Weiterbildung ist die jüngste Altersgruppe inzwischen nicht mehr Spitzenreiter. Sie wurde von den 35- bis 49-Jährigen überholt. Auch die Personen im höheren Erwerbsalter (50 bis 64 Jahre) nehmen häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als in der Vergangenheit, aber sie sind immer noch die mit Abstand am wenigsten beteiligte Gruppe.

Von den Befragten zwischen 50 und 64 Jahren wird die allgemeine Weiterbildung stärker genutzt als berufliche Weiterbildung. Allerdings kann auch die allgemeine Weiterbildung mit Themen wie Computer- oder Sprachweiterbildung durchaus einen beruflichen Nutzen haben.

Ältere nehmen häufiger allgemeine Weiterbildung in Anspruch als berufliche Weiterbildung.

**Tabelle 3**

Teilnahmequoten an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen (in %), 1979 - 2007

**Quelle**

nach Rosenblatt, B. v., & Bilger, F. (2008).  
Daten: TNS Infratest Sozialforschung,  
Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007
<b>Allgemeine Weiterbildung</b>										
19 - 34 Jahre	23	28	23	27	25	30	35	29	29	30
35 - 49 Jahre	16	21	17	24	24	29	33	29	27	28
50 - 64 Jahre	9	11	12	14	15	19	26	21	20	23
<b>Berufliche Weiterbildung</b>										
19 - 34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31	29	27
35 - 49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36	31	31
50 - 64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18	17	19

Hauptfeld der Weiterbildung ist die betriebliche Weiterbildung - Ältere sind hier wenig beteiligt

Die Daten des Adult Education Survey (AES) messen Weiterbildung in etwas abgewandelten Kategorien. Auch sie bestätigen, dass Ältere zwar in allen Weiterbildungsformen am wenigsten beteiligt sind. Die Differenzen treten aber am stärksten bei der berufsbezogenen, betrieblichen Weiterbildung auf. Während 34 Prozent der 30- bis 49-Jährigen diese Weiterbildungsform innerhalb der letzten zwölf Monate vor der Befragung nutzten, war dies nur bei 23 Prozent der 50- bis 64-Jährigen der Fall. Bei den übrigen, weniger direkt betriebs- bzw. berufsbezogenen Weiterbildungsformen sind die Differenzen nicht so groß (Abbildung 5).

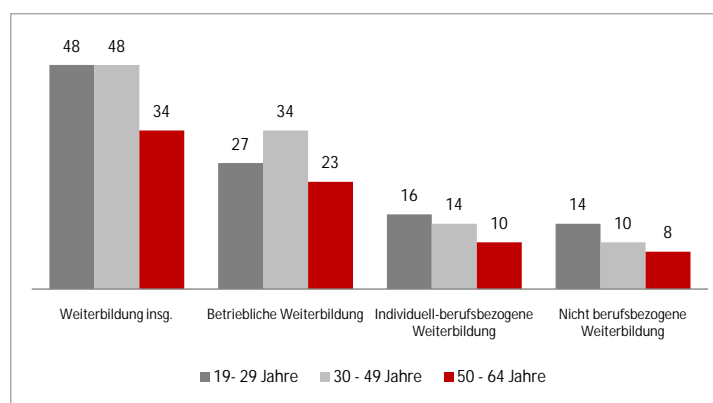
Der berufliche Bezug der meisten Weiterbildungsaktivitäten hat zur Folge, dass die Weiterbildungsbeteiligung in den höheren Altersgruppen zurückgeht. Betrachtet man nur Personen, die erwerbstätig sind, bleibt die Beteiligung an Weiterbildung über die Altersgruppen hinweg konstant und geht erst bei den über 55-Jährigen leicht zurück (Rosenblatt & Bilger, 2008).

**Abbildung 5**

Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen und Alter (in %)

**Quelle**

Rosenblatt 2008  
Daten: TNS Infratest Sozialforschung,  
Adult Education Survey (AES)

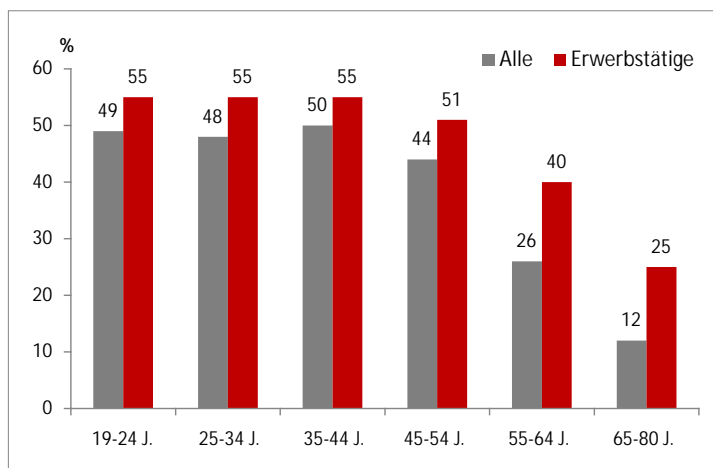


Bildungsbeteiligung im Alter hängt entscheidend von der Erwerbsbeteiligung ab.

Dieser Zusammenhang wird in Abbildung 6 augenfällig: Weiterbildungen werden von den Erwerbstätigen häufiger in Anspruch genommen als vom Durchschnitt aller Befragten. Der

Unterschied der Teilnahmequoten ist vor allem in den höheren Altersgruppen offensichtlich. Ein Beispiel: Die Befragten zwischen 55 und 64 Jahren nahmen nach den Daten des AES im Jahr vor der Befragung nur zu 26 Prozent an Weiterbildungsveranstaltungen teil. Schränkt man den Personenkreis ein auf die gleichaltrigen Erwerbstätigen, so steigt dieser Anteil auf 40 Prozent.

Ein detaillierter Blick auf verschiedene Weiterbildungstypen zeigt: Je enger der Berufsbezug der Weiterbildung ist, umso stärker sind naturgemäß die Unterschiede in den Teilnahmequoten zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen. Da Ältere eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen, liegt hier ein wesentlicher Grund für ihre geringen Weiterbildungsteilnahme.



**Abbildung 6**

Teilnahmequoten an Weiterbildung nach Alter und Erwerbsstatus in %, 2007

**Quelle**

(Rosenblatt & Bilger, 2008), Daten: AES Deutschland, Ergänzung durch Daten aus Tippelt/Schmidt „Bildungsinteressen und Bildungsverhalten Älterer“

Betriebliche Weiterbildung nahmen in Anspruch 16 Prozent aller 55- bis 64-jährigen Befragten, aber immerhin 31 Prozent derer, die erwerbstätig waren (Tabelle 4). Andere berufsbezogene Weiterbildungen nutzten 6 Prozent aller 55- bis 64-jährigen Befragten und 10 Prozent der Erwerbstätigen dieses Alters.

Weiterbildungen ohne Berufsbezug werden von erwerbstätigen Befragten dieser Altersgruppe nicht häufiger besucht als vom Durchschnitt der Altersgruppe.

**Tabelle 4**

Teilnahmequoten an Weiterbildung nach Alter, Erwerbsbeteiligung und Weiterbildungstyp in %, 2007

**Quelle**

(Rosenblatt & Bilger, 2008), Daten: AES Deutschland, Ergänzung durch Daten aus Tippelt/Schmidt „Bildungsinteressen und Bildungsverhalten Älterer“

	19-24 J.	25-34 J.	35-44 J.	45-54 J.	55-64 J.	65-80 J.
<b>Alle Personen</b>						
Weiterbildungsveranstaltungen	49	48	50	44	26	12
darunter:						
Betriebliche Weiterbildung	23	32	36	30	16	1
Andere berufsbezogene Weiterbildung	17	14	15	14	6	1
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	18	10	9	8	9	11
<b>Erwerbstätige Personen</b>						
Weiterbildungsveranstaltungen	55	55	55	51	40	25
darunter:						
Betriebliche Weiterbildung	41	42	43	37	31	9
Andere berufsbezogene Weiterbildung	13	14	15	16	10	8
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	14	10	8	8	7	14

**Geschlecht**

Frauen nehmen etwa so häufig an Weiterbildung teil wie Männer. Sie sind weniger beteiligt als Männer an beruflicher Weiterbildung. Diesen Unterschied erklärt die höhere Erwerbsbeteiligung der Männer. Dagegen nehmen Frauen etwas häufiger an allgemeinen Weiterbildungsformen teil (Tabelle 5).

**Tabelle 5**

Teilnahmequoten an Weiterbildung nach Geschlecht (in %), 2007

**Quelle**

(Rosenblatt & Bilger, 2008), Daten: BSW 2007

	Berufliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung	Weiterbildung gesamt
<b>Männer</b>	29	26	44
<b>Frauen</b>	24	29	42

**Bildungshintergrund**

Die Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter hängt stark ab vom Bildungshintergrund einer Person.

Eine generelle Bildungsorientierung ist das Bindeglied zwischen dem erreichten schulischen Bildungsstatus und der (Weiter-)Bildungsneigung im Erwachsenenalter. Je besser die schulische Bildung, umso mehr ist diese Bildungsorientierung ausgeprägt, die sich in vielfältigen Formen des Verhaltens und der Einstellungen zum Lernen niederschlägt. Rosenblatt und Bilger konnten mit den Daten des Berichtssystems Weiterbil-

dung (BSW) 2007 belegen, dass an Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten haben teilgenommen haben:

- von allen Personen mit Hauptschulabschluss: 29%,
  - von allen Personen mit mittlerem Abschluss: 49%,
  - von allen Personen mit Abitur/Fachhochschulreife: 60%.
- (Rosenblatt & Bilger, 2008).

Wie Tabelle 6 zeigt, gilt dies auch für berufliche Abschlüsse: Je höher der erreichte Berufsabschluss ist, umso wahrscheinlicher ist die Teilnahme an Weiterbildung. Während von der Gruppe der Befragten ohne Berufsausbildung im Jahr 2007 lediglich 23 Prozent die Teilnahme an einer Weiterbildung angaben, waren es in der Gruppe der Befragten mit Hochschulabschluss fast dreimal so viele (62 Prozent). Das bedeutet, dass diejenigen, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt ohnehin eingeschränkt sind, auch nur unterdurchschnittlich häufig ihre Position durch Weiterbildung aufbessern.

Berufliche Qualifikation	1991	1994	1997	2000	2003	2007
<b>Weiterbildung insgesamt</b>						
Keine Berufsausbildung	18	19	24	20	23	23
Lehre/Berufsfachschule	33	39	45	40	38	40
Meister-, andere Fachschule	48	52	58	54	55	53
Hochschulabschluss	59	64	69	63	62	62
<b>Allgemeine Weiterbildung</b>						
Keine Berufsausbildung	13	15	19	12	16	16
Lehre/Berufsfachschule	20	24	29	24	23	24
Meister-, andere Fachschule	25	27	34	31	32	38
Hochschulabschluss	36	40	45	41	38	41
<b>Berufliche Weiterbildung</b>						
Keine Berufsausbildung	7	5	9	9	11	9
Lehre/Berufsfachschule	18	21	28	27	24	26
Meister-, andere Fachschule	34	36	42	42	38	32
Hochschulabschluss	39	43	48	43	44	40

**Tabelle 6**

Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation (in %), 1991 bis 2007

#### Quelle

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008). Daten: TNS Infratest Sozialforschung, Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Der Bericht „Bildung in Deutschland 2008“ stellt fest, dass sich an den sozialen Disparitäten in der Teilnahme an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung in den letzten Jahren kaum etwas verändert hat. Die Beteiligungsmuster haben sich im letzten Jahrzehnt verfestigt. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008).



## Berufsstatus

Mit den schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen korrespondieren die Befunde zum Verhältnis von Berufsstatus und Weiterbildungsverhalten. Wie Tabelle 7 veranschaulicht, haben Beamte bereits seit vielen Jahren die besten Chancen, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Das trifft sowohl auf die allgemeine wie auf die berufliche Weiterbildung zu. Besonders klar werden die Unterschiede bei der beruflichen Weiterbildung: Die Hälfte aller befragten Beamten gab in der Befragung des Jahres 2007 eine Weiterbildung an. Dies konnten nur 22 Prozent der Arbeiter, 39 Prozent der Angestellten und 34 Prozent der Selbstständigen tun.

**Tabelle 7**

Teilnahme von Erwerbstätigen an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung nach Berufsstatusgruppen (in %), 1991 bis 2007

Berufsstatusgruppe	1991	1994	1997	2000	2003	2007
<b>Weiterbildung insgesamt</b>						
Arbeiter	26	36	40	33	31	34
Angestellte	49	56	63	59	55	54
Beamte	54	65	72	70	68	67
Selbstständige	39	52	55	54	49	54
<b>Allgemeine Weiterbildung</b>						
Arbeiter	14	19	23	17	18	17
Angestellte	27	33	37	33	32	33
Beamte	31	37	44	40	37	35
Selbstständige	20	29	33	36	29	35
<b>Berufliche Weiterbildung</b>						
Arbeiter	16	22	28	24	19	22
Angestellte	33	38	47	46	39	39
Beamte	37	49	60	60	59	50
Selbstständige	26	34	40	43	34	34

## Quelle

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008). Daten: TNS Infratest Sozialforschung, Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

## Zeitaufwand für Weiterbildung

Weiterbildung ist nicht gleich Weiterbildung. Die Formen der Weiterbildung variieren stark, vom eintägigen Kurs über mehrtägige Workshops bis hin zu langfristigeren Formen der Weiterbildung, wie sie z.B. in Kursen der Volkshochschulen angeboten werden. Mit der Form der Weiterbildung variiert auch der Zeitaufwand der daran Teilnehmenden.

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) ermittelte im Jahr 2007 einen durchschnittlichen Zeitaufwand von 78,9 Stunden, der für Weiterbildung aufgebracht wurde. Dieser Wert bedeutet, dass bei einer Gesamtteilnehmerquote von 44 Prozent fast jeder zweite Erwachsene zwischen 19 und 65 Jahren in Deutschland jährlich etwa zwei Wochen für Weiterbildung aufbringt (Rosenblatt & Bilger, 2008).

	Weiter- bildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung	Individuell- berufsbezogene Weiterbildung	Nicht berufsbezogene Weiterbildung
Alter	Stunden pro Jahr je Teilnehmer			
	Insgesamt			
19-64 Jahre	78,9	53,0	95,7	63,4
19-29 Jahre	94,2	58,2	123,7	66,5
30-49 Jahre	79,0	53,3	99,2	61,9
50-64 Jahre	63,6	48,0	56,3	62,3
	Männer			
19-64 Jahre	78,0	56,5	93,1	63,3
19-29 Jahre	93,4	71,1	110,5	59,7
30-49 Jahre	78,5	55,2	102,4	63,6
50-64 Jahre	61,0	48,4	52,5	70,1
	Frauen			
19-64 Jahre	80,1	48,4	98,4	63,4
19-29 Jahre	95,1	43,3	136,6	73,4
30-49 Jahre	79,5	50,7	96,0	60,9
50-64 Jahre	66,4	47,5	60,1	58,6

**Tabelle 8**

Jährlicher Zeitaufwand für Weiterbildung nach Weiterbildungsformen, Altersgruppen und Geschlecht, 2007

### Quelle

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008). Daten: TNS Infratest Sozialforschung, Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Der mit Abstand höchste Zeitaufwand wurde im Jahr 2007 für die individuell-berufsbezogene Weiterbildung aufgewendet (95,7 Stunden pro Jahr). Dies sind Weiterbildungen, die in der Regel außerhalb der Arbeitszeit absolviert werden und die trotzdem einen Bezug zur Arbeitsaufgabe haben. 63,4 Stunden im Jahr wurden in die nichtberufsbezogene Weiterbildung investiert. Mit 53 Stunden im Jahr ist die betriebliche Weiterbildung die zeitlich am knappsten bemessene Weiterbildungsform (Tabelle 8).

Auch zwischen den Altersgruppen und Geschlechtern differiert der Zeitaufwand für Weiterbildung.

Die jüngste Altersgruppe weist die höchsten Durchschnittsstundenwerte für Weiterbildung insgesamt auf. Junge Frauen haben das höchste Weiterbildungsvolumen überhaupt. Der große Vorsprung der jüngsten Altersgruppe bei den individuellen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten gegenüber den übrigen Formen lässt vermuten, dass Weiterbildung hier noch der Ergänzung der beruflichen Ausbildung dient (Rosenblatt & Bilger, 2008).

Ein Blick auf die Zahlen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) zeigt, dass der Zeitaufwand für Weiterbildungen bei den 50- bis 64-Jährigen deutlich unter dem der übrigen Altersgruppen liegt. Ältere sind demnach an beruflicher Weiterbildung nicht nur seltener beteiligt. Wenn sie an einer Weiterbildung teilnehmen, wenden sie auch deutlich weniger Zeit dafür auf. Die geringste Abnahme im Altersverlauf lässt sich bei den nicht beruflichen Weiterbildungsaktivitäten beobachten.

# Betriebliche Weiterbildungsangebote von Unternehmen

Die betriebliche Weiterbildung hat eine Sonderstellung innerhalb der beruflichen Weiterbildung. Sie ist eine Strategie der Unternehmen zur Deckung ihres Qualifikationsbedarfs. Für die Beschäftigten ist betriebliche Weiterbildung eine Gelegenheit zur Sicherung und Verbesserung ihrer Qualifikation und der beruflichen Entwicklungschancen. Demnach sind die Erwartungen an die Unternehmen hoch, betriebliche Weiterbildung anzubieten. Die Realität entspricht allerdings nicht dieser Erwartung.

Zwischen 1999 und 2005 sank nach den Daten des CVTS (Continuing Vocational Training Survey – Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung) der Anteil der Unternehmen mit betrieblicher Weiterbildung von zwei Drittel auf etwas mehr als die Hälfte. Das betrifft fast alle Branchen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008).

Im Jahr 2005 hat nicht einmal jeder dritte Beschäftigte in Deutschland an einer betrieblichen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen.

Ein entscheidender Faktor für das Weiterbildungsangebot ist die Unternehmensgröße: 88 Prozent der Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) offerierten im Jahr 2005 betriebliche Weiter-

	Betriebe mit Maßnahmen	darunter Einbeziehung in Weiterbildung	Spezielle Weiterbildung
	<i>Anteil der Betriebe in %</i>		
Handel und Reparatur	13	5	1
Produzierendes Gewerbe	16	5	1
Dienstleistungen	16	7	1
dar.: unternehmensnahe	13	6	1
sonstige	18	8	1
Öffentliche Verwaltung	64	15	3
Betriebe mit ...			
1 bis 4 Beschäftigten	7	2	0
5 bis 19 Beschäftigten	12	5	1
20 bis 99 Beschäftigten	36	11	1
100 bis 499 Beschäftigten	71	24	2
ab 500 Beschäftigten	92	42	7
Alte Bundesländer	18	6	1
Neue Bundesländer	16	6	1
Deutschland	17	6	1

**Tabelle 9**

Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer nach Branchen, Betriebsgrößen und Region, 2006

## Quelle

nach (Bellmann, Kistler, & Wahse, 2007), nur Betriebe, die 50-Jährige und Ältere beschäftigen, Mehrfachnennungen möglich

bildung. Von den mittelgroßen Unternehmen boten rund zwei Drittel ihren Mitarbeitern Weiterbildung an. Dagegen war nur die Hälfte der Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) auf diesem Gebiet aktiv.

Auch innerhalb der Wirtschaftszweige ist das Weiterbildungsangebot für die Beschäftigten divergent: Zu den Zweigen mit einem hohen Angebot betrieblicher Weiterbildung zählen das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die sonstigen Dienstleistungen (unter denen technische und kaufmännische Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsleistungen einen Schwerpunkt bilden), der Kraftfahrzeughandel und die Instandhaltung sowie die Energie- und Wasserversorgung. Zu den wenig weiterbildungsaktiven Zweigen gehören das Baugewerbe, das Gastgewerbe und der Einzelhandel. Die erste Gruppe von Wirtschaftszweigen repräsentiert eher wissensintensive Branchen, die zweite eher Wirtschaftsbereiche mit hohen Anteilen gering qualifizierter Beschäftigter.

Neben der Unternehmensgröße und der Branchenzugehörigkeit ist der Grad der Innovationsaktivitäten des Unternehmens ein wesentlicher Faktor für deren Weiterbildungsaktivitäten. Unternehmen, die im Erhebungsjahr Produkt- oder Prozessinnovationen einführten, hatten auch eine höhere Weiterbildungsintensität (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008).

Vor allem den Beschäftigten im höheren Alter steht betriebliche Weiterbildung nur unzureichend zur Verfügung. Wenige Betriebe beziehen Ältere in Weiterbildungsaktivitäten ein oder fördern spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere – und ihr Anteil sinkt. Das zeigt die IAB-Betriebspanelerhebung aus dem Jahr 2006 (Bellmann, Kistler, & Wahse, 2007).

Selbst die Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten beziehen nicht einmal zur Hälfte Ältere in die Weiterbildung ein, nur sieben Prozent bieten darüber hinaus spezifische Angebote für Ältere an. Beschäftigte in kleinere Unternehmen haben in Bezug auf die betriebliche Weiterbildung noch deutlich geringere Chancen – Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten beispielsweise beziehen Ältere nur zu elf Prozent in die Weiterbildung ein; spezifische Angebote für Ältere gibt es fast gar nicht (Tabelle 9).

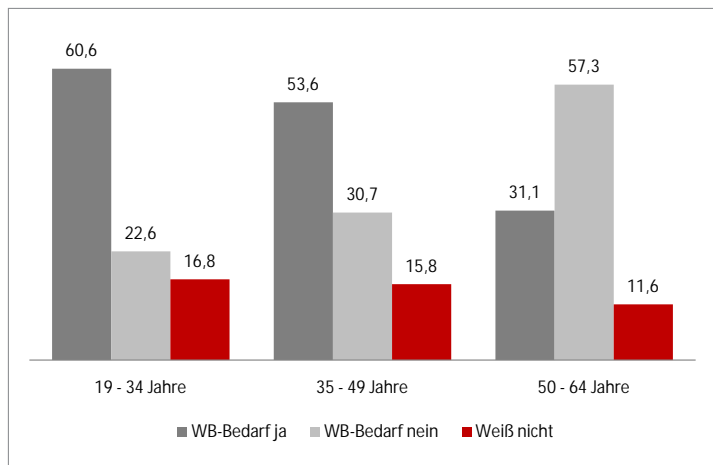
Von den Branchen ist nur die Öffentliche Verwaltung in der Weiterbildung Älterer häufiger aktiv. 15 Prozent der Institutionen der Öffentlichen Verwaltung bieten den älteren Arbeitnehmenden Weiterbildung an, aber auch nur drei Prozent halten spezifische Angebote für Ältere bereit.

## Subjektive Einschätzung von Weiterbildungsbedarf und -barrieren

Die Teilnahme an Weiterbildung entscheidet sich nicht ausschließlich am Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen, sondern auch an der Nachfrage durch die Beschäftigten. Diesem subjektiven Faktor geht der folgende Abschnitt nach. Datenbasis der folgenden Angaben ist die empirische Untersuchung „Profile lebenslangen Lernens“ zu Weiterbildungseinstellungen aus dem Jahr 2001 (vgl. Schiersmann, 2006). Wie schätzen ältere Erwerbspersonen ihren Weiterbildungsbedarf ein und welche Barrieren hindern sie, Weiterbildung zu nutzen?

Die Frage, ob sie in den nächsten Jahren Bedarf an beruflicher Weiterbildung sähen, beantwortete die Hälfte aller befragten Erwerbspersonen (51%) mit Ja; ein Drittel (34%) verneinte dies und 15 Prozent beantworteten die Frage mit „weiß nicht“.

Die einzelnen Altersgruppen unterschieden sich dabei deutlich, wie Abbildung 7 zeigt. Die jüngste und mittlere Altersgruppe der Befragten gab zu einem hohem Prozentsatz (61% bzw. 54%) eigenen Weiterbildungsbedarf an. In der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen dagegen waren weniger als ein Drittel der Befragten (31%) davon überzeugt, sich in den nächsten Jahren weiterbilden zu müssen. Mehr als die Hälfte dieser Altersgruppe (57%) verneinte einen Bedarf an Weiterbildung.



**Abbildung 7**

Subjektiv eingeschätzter Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren von Erwerbspersonen nach Alter, Anteile in %

### Quelle

nach Daten aus (Schiersmann 2006), eigene Darstellung

Welche Gründe hindern die Befragten daran sich weiterzubilden?

Hohe Belastung und Zeitmangel wurden vom Durchschnitt der Gesamtgruppe mit einem Anteil von 37 Prozent am häufigsten als Hinderungsgrund genannt. Der fehlende Nutzen einer Weiterbildung wurde mit 30 Prozent am zweithäufigsten angeführt.

Interessant ist die Veränderung der Struktur der Weiterbildungsbarrieren mit steigender Altersgruppe (Abbildung 8). In der jüngsten und mittleren Gruppe der Befragten ist eine hohe Belastung bzw. Zeitmangel der häufigste Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildung. Dieser Grund wurde darüber hinaus von Frauen häufiger als von Männern angeführt. Das deutet darauf hin, dass vor dem 50. Lebensjahr Familienarbeit, Erwerbstätigkeit und Weiterbildung besonders stark zeitlich miteinander konkurrieren.

Die zeitliche Belastung als Weiterbildungsbarriere wurde von den älteren Befragten weniger häufig angegeben. Bei ihnen war der fehlende Nutzen einer Weiterbildung und damit die fehlende Motivation mit einem Anteil von 59 Prozent der ausschlaggebende Hinderungsgrund. Ältere sehen offenbar nicht, dass Weiterbildung einen nachhaltigen positiven Einfluss auf ihre Erwerbssituation haben könnte (Schiersmann 2006). Der fehlende Nutzen wiederum wurde von den jüngeren Altersgruppen deutlich seltener als Weiterbildungsbarriere genannt.

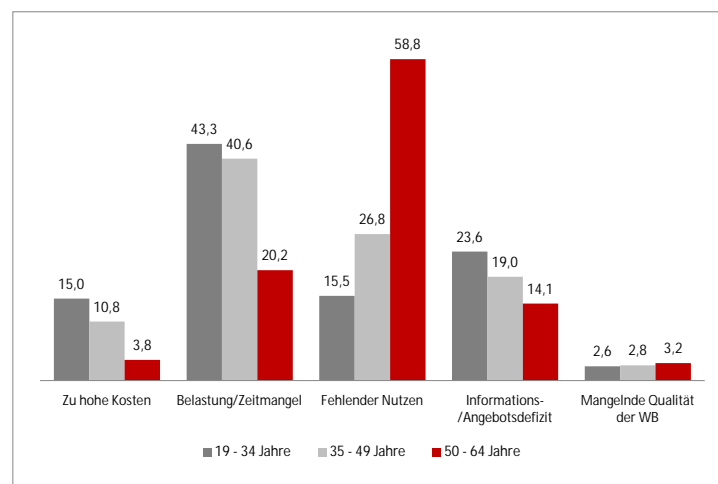
Andere Gründe, wie der Kostenfaktor, ein Informations- und Angebotsdefizit oder die mangelnde Qualität von Weiterbildungen sind weitaus seltener dafür verantwortlich, wenn Weiterbildungen nicht genutzt werden. Dies gilt für alle Altersgruppen.

**Abbildung 8**

Wichtigste Weiterbildungsbarriere nach Altersgruppe, Anteile in %

**Quelle**

nach Daten aus (Schiersmann 2006),  
eigene Darstellung



# Bildung in Volkshochschulen

Volkshochschulen haben einen wichtigen Platz in der Weiterbildungslandschaft Deutschlands. Etwa 6,5 Millionen Plätze in Volkshochschulkursen wurden im Jahr 2006 belegt, drei Viertel (75%) davon von Frauen. Das dürfte auch auf das angebotene Themenspektrum zurückzuführen sein.

Vor allem für ältere Menschen nimmt die Volkshochschule an Attraktivität zu. Oder umgekehrt: Mit ihrer wachsenden Zahl sind ältere Menschen eine interessante und größer werdende Zielgruppe von Bildungsangeboten der Volkshochschule. In einer Befragung der Bertelsmann-Stiftung gaben immerhin 42 Prozent der Befragten an, sich im Rentenalter weiterbilden zu wollen, etwa an der Volkshochschule oder an einer Universität (Prager & Schleiter, 2006).

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat im Jahr 2004 die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ verabschiedet. Ziel ist es darzustellen, wie das Lernen in allen Lebensphasen angeregt und unterstützt werden kann. Die Strategie orientiert sich an den Lebensphasen von der frühen

**Tabelle 10**

Einordnung der sechs Altersgruppen in der Volkshochschul-Statistik und Belegungsanteile 1963, 1978 und 2003

**Quelle**

(Pehl, 2005)

Altersgruppen in der Volkshochschul-Statistik ab 1978	„Lebensphasen“ angelehnt an die BLK-Strategie Lebenslanges Lernen		Anteil 1963	Anteil 1978	Anteil 2003
Unter 18 Jahren	(Kinder und) Jugendliche	in Schule und Ausbildung	52%	18,3%	6,3%
18 bis unter 25 Jahren	Junge Erwachsene	vom Eintritt in die Arbeitswelt bis zur Aufnahme einer geregelten Berufstätigkeit		21,1%	8,5%
25 bis unter 35 Jahren	Erwachsene	höchste Beanspruchung von Familie und Berufstätigkeit	35%	24,9%	21,9%
35 bis unter 50 Jahren				24,0%	33,5%
50 bis unter 65 Jahren	Ältere (Erwachsene)	höchste Verantwortung im Arbeitsleben Vorbereitung auf Ruhestand	13%	8,3%	21,2%
65 Jahre und älter		nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess		3,5%	8,5%



Kindheit bis ins hohe Alter. Die Lebensphase „Ältere“ umfasst dabei Erwachsene, die sich in der Regel nur noch wenige Jahre vor dem oder bereits im Ruhestand befinden. Die Bedeutung formalen Lernens nimmt in dieser Phase ab; die Lernenden haben eine größere Freiheit, selbst zu bestimmen, ob, wie und wofür sie lernen. Der Erwerb oder der Erhalt von Selbstständigkeit und Selbstbestimmung auch im höheren Lebensalter ist eine wesentliche Zielsetzung dieser Lebensphase. Bei der Kompetenzentwicklung kommt es weniger auf die Neuentwicklung von Fertigkeiten und Fähigkeiten an, sondern mehr auf den Erhalt des Vorhandenen. Das Lernen Älterer übernimmt auch kompensatorische Funktionen, insbesondere für die späte Berufs- bzw. Arbeitsphase, den Ausstieg aus dem Arbeitsleben und dem Ausgleich von potenziellen Defiziten. Gleichzeitig erwerben Ältere neue Kompetenzen, um Erfahrungen und Wissen weiterzugeben oder um ehrenamtliche Funktionen ausüben zu können (BMBF, 2008).

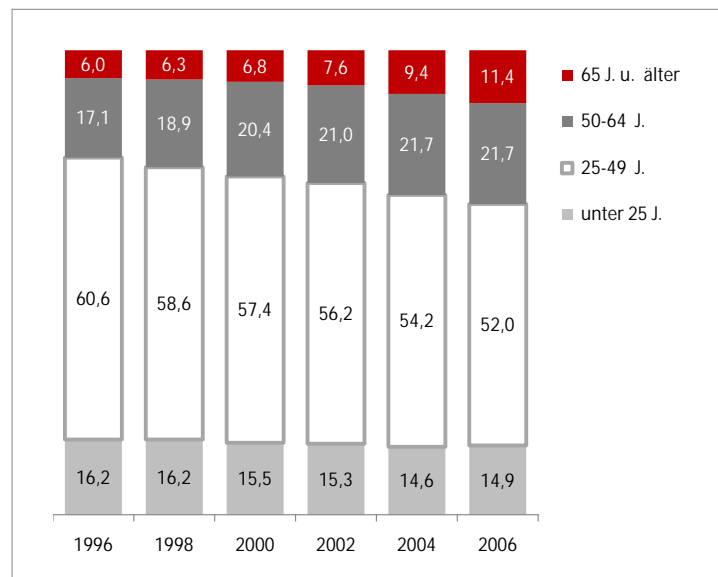
Tabelle 10 auf Seite 23 zeigt, wie sich im Zeitraum von 1963 bis 2003 die Nutzung von Volkshochschulangeboten durch unterschiedliche Altersgruppen gewandelt hat. Die größte Nutzergruppe sind die 25- bis unter 50-Jährigen. Die 50-Jährigen und Älteren haben über die Jahrzehnte allerdings ihren Anteil der Teilnahme an Volkshochschulkursen erhöht. Im Jahr 2003 wurden 30 Prozent aller Plätze in Volkshochschulen von Angehörigen dieser Altersgruppe belegt. Vierzig Jahre früher waren dies lediglich dreizehn Prozent.

**Abbildung 9**

Kursbelegungen an Volkshochschulen  
nach Alter, 1996-2006

**Quelle**

nach (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), 2008), Daten: Volkshochschul-Statistik, bezogen nur auf Teilnahmefälle mit Altersangabe



Die Entwicklung in der jüngsten Vergangenheit dokumentiert Abbildung 9. Sie gibt die Altersstruktur der in der Volkshoch-

	unter 18 J.	18-24 J.	25-34 J.	35-49 J.	50-64 J.	65 J. u. älter
<b>Politik - Gesellschaft - Umwelt</b>	10,8	5,4	17,3	31,0	20,6	14,8
<b>Kultur - Gestalten</b>	11,7	6,2	15,9	32,4	22,1	11,8
<b>Gesundheit</b>	4,3	5,2	18,0	37,0	23,6	11,9
<b>Sprachen</b>	4,3	10,8	21,7	31,5	21,1	10,6
<b>Arbeit - Beruf</b>	8,3	8,4	16,7	35,2	20,9	10,6
<b>Grundbildung - Schulabschlüsse</b>	22,9	44,2	14,8	12,4	3,5	2,3
<b>Insgesamt</b>	6,7	8,2	18,6	33,4	21,7	11,4

schule Lernenden wieder. Im Verlauf der Jahre 1996 bis 2006 hat sich vor allem der Anteil der mittleren Altersgruppen klar verringert – von 61 auf 52 Prozent. Der Anteil der 50-Jährigen und Älteren an den Volkshochschulangeboten hat dagegen beträchtlich zugenommen – von 23 auf 33 Prozent.

Ein Blick auf die einzelnen Programmbereiche in den Volkshochschulen zeigt, an welchen Themen die über 50-Jährigen besonderes Interesse haben. Es sind die Programmbereiche Gesundheit, Politik-Gesellschaft-Umwelt und Kultur-Gestalten, bei denen sich die Teilnehmenden zu mehr als einem Drittel aus dieser Altersgruppe rekrutieren. Dagegen werden Schulabschlüsse in diesem Alter nur zu einem sehr geringen Teil nachgeholt.

**Tabelle 11**

Altersverteilung in Volkshochschulkursen nach Programmbereichen, 2006

**Quelle**

(Reichart & Huntemann, 2007)

## Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2008). *Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bellmann, L., Kistler, E., & Wahse, J. (2007). Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. *IABKurzbericht, Nr. 21*
- BMBF. (2006). Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, Berlin.
- BMBF. (2008). BLK-Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Retrieved 30.11.2008, from <http://www.bmbf.de/de/11670.php>
- Brandt, P. (2008). Aufhellungen am deutschen Weiterbildungshimmel *Reihe „DIE FAKTEN“*. . Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE). (2008). *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008*. Bonn: W. Bertelsmann Verlag.
- Eurostat. (2008). Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2008. Luxemburg.
- Konsortium Bildungsberichterstattung. (2006). Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Pehl, K. (2005). Altersstruktur bei VHS-Teilnehmenden und demographische Entwicklung. DIE-Fakten. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- Prager, J. U., & Schleiter, A. (2006). Älter werden - aktiv bleiben?! Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Gütersloh: BertelsmannStiftung.
- Reichart, E., & Huntemann, H. (2007). Volkshochschul-Statistik 2006. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- Rosenblatt, B. v., & Bilger, F. (2008). *Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007*. München.
- Schiersmann, C. (2006). Profile lebenslangen Lernens. Weiterbildungserfahrungen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

In der Reihe **GeroStat Report Altersdaten** sind bisher erschienen:

Sonja Menning. *Lebenserwartung, Mortalität und Morbidität im Alter*. GeroStat Report Altersdaten, Heft 1/2006.

Sonja Menning. *Gesundheitszustand und gesundheitsrelevantes Verhalten Älterer*. GeroStat Report Altersdaten. Heft 2/2006.

Sonja Menning, Elke Hoffmann und Heribert Engstler. *Erwerbsbeteiligung älterer Menschen und Übergang in den Ruhestand*. GeroStat Report Altersdaten. Heft 1/2007.

Sonja Menning. *Haushalte, familiäre Lebensformen und Wohnsituation älterer Menschen*. GeroStat Report Altersdaten. Heft 2/2007.

Elke Hoffmann, Juliane Nachtmann. *Alter und Pflege*. GeroStat Report Altersdaten. Heft 3/2007.

Sonja Menning. *Ältere Menschen in einer alternden Welt - Globale Aspekte der demografischen Alterung*. GeroStat Report Altersdaten. Heft 1/2008.

## Statistisches Informationssystem GeroStat

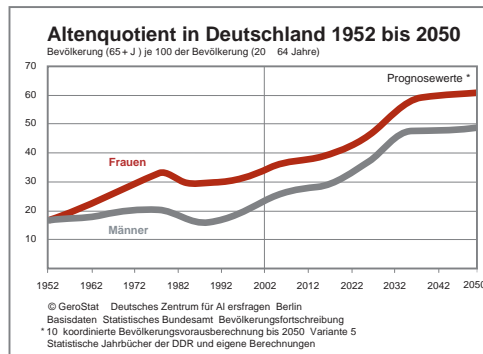
Daten zu demographischen und  
sozialen Fragen des Alter(n)s  
[www.gerostat.de](http://www.gerostat.de)

einfach, schnell, aktuell und kostenfrei

mit statistischen Fakten wie

- demographische Altersmaße · Übergang in  
den Ruhestand · Bevölkerungsprognosen
- Pflegebedürftigkeit · Lebenserwartung
- Einkommen im Alter · Haushaltsstrukturen
- Gesundheitszustand · soziale Sicherung u. a.

Reports mit Grafiken



Deutsches Zentrum für Altersfragen  
Manfred-von-Richthofen-Str. 2  
12101 Berlin  
[www.dza.de](http://www.dza.de)

Kontakt Elke Hoffmann · Sonja Menning  
Telefon +49(0)30.260 740 -71 / -63  
Email über [www.gerostat.de](http://www.gerostat.de)  
[www.gerostat.de](http://www.gerostat.de)

mai@vonerot.de

### Impressum

Sonja Menning (2008). Bildung und Alter.  
GeroStat Report Altersdaten 02/2008.  
Deutsches Zentrum für Altersfragen:  
Berlin.

Erschienen im Dezember 2008

Das Projekt GeroStat wird gefördert durch  
das Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend.

Gestaltung

Stefanie Roth · [www.vonerot.de](http://www.vonerot.de)