

Alexandra Maßmann

Einflussfaktor subjektives Alter

Effekte auf die Teilnahme an
und die Bewertung von Weiterbildungen

SOZIALWISSENSCHAFTEN HEUTE

Alexandra Maßmann

Einflussfaktor subjektives Alter

Effekte auf die Teilnahme an
und die Bewertung von Weiterbildungen

SOZIALWISSENSCHAFTEN HEUTE



Alexandra Maßmann

Einflussfaktor subjektives Alter

Effekte auf die Teilnahme an
und die Bewertung von Weiterbildungen

SOZIALWISSENSCHAFTEN HEUTE



Sozialwissenschaften heute

In der wbv-Reihe werden Qualifikationsschriften aus der Bildungs- und Sozialforschung sowie der Pädagogik und Soziologie veröffentlicht, die mit summa cum laude oder magna cum laude bewertet wurden.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

2018 wbv Publikation

ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:

wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

wbv.de

Umschlaggestaltung: Christiane Zay, Potsdam

Bestell-Nr.: 6004619

ISBN: 978-3-7639-5884-9 (Print)

DOI: 10.3278/6004619w

Band 2

Printed in Germany

Die Dissertation ist unter dem Originaltitel „Weiterbildungsteilnahme und subjektives Alter. Effekte des Alters auf die Motivation zur Teilnahme und Einschätzung von Weiterbildungsveranstaltungen“ an der Universität Würzburg erschienen.



Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter **wbv-open-access.de**

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind.

Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Inhalt

Vorwort	7
Abstract	9
1 Einleitung	11
2 Forschungsstand Weiterbildung	15
2.1 Teilnahme an Weiterbildung	15
2.1.1 Alter	16
2.1.2 Erwerbsstatus	20
2.1.3 Bildungsstatus	22
2.1.4 Geschlecht	25
2.1.5 Migrationshintergrund	26
2.2 Inhalte von Weiterbildung	28
2.3 Didaktische Arrangements in Weiterbildungsveranstaltungen	30
2.4 Funktion von Weiterbildung	32
2.5 Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	36
3 Forschungsstand Altersforschung	41
3.1 Chronologisches vs. subjektives Alter	41
3.2 Kognitives Alter	44
3.3 Soziales Alter	48
3.4 Psychisches Alter	50
4 Fazit zum Forschungsstand	55
5 Theorie	59
5.1 Meta-Theorie – Modell der Selbst-Konkordanz	59
5.2 Modell der Optimierung durch Selektion und Kompensation	62
5.3 Selbstbestimmungstheorie der Motivation	64
5.4 Theoretisches Modell	67
6 Hypothesen	71
7 Methoden	73
7.1 Untersuchungsdesign	73
7.2 Erhebungsmethoden	73
7.3 Stichproben	74
7.4 Auswertungsmethoden	77

7.5	Operationalisierung	80
7.5.1	Alter (chronologisch und subjektiv)	82
7.5.2	Inhalte	84
7.5.3	Didaktische Arrangements	84
7.5.4	Funktion (beruflich, sozial, persönlich)	85
7.5.5	Motivation (intrinsisch, identifiziert, extrinsisch, Amotivation) ...	86
7.5.6	Kontrollvariablen	87
8	Ergebnisse	89
8.1	Voranalysen	89
8.2	Hauptanalysen	97
8.2.1	Inhalte	98
8.2.2	Didaktische Arrangements	101
8.2.3	Funktion	105
8.2.4	Motivation	114
8.3	Strukturgleichungsmodelle	123
9	Diskussion	133
9.1	Inhaltliche Zusammenfassung	133
9.1.1	Inhalte	134
9.1.2	Didaktische Arrangements	135
9.1.3	Funktion	137
9.1.4	Motivation	139
9.2	Kritische Betrachtung der Ergebnisse	141
9.2.1	Inhaltliche Einschränkungen	141
9.2.2	Methodische Einschränkungen	142
9.3	Theoretische Implikationen – Theoretische Weiterentwicklung	145
	Literatur	151
	Abbildungsverzeichnis	165
	Tabellenverzeichnis	165
	Anhang	167
	Autorin	173

Vorwort

Lebenslanges Lernen kursiert als Schlagwort mittlerweile seit mehr als 20 Jahren sowohl im öffentlichen als auch wissenschaftlichen Diskurs. Landläufig werden hierunter die Notwendigkeit, aber auch Möglichkeiten gefasst, nach dem Ende der Schul- oder Berufsausbildung weiteres Wissen und Kompetenzen zu erwerben – privat oder in Bildungsinstitutionen, informell oder als berufliche Weiterbildung.

Das Normative an „Lebenslangem Lernen“ wird dabei grundsätzlich nicht in Abrede gestellt. Die viel zitierte Halbwertszeit von gesichertem Wissen verändert sich durch technologischen und soziokulturellen Wandel deutlich, private Fertigkeiten für eine verbesserte Lebensführung wollen ebenso erworben werden wie berufliche Qualifikationen zur optimalen Bewältigung von Anforderungen im Arbeitsleben. Und auch wenn dies nicht die Motive sind, so besitzt „Lebenslanges Lernen“ im pädagogischen Kontext die ebenso wichtige Nuance der Persönlichkeitsbildung und -entwicklung über die Lebensspanne.

Was aber dieser Forderung bislang in erheblichem Maße fehlt sind gesicherte Erkenntnisse über das „Wie“ dieses lebenslangen Lernens. In welcher Form sollte Wissen dargeboten werden, damit es zu den Bedürfnissen der Lernenden passt, in welchem Lebensabschnitt verfügen Lernende über besondere Motivlagen für den Erwerb von Wissen und Kompetenzen? Und wie wird beides am besten zusammengebracht: das didaktische Wie mit dem individuellen Warum?

Was in der Lern- und Motivationspsychologie ein Allgemeinplatz geworden ist, hält erst langsam Einzug in die Debatte um „Lebenslanges Lernen“, zumal wenn es um empirische Evidenzen jenseits qualitativer Einzelfallstudien geht. Das besondere Verdienst der vorliegenden Studie ist es daher, zum einen theoretisch innovative Grundlagen für neue Perspektiven in der Erwachsenenbildung zu legen und diese zum anderen einer breiten quantitativen Überprüfung zu unterziehen.

Sie ist allein deshalb besonders lesenswert, weil eine stringente theoretische Herleitung zum Forschungsgegenstand als Grundlage für die Überprüfung an zwei groß angelegten Studien entwickelt wird. Gerade weil sich nicht alle Annahmen luppenrein bestätigen lassen, führen die empirischen Daten zu einer homogenen Weiterentwicklung der Theorie. Die vorliegende Arbeit bereichert daher in erheblichem Maße den Diskurs zu „Lebenslangem Lernen“ und unterfüttert das Normative mit einer Herangehensweise, die das Altern als wichtiges Merkmal für die besonderen Möglichkeiten des Lernens in der Erwachsenenbildung betrachtet. Von dieser Studie werden neue Impulse ausgehen!

Juli 2018

Prof.in Regina Egetenmeyer, Prof. Heinz Reinders

Abstract

Die Arbeit untersucht die Weiterbildungsteilnahme unter Berücksichtigung des (subjektiven) Alters. Hierzu werden verschiedene Aspekte einer Teilnahme erfasst, die von zentraler Bedeutung für das Individuum sind: die persönliche Übereinstimmung mit den Inhalten und den didaktischen Arrangements, die Funktion des Kursbesuchs sowie die Motivation der Teilnahme.

Mit steigendem subjektivem Alter wird eine Zunahme der Übereinstimmung mit den Inhalten erwartet. Der aktuelle Forschungsstand lässt für das subjektive Alter eine Abnahme beruflicher und eine Zunahme persönlicher und sozialer Funktion von Weiterbildung vermuten. Auch der Zusammenhang von subjektivem Alter und selbst- bzw. fremdbestimmter Motivation wird untersucht.

Der Arbeit liegen zwei Studien zugrunde. Die Auswertung erfolgt mittels Regressionsanalysen und Strukturgleichungsmodellen.

Das subjektive Alter erweist sich als nützlicher Erklärungsansatz für die Motivation und Einschätzung einer Weiterbildungsteilnahme, auch wenn die aufgestellten Annahmen nur zum Teil bestätigt werden konnten. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Überarbeitung der theoretischen Basis für zukünftige Untersuchungen.

The present work examines the continuing education participation taking into account the (subjective) age. For this purpose, various aspects of participation that are of central importance to the individual are covered: the personal agreement with the contents and the didactic arrangements, the role of the attendance as well as the motivation to participate.

With increasing subjective age, an increase in compliance with the content is expected. The current state of research suggests a decline in professional/vocational and an increase in the personal and social function of continuing education for subjective age. The relationship between subjective age and self-determined or externally determined motivation is also examined.

The work is based on two studies. The evaluation is carried out by means of regression analyzes and structural equation models.

Subjective age proves to be a useful explanatory approach for the motivation and appreciation of continuing education, even if the assumptions were only partially confirmed. On this basis, the theoretical groundwork for future investigations will be revised.

1 Einleitung

Die Teilnahme an Weiterbildung steht prinzipiell allen Erwachsenen offen und kann einen wichtigen Beitrag zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung leisten. Dennoch zeigt sich in der Praxis, dass eine „große Diskrepanz zwischen Wertschätzung der Erwachsenenbildung und der tatsächlichen Bildungsaktivität von Erwachsenen besteht“ (Tippelt & von Hippel, 2011, S. 12; vgl. auch Bilger & Strauß, 2015).

Weiterbildung steht somit, wie das übergeordnete Thema Bildung allgemein, im Fokus des gesellschaftlichen Diskurses. Hierdurch werden Erwartungen an die Teilnahme aufgeworfen. Für die pädagogische Betrachtung des Phänomens der Weiterbildungsteilnahme ist dieser gesellschaftliche Anspruch aber von eher marginalem Interesse. Hier stellt sich vielmehr die Frage, warum der/die Einzelne teilnimmt und welchen Einfluss und welche Folgen die Weiterbildung subjektiv für die Teilnehmenden hat. Individuen können gesellschaftliche Erwartungen zwar wahrnehmen, diese münden aber nicht zwangsläufig in Handlungen. Es ist demnach nicht ausschließlich zu fragen, was die Gesellschaft verlangt, sondern welche Erwartungen und Bedeutungen für das Individuum mit einer Weiterbildung zusammenhängen. Dabei stellt sich die vorliegende Arbeit insbesondere die Frage, wie diese Wahrnehmung und Einschätzung intersubjektiv über verschiedene Altersphasen hinweg variiert.

Das Alter ist insofern eine Einschränkung für die allgemeine Teilhabe einer Bevölkerung an Weiterbildung, da auch aus bildungspolitischer und gesellschaftlicher Sicht die Idee vom aktiven Altern immer zentraler wird und sich damit die Ansprüche und Vorstellungen zu Rechten und Pflichten von älteren Gesellschaftsmitgliedern verändern. Neben dem Recht auf soziale Fürsorge und lebenslanges Lernen sollen Alternde insbesondere auch bereit sein, Bildungs- und Trainingsmöglichkeiten wahrzunehmen und dadurch aktiv zu bleiben (Kruse, 2011). Der vorliegenden Arbeit liegt dabei die Vorstellung zugrunde, dass Altern einen lebenslang voranschreitenden Prozess kennzeichnet, dem Personen jeden Alters unterworfen sind. Der Prozess des Alterns ist hier somit nicht nur für das höhere Lebensalter relevant. Um aktives Altern zu ermöglichen, spielt nach der gesellschaftlichen Wertvorstellung die Bereitstellung von und die Teilnahme an geeigneten Weiterbildungsveranstaltungen eine zentrale Rolle. Hierdurch werden, so die Argumentation, Möglichkeiten und Anreize für eine Teilnahme gesetzt und Alternden die Chance unterbreitet, aktiv an Bildungsveranstaltungen zu partizipieren. Neben dieser allgemeinen Forderung nach lebenslangem Lernen und aktivem Altern auf gesellschaftlicher Ebene kann Weiterbildung aber auch aus einer subjektiven Perspektive betrachtet und als wesentliche Partizipationsform im Alter betrachtet werden. Dies ist Ansatzpunkt und Ziel der vorliegenden Arbeit. Denn aus subjektiver Sicht ist anzunehmen, dass Weiterbildung, insbesondere wenn diese mit intrinsischer Motivation einhergeht, die Lebenszufriedenheit verbessert (Schuller, Preston, Hammond, Brassat-Grundy &

Bynner, 2004; Sheldon, 2009). Die subjektive Perspektive bietet darüber hinaus die Möglichkeit, persönliche Beweggründe für die Teilnahme und Einschätzung einer Veranstaltung zu erfassen und diese genauer zu verstehen. Dabei ist entscheidend, dass zwar gesellschaftliche Forderungen bestehen, aber die Entscheidung zur Teilnahme und Einschätzung eines Kurses immer auf einer persönlichen und subjektiven Ebene angesiedelt ist. Hierzu wurde die Bedeutung des subjektiven Alters bereits von verschiedenen Arbeiten gezeigt (Kade, 2009; Staudinger, 2012). Die Vermutung liegt demnach nahe, dass das subjektive Alter auch bei der Betrachtung von Weiterbildung eine zentrale Relevanz hat. Daher erscheint es ertragreich zu untersuchen, welche Motivation und Funktion einer Weiterbildung in verschiedenen Lebensaltern zugrunde liegt. Denn sofern sich hier Unterschiede zeigen, spielen diese eine relevante Rolle bei der subjektiven Erwartung und Wahrnehmung einer Veranstaltung. Auch die Übereinstimmung mit den Inhalten und didaktischen Arrangements eines Kurses sind von Interesse, da hierdurch die Einschätzung einer Veranstaltung deutlich positiv oder negativ beeinflusst werden kann. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es demnach, den Einfluss des Alters, insbesondere des subjektiv empfundenen Alters, auf die Wahrnehmung einer Weiterbildung zu untersuchen. Die Wahrnehmung der Weiterbildung meint hierbei die Einschätzung der Übereinstimmung mit den Inhalten und didaktischen Arrangements sowie der Funktion und der Motivation zur Teilnahme.

Der aktuelle Forschungsstand zum Thema Alter bzw. Altern und Weiterbildung liefert eine Vielzahl an deskriptiven Daten, es fehlt jedoch an eher theoriebasierten Vorgehensweisen. Die vorliegende quantitative Arbeit, die mittels Strukturgleichungsmodellen Zusammenhänge zwischen Merkmalen des Alterns und Aspekten der Teilnahme an Weiterbildung testet, ist damit in einer relevanten Forschungslücke angesiedelt.

Die in der vorliegenden Arbeit bearbeiteten Fragen beziehen sich darauf, welche Motivation und Funktion einer Weiterbildung in unterschiedlichen Lebensaltern zukommt. Außerdem stellt sich die Frage, inwiefern die Teilnehmenden persönlich mit den besuchten Inhalten und didaktischen Arrangements übereinstimmen. Und nehmen die Teilnehmenden die Ausrichtung der Angebote auch als altersangemessen wahr? Informationen hierüber können helfen, die Teilnahmebedingungen in verschiedenen Lebensphasen besser verstehen und einschätzen zu können.

Dabei darf die Heterogenität der Entwicklung im Erwachsenenalter nicht außer Acht gelassen werden (Oswald, 2000). Da Alter erst durch eine „subjektinterne Wahrnehmung und Bewertung seine ‚psychische Realität‘“ (Filipp, Ferring & Klauer, 1989) erhält, bietet sich eine Betrachtung des subjektiven Alters im Zusammenhang mit Weiterbildung an, da auch die persönliche Einschätzung eines Kurses subjektiven Ursprungs ist. Die Bedeutung des subjektiven Alters wurde dabei bereits von verschiedenen Arbeiten nahegelegt (Goldsmith & Heiens, 1992; Rubin & Berntsen, 2006).

Die vorliegende Arbeit betrachtet die Wahrnehmung einer Weiterbildungsteilnahme vor dem Hintergrund des Alters. Hierbei steht insbesondere das subjektive

Alter im Zentrum der Untersuchung, wobei Personen verschiedenen Alters betrachtet werden. Es wird dazu vor allem erfasst, inwiefern das Alter in Zusammenhang mit der Übereinstimmung der Inhalte der Weiterbildung steht. Des Weiteren wird untersucht, ob sich die Wahrnehmung verschiedener didaktischer Arrangements altersbedingt verändert. Als dritte zentrale Frage wird der Zusammenhang des Alters mit den Funktionen einer Weiterbildung betrachtet. Zuletzt wird auch die Art der Motivation für eine Weiterbildungsteilnahme in Abhängigkeit des Alters untersucht.

Zunächst erfolgt eine Betrachtung des bisherigen Forschungsstandes zum Thema Weiterbildung (Kapitel 2). Vor allem werden hier wichtige Einflussfaktoren auf die Teilnahme wie das Alter, Erwerbs- und Bildungsstatus, Geschlecht und Migrationshintergrund betrachtet. Daraufhin wird die bisherige Forschung zu den Inhalten von Weiterbildung aufgegriffen (2.2) sowie Studien und Arbeiten zu den Methoden und didaktischen Arrangements (2.3). Hier schließt sich die Betrachtung des Forschungsstandes zu den Funktionen einer Teilnahme (2.4) sowie der Motivation an, die mit einer Weiterbildungsteilnahme einhergeht (2.5). Nachdem hier zunächst die Forschung im Rahmen der Weiterbildung aufgegriffen wurde, folgt in Kapitel 3 die Betrachtung der wichtigen unabhängigen Variable *Alter*. Hierbei erfolgt zunächst die Erfassung von Forschungen zum chronologischen und subjektiven Alter (3.1). Daraufhin werden verschiedene Altersbereiche genauer erfasst: das kognitive, soziale und psychische Alter (3.2 bis 3.4). Der in Kapitel 2 und 3 vorgestellte Forschungsstand wird im Anschluss kritisch reflektiert (Kapitel 4) und die vorliegende Arbeit wird in den Forschungsstand eingegliedert.

Nach der Einordnung der Arbeit in den Forschungsstand wird im fünften Kapitel die theoretische Basis der Arbeit gelegt. Hierbei wird zunächst das *Modell der Selbst-Konkordanz* dargestellt (5.1), welches als Meta-Theorie dient und somit nicht direkt in das theoretische Modell einbezogen wird. Es folgt die Betrachtung des *Modells der Optimierung durch Selektion und Kompensation* (SOK-Modell) (5.2), welches als Grundlage für die theoretischen Überlegungen zu den Inhalten, didaktischen Arrangements und den Funktionen der Weiterbildung dient. In Zusammenhang mit der Betrachtung des Selbst-Konkordanz-Modells und dem SOK-Modell wird davon ausgegangen, dass mit dem (subjektiven) Alter eine stärkere Übereinstimmung mit den Inhalten einer Veranstaltung einhergeht. Darüber hinaus wird angenommen, dass auch die Wahrnehmung verschiedener didaktischer Arrangements dem Alter unterworfen ist. Außerdem wird angenommen, dass mit dem (subjektiven) Alter die berufliche Funktion einer Weiterbildung abnimmt, die soziale und persönliche Funktion aber an Bedeutung gewinnt. Die *Selbstbestimmungstheorie der Motivation* (5.3) liefert darüber hinaus wichtige Informationen für die Betrachtung der Motivationsarten, mit denen Weiterbildung einhergeht. Dabei wird hier mit weiterem Rückgriff auf die Meta-Theorie der Selbst-Konkordanz angenommen, dass mit steigendem subjektivem Alter die fremdbestimmte Motivation für eine Teilnahme an Weiterbildung abnimmt, die selbstbestimmte Motivation demgegenüber aber an Bedeutung gewinnt. Aus dieser theoretischen Basis geht das theoretische Modell her-

vor, welches die vorliegende Arbeit testet (5.4). In Kapitel 6 werden aus dem aufgestellten Modell die zu überprüfenden Hypothesen abgeleitet.

Die vorliegende Arbeit basiert auf zwei Studien. Die erste Studie umfasst die Teilnehmenden des von der Domschule Würzburg koordinierten Kurses *Theologie im Fernkurs*, die zweite Studie enthält Daten von Teilnehmenden verschiedener Kurse an Volkshochschulen (VHS) und Industrie- und Handelskammern (IHK) in Bayern. Die Methoden der Datengewinnung, die Stichproben und Auswertungsmethoden werden in den Kapiteln 7.1 bis 7.4 dargestellt. Kapitel 7.5 erläutert die Operationalisierung der unabhängigen und abhängigen Variablen, die im Weiteren untersucht werden.

In Kapitel 8 erfolgt die Vorstellung der Ergebnisse. Diese umfassen Voranalysen (8.1), basierend auf dem Vergleich von Mittelwerten und Korrelationen. Die Vorstellung der Hauptanalysen (8.2) und Strukturgleichungsmodelle (8.3) stellt die inferenzstatistischen Auswertungsverfahren dar. Die Ergebnisse werden in der Diskussion (Kapitel 9) interpretiert und kritisch beleuchtet. Ausgehend von der Betrachtung der erworbenen Ergebnisse und Erkenntnisse erfolgt in Kapitel 9.3 eine Weiterentwicklung des theoretischen Rahmens.

2 Forschungsstand Weiterbildung

2.1 Teilnahme an Weiterbildung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich zentral mit den Zusammenhängen des subjektiv erlebten Alters und der Teilnahme an Weiterbildung. Alter bzw. Altern dient hierbei als Prädiktor zur Entscheidung für die Teilnahme an einer Weiterbildung und deren Verlauf. Das Alter und insbesondere das subjektiv empfundene Alter von Weiterbildungsteilnehmenden fungiert als Proxy-Variable für sich verändernde Gründe zur Teilnahme und zum Verbleib in Weiterbildungsveranstaltungen hinsichtlich der *Inhalte*, der *didaktischen Arrangements*, der *Funktion* sowie der *Motivation*, die eine Weiterbildung für eine Person erfüllt. Neben dem Begriff *Weiterbildung* wird im Folgenden synonym auch von (*Weiterbildungs-*)*Veranstaltungen*, *Kursen* oder *Erwachsenenbildung* gesprochen.

Weiterbildung, verstanden als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisier- ten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungs- phase“ (Deutscher Bildungsrat 1972, S.197), stellt ein in Hinblick auf Motive und Funktionen besonderes Feld der Bildungsforschung dar. Die erste Bildungsphase endet laut Deutschem Bildungsrat (1972) mit dem Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass diese Definition von Weiterbildung nicht unumstritten ist. Als Alternative wird eine Definition anhand formaler, non-formaler und informeller Bildung (Eisermann, Janik & Kruppe, 2014) bzw. Bildung im institutionellen, non-formalen oder informellen Kontext (Sachverständigenkommission, 2010) diskutiert. Eine solche Aufteilung erscheint für die vorliegende Arbeit aber wenig gewinnbringend, da die Datengrundlage auf Weiterbildungsteilnehmenden beruht, die sich zum überwiegenden Teil in einer non-formalen Weiterbildung befinden. Eine weitere Ausdifferenzierung verschiedener Formen von Weiterbildung erscheint somit nicht zielführend oder notwendig.

Durch die weitreichende Freiwilligkeit der Teilnahme, die vor allem in den vom Adult Education Survey (AES) definierten Segmenten der nicht-berufsbezogenen oder allgemeinen Weiterbildung, aber auch im Bereich individuell-berufsbezogener Kurse vorherrscht, kann von einer großen Heterogenität der Teilnehmenden sowie ihrer Motivation und der Funktion einer Teilnahme ausgegangen werden. Die Darstellung des Forschungsstandes konzentriert sich daher vorrangig auf die Forschung zu allgemeiner, weniger zu betrieblicher/beruflicher Weiterbildung, da angenommen wird, dass im beruflichen Bereich eine Einschränkung der Gründe und Funktionen der Teilnahme a priori besteht.

Es ist anzumerken, dass die Datenbasis der vorliegenden Arbeit die Teilnahme und nicht die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung in den Blick nimmt. Es werden dennoch im Folgenden auch Studien betrachtet, die die Nicht-Teilnahme umfassen,

da diese Ergebnisse eine wichtige Grundlage für die Einschätzung und Darstellung des Weiterbildungsverhaltens insgesamt darstellen.

Die Teilnahme an Weiterbildung soll bis 2020 auf eine Quote von 15 Prozent angehoben werden. Dies ist ein Bestreben der EU, welches in 26 Ländern für die 25- bis 65-jährige Bevölkerung umgesetzt werden soll. Bestimmte Gruppen sollen hierbei insbesondere an Weiterbildung herangeführt werden: Geringqualifizierte, Ältere sowie Migrantinnen und Migranten (Martin & Rüber, 2016, S.150). Die Teilnahme an Weiterbildung stellt demnach ein aktuell relevantes Thema dar und wird im Folgenden anhand verschiedener und in diesem Rahmen bedeutsamer Variablen betrachtet. Zunächst wird das *Alter* (Kap. 2.1.1) in den Blick genommen, welches in der vorliegenden Arbeit die grundlegende unabhängige Variable darstellt. Aufgrund ihres hohen Einflusses auf die Teilnahme werden daraufhin die Bereiche *Erwerbs-* (Kap. 2.1.2) und *Bildungsstatus* (Kap. 2.1.3) genauer beleuchtet. Daraufhin wird die Teilnahme vor dem Hintergrund des Geschlechts (Kap. 2.1.4) und des Migrationshintergrundes (Kap. 2.1.5) betrachtet, da sich hier relevante Unterschiede im Teilnahmeverhalten zeigen (Bilger, 2006; Schiersmann & Strauß, 2006; Sachverständigenkommission, 2010; Bilger & Kuper, 2013; Leven, Bilger, Strauß & Hartmann, 2013; Thieme, Brusck, Büsch & Stamov Roßnagel, 2014; Bilger & Strauß, 2015; Gorges & Hollmann, 2015).

Insgesamt muss darauf hingewiesen werden, dass verschiedene Datenquellen zur Weiterbildungsteilnahme (z. B. Adult Education Survey (AES), Erwerbstätigenbefragung (BIBB/BAuA), Mikrozensus (MI) und Sozioökonomisches Panel (SOEP)) in Deutschland relativ uneinheitliche Ergebnisse berichten. Gründe hierfür liegen nach Eisermann et al. (2014) in der unterschiedlichen Operationalisierung von Weiterbildung in verschiedenen Studien, in der Konzeption der Erhebungen (Ein- oder Mehrthemenbefragung) sowie in unterschiedlich definierten Grundgesamtheiten. In der vorliegenden Arbeit werden vor allem Daten aus dem Adult Education Survey (AES) berichtet. Einerseits werden bei dieser Erhebung auch private und nicht nur berufliche Weiterbildungsteilnahmen erfasst. Andererseits ist das AES eine Einthemenbefragung, wodurch das Thema Weiterbildung/Erwachsenenbildung detaillierter und genauer dargestellt werden kann als in anderen, thematisch breiter angelegten Datenquellen.

2.1.1 Alter

Das AES stellt aktuell eine der umfangreichsten Erhebungen zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland dar. Es wird in zwei- bis dreijährigen Abständen durchgeführt und hat 2007 das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) abgelöst (Bilger & Strauß, 2015, S. 8). Für das Jahr 2014 liegen dem AES Daten von 3.100 zufällig ausgewählten Personen zugrunde, die der Gesamtbevölkerung der 18- bis 64-Jährigen entstammen (ebda., S. 8 f.). Das AES fokussiert somit vor allem die Bevölkerung im erwerbstätigen Alter.

Die Daten des AES zeigen übereinstimmend für die Jahre 2007, 2010, 2012 und 2014, dass die 60- bis 64- bzw. 54- bis 60-Jährigen besonders selten an Weiterbildun-

gen teilnehmen. Im Gegensatz hierzu verzeichnet die Gruppe der 35- bis 44-Jährigen 2012 mit 52 Prozent insgesamt die höchste Teilnahmequote. 2014 erreicht diese Altersgruppe eine Quote von 53 Prozent, liegt jetzt aber hinter den 25- bis 34-Jährigen (58 %) (Bilger & Strauß, 2015, S. 37). Es ist hier aber zu beachten, dass die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen seit 2007 einen Anstieg ihrer Weiterbildungsbeteiligung verzeichnet. Bezogen auf die Gruppe der Erwerbstätigen steigt die Teilnahmequote der ältesten Kohorte zwar 2014 auf 53 Prozent an, jedoch bleibt dieser Anteil nach wie vor hinter der Teilnahmequote der anderen Altersgruppen zurück (ebda., S. 38). Hierbei ist zu bedenken, dass sowohl die jüngste befragte Gruppe der 18- bis 24-Jährigen sowie die älteste Gruppe der 60- bis 64-Jährigen entweder ausbildungs- oder rentenbedingt seltener Zugang zum Arbeitsmarkt und somit zur betrieblichen Weiterbildung haben. Dies erklärt zumindest teilweise die geringeren Teilnahmequoten dieser Gruppen (Leven et al., 2013, S. 83; Bilger & Strauß, 2015, S. 37). Hinsichtlich der Weiterbildungssegmente kann die betriebliche Weiterbildung (während der Arbeitszeit/bezahlten Freistellung für Bildungszwecke und betriebliche Finanzierung bzw. Übernahme der Kosten durch die Arbeitgebenden) die höchsten Teilnahmezahlen mit 70 Prozent verzeichnen, gefolgt von der nicht-berufsbezogenen („mehr aus privaten Gründen“, 17 %) und zuletzt der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung („mehr aus beruflichen Gründen“, 13 %) (Bilger & Strauß, 2015, S. 21 f.). Nicht-berufsbezogene Veranstaltungen werden demnach von den 18- bis 24-Jährigen am stärksten besucht (24 %), gefolgt von 25- bis 34-Jährigen (13 %) und 55- bis 64-Jährigen (12 %) (Bilger & Strauß, 2015, S. 37). Es zeigt sich hier also ein U-förmiger Verlauf, der mit einer Abnahme der Teilnahme im mittleren Erwachsenenalter, aber einer relativen Zunahme in der ältesten erfassten Gruppe einhergeht. Im Segment der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Hier nimmt die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen mit 14 Prozent am stärksten teil. In den weiteren Altersgruppen schwankt die Teilnahme zwischen neun und sieben Prozent. Die 45- bis 54-Jährigen nehmen hier in geringstem Umfang teil, gefolgt von den 55- bis 64-Jährigen (Bilger & Strauß, 2015, S. 37). Mit Blick auf die internationale Situation zeigt sich auch für die EU der Trend einer häufigeren Teilnahme Jüngerer gegenüber Älteren (Boeren, Nicaise & Baert, 2010).

Die Statistik der Volkshochschulen (VHS-Statistik) ergibt für das Erhebungsjahr 2014, dass die Gruppe der Unter-18-Jährigen von allen Altersgruppen in geringstem Maße teilnimmt (2,6 %), gefolgt von den 18- bis 24-Jährigen (7,7 %). Die Daten veranschaulichen, dass bis zum Alter von 35 bis 49 Jahren die Teilnahme zunimmt, dann aber in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen wieder abnimmt und in der Gruppe ab 65 Jahren auf einem Niveau von 14,9 Prozent ankommt. Die Ältesten nehmen somit aber immer noch häufiger teil als die Unter-18- und 18- bis 24-Jährigen (Huntemann & Reichart, 2015, S. 39). Insgesamt lässt sich laut Huntemann und Reichart ein Trend erkennen, nach dem die Beteiligung der jüngeren Altersgruppen seit Jahren abnimmt und die der ab 50-Jährigen zunimmt. Vor allem sank auch der Anteil der Teilnehmenden zwischen 25 und 34 sowie zwischen 35 und 49 Jahren um 3,4 bzw. 5,1 Prozent seit 2005. Die 50- bis 64-Jährigen hingegen haben seit 2005 5,1 % mehr

Belegungen zu verbuchen (Huntemann & Reichart, 2015, S. 10 f.). Ein solcher Trend zeigt sich in den Daten des AES nicht. Hier verzeichnen alle Altersgruppen einen Anstieg der Beteiligung im Jahr 2014 im Vergleich zum Erhebungszeitraum 2007. Die Gruppe der 55- bis 34-Jährigen hat dabei mit einem Anstieg von 27 auf 39 Prozent den größten Zuwachs, gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen (von 47 auf 58 %). Alle weiteren Altersgruppen zeigen Zuwächse zwischen einem und sieben Prozent (Bilger & Strauß, 2015, S. 37). Die unterschiedlichen Entwicklungen lassen sich vermutlich darauf zurückführen, dass die VHS vorrangig Kurse im Bereich der individuellen- und nicht-beruflichen Weiterbildung anbietet. Das AES erfasst darüber hinaus auch die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, welche vor allem im jungen bis mittleren Erwachsenenalter frequentiert wird. Darüber hinaus ist hier anzumerken, dass 15,3 Prozent der VHS-Kurse im Jahr 2014 speziell für ältere Menschen ausgelegt waren (Huntemann & Reichart, 2015, S. 11). Hierbei ist aber zu bedenken, dass Älteren soziale Kontakte, vor allem auch zu jüngeren Personen, in Weiterbildungsveranstaltungen wichtig sind. Reine Seniorenkurse werden daher nicht von allen Senioren als wünschenswert erachtet (Nuissl & Heyl, 2010, S. 58; Illner & Wienberg, 2010).

Das AES erfasst in seinen regelmäßigen Erhebungen nur Personen bis zum Alter von 64 Jahren. Zu Weiterbildungsverhalten und -interessen im höheren Alter stellt die EdAge-Studie eine zentrale Erhebung dar. Hierbei wurden, im Rahmen der AES-Erhebung 2007, 4.909 Personen mit einem AES-Fragebogen erfasst, der um einen Fragenteil erweitert wurde. Dieser Teil war besonders auf die Interessen der EdAge-Studie abgestimmt (Schmidt, Tippelt & Theisen, 2009, S. 20).

Die EdAge-Studie zeigt für die Beteiligung im Jahr 2007, dass die Teilnahme nicht-erwerbstätiger Personen mit dem Alter kontinuierlich abnimmt. Auch die Teilnahme Erwerbstätiger lässt mit dem Alter relativ gleichmäßig nach, aber sie bleibt zunächst von 19 bis 44 Jahren stabil und sinkt erst dann ab (Tippelt, Schmidt & Kwan, 2009, S. 36). Zu ihrer Motivation für die Teilnahme befragt, gibt die Gruppe der 65- bis 80-Jährigen am seltensten von allen Gruppen berufliche Gründe und am häufigsten private Gründe an (2 % bzw. 11 %). Bei den 45- bis 54-Jährigen ergibt sich ein gegenteiliges Bild, mit 40 Prozent Teilnahme aus vorrangig beruflichem und dagegen nur neun Prozent aus privatem Interesse (Tippelt et al., 2009, S. 35).

Bereits 2005 beschäftigte sich eine Studie von Schröder und Gilberg mit der Situation Älterer in der außeruniversitären Weiterbildung. Mithilfe computergestützter Telefoninterviews wurden 1.991 Befragungen mit Personen zwischen 50 und 75 Jahren realisiert, die für die Auswertung zur Verfügung standen (Schröder & Gilberg, 2005, S. 38). Die Personen wurden hierbei sowohl zu ihrer aktuellen Weiterbildungsteilnahme (zwischen 1996 und 1999), aber auch zu allen Kursen befragt, die sie seit ihrem 50. Lebensjahr besucht haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die aktuelle Teilnahme an Weiterbildung mit dem Alter im nicht-beruflichen Bereich von 29 Prozent bei den 50- bis 54-Jährigen auf neun Prozent in der Gruppe von 70 bis 75 Jahren abnimmt. In der beruflichen Weiterbildung ist diese Entwicklung sogar noch stärker, die Teilnahme nimmt mit steigendem Alter von 26 auf ein Prozent ab (ebda.,

S. 64). Auch die Intensität der Teilnahme, also die Anzahl besuchter Bildungsveranstaltungen, lässt demzufolge mit dem Alter nach (Schröder, Gilberg, 2005, S. 71). Insgesamt ergibt ein multivariates Modell zu den Einflüssen auf die Weiterbildungsteilnahme, dass das Alter einen starken Einfluss auf die Beteiligung hat. Hierbei nimmt die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen stärker als alle anderen befragten Altersgruppen an Weiterbildung in allen erfassten Veranstaltungsarten teil (ebda., S. 130).

Eine Trendstudie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) verdeutlicht 2008 anhand der Betrachtung verschiedener repräsentativer Studien, dass die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme für 50- bis 64-Jährige seit 1991 angestiegen ist. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme 19- bis 34-Jähriger hat hingegen eher abgenommen (DIE, 2008, S. 37). Ab dem Alter von 65 Jahren nimmt die Bedeutung beruflicher Weiterbildung relativ deutlich ab, während private/soziale Teilnahmegründe ab diesem Alter eine starke Zunahme erfahren (ebda., S. 38). Insgesamt zeigt die Trendanalyse, dass neben dem Alter vor allem der Erwerbsstatus, das Bildungsniveau, das Geschlecht, das Haushaltseinkommen sowie die Einstellung zum Lernen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten Älterer nehmen. Hierbei wird die Teilnahme im Alter von den gleichen Determinanten beeinflusst wie in jüngeren Jahren (DIE, 2008). Die Trendanalyse konnte aber eine Entwicklung erkennen, nach der die Bildungsteilnahme Älterer, und auch ihre Teilnahmewahrscheinlichkeit insgesamt, zukünftig ansteigt. Vor allem nimmt demnach zukünftig die Teilnahme Älterer an Kursen der VHS zu (ebda.).

Auch Kolland und Ahmadi (2010) berichten mit einer quantitativen Studie in Österreich zur Bildung im Lebenslauf ähnliche Befunde. Sie fanden heraus, dass mit steigendem Alter, sinkendem Bildungsstatus und sinkender Wohnortgröße die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme abnimmt. Vor allem durch den Eintritt in das Rentenalter lässt demnach das Bildungsbedürfnis nach. Wenn aber bereits vor der Verrentung an Weiterbildung teilgenommen wurde, so wird dieses Verhalten auch eher im Rentenalter fortgesetzt. Hierzu haben Nuissl und Heyl (2010) eine Arbeit veröffentlicht, in der sie die Teilnahme verschiedener Personengruppen an allgemeiner Weiterbildung mithilfe des Vergleichs verschiedener Studien darstellen. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Teilnahme Älterer, wie in anderen Altersgruppen auch, stark von Bildungsstand, Sozialstatus und Milieu beeinflusst wird. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Vorbereitung und der Eintritt in die nachberufliche Lebensphase zwar mit nachlassenden beruflichen Teilnahmegründen einhergehen, andererseits aber auch neue Lernprozesse anregen. Das *Learning lives*-Projekt (Hodkinson, 2010) hat hierzu anhand qualitativer Interviews herausgefunden, dass die Verrentung einen zeitlich andauernden Prozess darstellt. Der Eintritt in die Rente stellt demzufolge einen Übergangsprozess dar, der Veränderung, und damit einhergehend Lernen, erfordert. Es ist daher anzunehmen, dass mit steigendem Alter zwar der Bedarf an beruflichen Weiterbildungsthemen nachlässt, persönliche Teilnahmegründe aber bestehen bleiben oder sogar an Bedeutung gewinnen, etwa um sich an die neue Lebenssituation anzupassen.

Neben Veranstaltungen in Einrichtungen der Weiter- und Erwachsenenbildung nimmt die Universität im Rahmen des Seniorenstudiums eine Sonderrolle für die Weiterbildung im Alter ein. Sagebiel und Dahmen haben hierzu 2009 eine Studie ($n = 1.385$) veröffentlicht, aus der hervorgeht, dass die Gruppe der 61- bis 70-Jährigen am stärksten im Seniorenstudium vertreten ist (ebda., S. 28).

Zusammenfassend zeigt sich, dass Personen mit steigendem Alter weniger an Weiterbildung, vor allem im betrieblichen und beruflichen Bereich partizipieren. Es ergibt sich aber darüber hinaus, dass die Teilnahme auch schon in jüngerem Alter von Schwankungen gekennzeichnet ist. Eine besondere Bedeutung kommt hier der allgemeinen Weiterbildung und der Teilnahme aus privaten/sozialen Gründen zu. Deren Bedeutung steigt in der Nacherwerbsphase wieder an.

2.1.2 Erwerbsstatus

Im Folgenden wird die Forschung zum Einfluss des Erwerbsstatus auf die Weiterbildungsteilnahme näher beleuchtet. Bisherige Untersuchungen konnten demonstrieren, dass Erwerbstätige häufiger als Nicht-Erwerbstätige an Weiterbildung teilnehmen. Am stärksten beteiligen sich Vollzeit-erwerbstätige, Beamtinnen und Beamte sowie Personen mit höheren Bildungsabschlüssen.

Erste Untersuchungen zur Weiterbildungsteilnahme stellen die Hildesheim-Studie (Schulenberg, 1957) sowie die Göttinger Studie (Strzelewicz, Schulenberg & Raapke, 1966) dar, welche Beteiligung, Barrieren und Motive erfassten. Die Göttinger Studie umfasst hierzu Daten von 1.850 Personen im Alter zwischen 16 und 79 Jahren in einer repräsentativen Umfrage (ebda., S. 53). Bezüglich des beruflichen Status zeigt sich zu diesem Zeitpunkt, dass vor allem Auszubildende, aber auch Angestellte sowie Beamtinnen und Beamte Bereitschaft zur Teilnahme zeigen. Selbstständige, Arbeiter_innen, Mitarbeitende in der Landwirtschaft sowie Hausfrauen/-männer und Rentner_innen/Berufslose stimmen der Frage, ob sie Lust haben sich weiterzubilden, weniger zu (Strzelewicz et al., 1966, S. 66). Anschließend hieran wurde die dritte der drei klassischen Leitstudien der Erwachsenenbildung, die Oldenburg-Studie durchgeführt (Schulenberg, Loeber, Loeber-Pautsch & Pühler, 1978). Diese repräsentative Umfrage befasste sich unter anderem mit der Frage des Einflusses verschiedener Faktoren der sozialen Lage auf das Weiterbildungsverhalten (ebda., S. 15). Es zeigt sich hier, dass hochqualifizierte Beamte und Beamtinnen, Angestellte und Selbstständige häufiger an Weiterbildung teilnehmen, un- und angelernte Arbeiter_innen, Landwirt_innen und Rentner_innen nehmen hingegen seltener teil (Schulenberg et al., 1978, S. 531). Es zeigen sich hier also kaum Veränderungen gegenüber der Göttinger Studie, nur das Weiterbildungsverhalten Selbstständiger stellt sich in den Daten jeweils unterschiedlich dar.

Vor diesem Hintergrund hat sich Tietgens (1978) der Frage gewidmet, warum nur wenige Industriearbeiter_innen in die Volkshochschule kommen. Grundlage dieser Frage war die Feststellung, dass die Gesellschaft sich zu dieser Zeit aus doppelt so vielen Arbeiter_innen wie Beschäftigten zusammensetzte. In der Volkshochschule fanden sich aber umgekehrt doppelt so viele Beschäftigte wie Arbeiter_innen

(ebda., S. 105). Tietgens deutet diesen Befund so, dass Arbeiter_innen der VHS aufgrund eines Misstrauens sowohl gegenüber theoretischer Arbeit als auch gegenüber als gebildet geltenden Personen fernbleiben. Darüber hinaus erscheint ihnen theoretisch Gelerntes oftmals weniger umsetzbar im täglichen Leben und der täglichen Arbeit (Tietgens, 1978).

Aktuelle Daten des AES zeigen, dass auch heute noch ein Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus und dem Weiterbildungsverhalten besteht. Grob betrachtet, bleiben Nicht-Erwerbstätige zunächst aufgrund ihres fehlenden Zugangs dem größten Weiterbildungssegment, der betrieblichen Weiterbildung, fern (Bilger & Strauß, 2015). Arbeitslose verzeichnen aber bei der Teilnahme an individuell-berufsbezogener Weiterbildung sowohl 2012 als auch 2014 die höchste Teilnahmequote. Demgegenüber nehmen sie an nicht-berufsbezogener Weiterbildung in geringstem Maße gegenüber anderen Nicht-Erwerbs- und Erwerbstätigen teil (ebda., S. 26). Andere Nicht-Erwerbstätige finden sich dagegen stärker in nicht-berufsbezogener als in individuell-berufsbezogener Weiterbildung (Bilger & Strauß, 2015, S. 26). Hier stellt sich wohl die Relevanz beruflicher Themen für die Gruppe der Arbeitslosen heraus, welche für andere Nicht-Erwerbstätige weniger ausgeprägt ist. In der Gruppe der Erwerbstätigen zeigt sich darüber hinaus, dass Vollzeit-Erwerbstätige 2014 stärker an betrieblicher, gleich stark an individuell-berufsbezogener und weniger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen als Teilzeit-Erwerbstätige (ebda., S. 28). Betrachtet man die Segmente der individuell- und nicht-berufsbezogenen Kurse genauer, so zeigt sich, dass Selbstständige hieran am stärksten teilnehmen, gefolgt von Angestellten und Beamtinnen und Beamten. Arbeiter_innen nehmen in beiden Segmenten in geringstem Maße teil (Bilger & Strauß, 2015, S. 28). An der Situation, welche bereits 1966 von Strzelewicz et al. beschrieben wurde, hat sich bis heute wenig verändert. Außerdem nehmen 2014 auf Führungsebene Tätige stärker an Weiterbildung insgesamt teil als Fachkräfte, wobei Un-/Angelernte in geringstem Umfang teilnehmen (Bilger & Strauß, 2015, S. 30; Tippelt et al., 2009, S. 41). Darüber hinaus ist zu vermerken, dass die Wahrscheinlichkeit an einer Weiterbildung in einem der drei Segmente teilzunehmen steigt, je größer der Betrieb ist, in dem Beschäftigte tätig sind. Die Wahrscheinlichkeit steigt zudem mit einem befristeten Arbeitsvertrag und der Höhe des Gehalts an (Bilger & Strauß, 2015, S. 30 ff.).

Die Daten der EdAge-Studie bestätigen das Ergebnis, dass Nichterwerbstätige seltener an Weiterbildung teilnehmen als Erwerbstätige. Darüber hinaus zeigt sich hierzu, dass in der Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt relativ kontinuierlich mit dem Alter ab der jüngsten Altersgruppe (19 bis 24 Jahre) abnimmt, wobei die Erwerbstätigen erst mit 35 bis 44 Jahren eine Verringerung der Teilnahme verzeichnen (Tippelt et al., 2009, S. 34). Die EdAge-Studie konnte den Einfluss des Erwerbsstatus noch detaillierter untersuchen. Hier ergibt sich sowohl in den quantitativen als auch qualitativen Daten, dass Arbeitslose einen signifikant niedrigeren Mittelwert ($p < 0,01$) der positiven Einschätzung der Weiterbildungserfahrungen berichten (Theisen, Schmidt & Tippelt, 2009, S. 48). Darüber hinaus zeigt sich, dass Erwerbstätige auch insgesamt häufiger an Weiterbil-

dung teilgenommen haben als Arbeitslose (Theisen et al., 2009, S. 47). Dennoch stellt sich für die Gruppe der 45- bis 80-Jährigen anhand logistischer Regressionen heraus, dass Nicht-Erwerbstätigkeit eine Teilnahme an außerberuflicher Weiterbildung positiv beeinflusst (Tippelt et al., 2009, S. 43).

Auch Schröder und Gilberg (2005) untersuchten, inwiefern der Erwerbsstatus 50- bis 74-Jähriger mit Unterschieden in der Weiterbildungsbeteiligung einhergeht. Betrachtet man die letzte berufliche Stellung, so zeigt sich, dass vor allem mithelfende Familienangehörige und Personen, die in ihrem Leben nie erwerbstätig waren, eine geringere Teilnahme an außerberuflicher Weiterbildung aufweisen. Es ist anzumerken, dass dieser Effekt aber hinter dem signifikanten Einfluss der Schulbildung zurückbleibt (Schröder & Gilberg, 2005, S. 28 ff.). Auch hier ergibt sich anhand eines multivariaten Modells zum Einfluss auf Bildungsbeteiligung im höheren Alter, dass der Schulabschluss einen Effekt auf die Teilnahme hat. Es zeigt sich erneut, dass ein höherer Schulabschluss auch bis ins Alter mit einer höheren Weiterbildungsteilnahme einhergeht (ebda., S. 130).

Wie in Kapitel 2.1.1 bereits beschrieben, geht mit einer Nicht-Erwerbstätigkeit, z. B. aufgrund von Verrentung, eine Abnahme der Teilnahme an Weiterbildung einher. Dies lässt sich wohl vor allem mit dem wegfallenden oder nie vorhandenen Bedarf nach betrieblicher Weiterbildung begründen. Vor allem im nicht-beruflichen Bereich stellen die Nicht-Erwerbstätigen aber eine relativ ausgeprägte Teilnehmendengruppe dar. Insgesamt ist das Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen dennoch stärker ausgeprägt. Bei ihnen beeinflusst wiederum die Art der Beschäftigung die Teilnahme.

2.1.3 Bildungsstatus

Wie aus dem vorangegangenen Kapitel bereits ersichtlich, spielen neben dem Erwerbsstatus auch der Bildungsstatus, also der schulische Abschluss und die berufliche Ausbildung bzw. das Studium, eine zentrale Rolle für das Bildungsverhalten. Der Bildungsstatus spiegelt sich zum Teil im Erwerbsstatus wider, ist hiermit aber nicht vollständig kongruent. Bei Arbeitslosen und aus anderen Gründen nicht-erwerbstätigen Personen lässt sich der Bildungsstatus zum Beispiel eher nicht aus dem Erwerbsstatus ableiten.

Bereits Strzelewicz et al. konnten 1966 zeigen, dass neben dem beruflichen Erwerbsstatus vor allem die Schulbildung eine wichtige Variable zur Erklärung von Weiterbildungsverhalten darstellt. Es zeigte sich hier, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung in verschiedenen Berufsgruppen vor allem aufgrund unterschiedlicher Schulbildung variiert (Strzelewicz et al., 1966, S. 68). Hier wurden der Einfluss der Schulbildung sowie der Einfluss der sozialen Schicht und der Berufsgruppe untersucht. Es zeigte sich, dass Personen mit weiterführender Schulbildung häufiger als Personen mit Volksschulabschluss über eine Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung berichten, und dies über alle Berufe hinweg (ebda., S. 67 f.). Um diesen Befund genauer zu verstehen, wurde hier zusätzlich die soziale Schicht betrachtet. Personen aus sozial höheren Schichten zeigen demnach eine höhere Bereit-

schaft zur Teilnahme als Personen aus niedrigeren sozialen Schichten. Darüber hinaus zeigt sich aber, dass die Schulbildung insgesamt die Teilnahmebereitschaft stärker beeinflusst als der Beruf oder die soziale Schicht (Strzelewicz et al., 1966, S. 69–70). Auch die Oldenburg-Studie konnte die Schulbildung als bedeutsamen Faktor für die Erklärung von Weiterbildungsteilnahme ausmachen (Schulenberg, 1978, S. 530).

Die EdAge-Studie demonstriert für 45- bis 80-Jährige, dass auch in diesen höheren Altersgruppen noch ein Effekt des erworbenen Schulabschlusses zu erkennen ist. Die Bildungsbeteiligung wird hier durch die Höhe des Schulabschlusses beeinflusst. Die höhere Teilnahme mit höherem Schulabschluss setzt sich somit in der Nacherwerbsphase fort (Tippelt et al., 2009, S. 39). Darüber hinaus wird hier aber auch deutlich, dass mit steigendem Alter der Anteil an Personen zunimmt, die noch nie an Weiterbildung teilgenommen haben (Tippelt et al., 2009, S. 39). Auch die PIACC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies)-Erweiterungsstudie CiLL (Competencies in Later Life), die das Bildungsverhalten 66- bis 80-Jähriger ($n = 1.339$) untersuchte, konnte hierzu herausfinden, dass vor allem Geringqualifizierte im Alter weniger an Weiterbildung teilnehmen (Friebe & Gebrande, 2013).

Das AES verdeutlicht hierzu, dass 2014 die Beteiligung an Weiterbildung mit der Höhe des Schulabschlusses ansteigt. Diese Verteilung ergibt sich über alle Segmente hinweg und zeigt sich darüber hinaus auch für die gesamte EU (Boeren et al., 2010; Bilger & Strauß, 2015, S. 33). Zur Ermöglichung internationaler Vergleichbarkeit erfasst das AES den Bildungsstatus auch anhand der *International Standard Classification of Education* (ISCED). Diese Einteilung bestätigt die vorherige Betrachtung, denn auch mit steigendem ISCED-Level nimmt die Beteiligung an Weiterbildung über alle Segmente hinweg zu. Dieses Bild wiederholt sich annähernd bei der Betrachtung des beruflichen Abschlusses. Die Beteiligung steigt mit der Höhe des Abschlusses an. Bei der Betrachtung der Segmente zeigen sich dabei zwei Ausreißergruppen: Personen mit Meister/Fachschule nehmen von allen Gruppen am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung teil; Personen ohne Berufsausbildung verzeichnen die zweithöchste Teilnahmequote in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung (Bilger & Strauß, 2015, S. 34). Logistische Regressionen verdeutlichen hierzu, dass die Schulbildung sich signifikant auf die Teilnahme an außerberuflicher Weiterbildung auswirkt (Tippelt et al., 2009, S. 43). Bei genauerer Betrachtung des Schulabschlusses zeigt sich darüber hinaus, dass mit der Höhe dieses Abschlusses ferner eine ansteigende Anzahl an bereits besuchten Weiterbildungsveranstaltungen im Lebenslauf einhergeht. Dies ergibt sich sowohl für die Gruppe Erwerbstätiger als auch für Arbeitslose: Mit höherem Schulabschluss steigt die Zahl besuchter Weiterbildungen an (Theisen et al., 2009, S. 49).

Ebenso konnte die DIE-Trendanalyse 2008 auf Grundlage der Daten verschiedener repräsentativer Umfragen zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an Weiterbildung sowohl mit der Höhe des Schul- als auch des Berufsabschlusses zusammenhängt (DIE, 2008, S. 29).

Bei der Betrachtung des Seniorenstudiums zeigt sich, dass hier eine noch stärkere Selektion der Teilnehmenden vorherrscht. 57,9 Prozent der Seniorenstudierenden haben demnach bereits ein Regelstudium abgeschlossen (Sagebiel & Dahmen, 2009, S. 31). Auch das Studium als Form der Weiterbildung im späteren Erwachsenenalter scheint demnach stark vom Bildungsstand beeinflusst zu sein.

Die bisher berichteten Studien betrachten die Situation des Zusammenhangs von Weiterbildung und Bildungsstand in Deutschland. Eine Arbeit von Martin und Rüber (2016) hat die Situation Geringqualifizierter in der Weiterbildung im internationalen Vergleich untersucht. Hierzu wurden Daten der European Labor Force Study (EU-LFS) von 2013 für 30 europäische Länder herangezogen ($n = 2.550.763$; 22- bis 67-Jährige) (ebda., S. 157). Mittels Mehrebenenmodellen kann die Studie zeigen, dass Geringqualifizierte im Vergleich zu Personen mit mittlerer Bildung nicht nur in Deutschland, sondern auch international eine geringe Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an Weiterbildung verzeichnen. Besonders auffällig hieran ist, dass die Höhe des Nachteils Geringqualifizierter auch mit dem Land zusammenhängt, in dem die Personen leben. In den skandinavischen Ländern sind die Chancen zur Teilnahme demnach am ausgeglichensten verteilt (Martin & Rüber, 2016). Die Teilnahme Geringqualifizierter kann darüber hinaus durch die Erhöhung öffentlicher Bildungsausgaben verstärkt werden. Die Studie von Martin und Rüber (2016) konnte hierzu herausfinden, dass je höher die Bildungsausgaben eines Staates sind, desto geringer sind die Nachteile Geringqualifizierter bei der Weiterbildungsteilnahme.

Wie sich die unterschiedliche Beteiligung der verschiedenen Bildungsniveaus erklären lässt, haben Gorges und Hollmann (2015) auf Basis der Daten des AES 2007 ($n = 7346$) untersucht (S. 57). Theoretisch fundiert wurde die Betrachtung durch die Erwartungs-Wert-Theorie nach Eccles (1983). Regressionsanalysen zeigen, dass affektive Erinnerungen sich entsprechend positiv oder negativ auf den Wert auswirken, der einer Weiterbildung zugesprochen wird. Dieser Wert beeinflusst wiederum, ob eine Teilnahme an Erwachsenenbildung angestrebt wird oder nicht. Das Bildungsniveau dient hierbei als moderierende Variable. Darüber hinaus zeigt die Studie, dass die Bedeutung des subjektiven Werts von Bildung sich stärker auswirkt, je freiwilliger die Teilnahme ist (Gorges & Hollmann, 2015). Die Ergebnisse stellen somit erneut heraus, dass mit steigendem Bildungsstand die Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an Weiterbildung zunimmt. Erklärt wird dies anhand der persönlichen affektiven Erinnerung und des daraus hervorgehenden Wertes, der Bildung zugesprochen wird.

Die Betrachtung bisheriger Forschung zum Zusammenhang von Weiterbildungsverhalten und Bildungsstatus, in Form von schulischen und beruflichen Abschlüssen, zeigt einen bedeutsamen Einfluss des Bildungsstatus. Verschiedene Studien ergaben, dass mit der Höhe des formalen Bildungsstandes auch die Höhe der Weiterbildungsteilnahme einhergeht. Besonders relevant für die vorliegende Arbeit ist der Befund, dass der Einfluss des Bildungsstandes sich bis ins hohe Alter fortsetzt.

Autorin



Dr. Alexandra Maßmann, Jg. 1988, Studienfach Bildungswissenschaften

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Bildungsforschung der Bergischen Universität Wuppertal. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Erwachsenen- und Weiterbildung sowie Fragen des Einflusses von Altersvariablen auf Bildungsentscheidungen.

Kontakt: massmann@uni-wuppertal.de

7. Bericht des deutschen Bildungswesens

Schwerpunkt Bildungswirkungen und -erträge

➔ wbv.de/bildungsstudien



■ Gesamtsituation des deutschen Bildungswesens

■ Empirische Längsschnittstudie

In dieser Dauerbeobachtung des deutschen Bildungssystems führen die Autorinnen und Autoren die Analyse bekannter Indikatoren mit neuen Akzenten fort. Schwerpunktthema der 7. Ausgabe der Studie sind Bildungswirkungen und -erträge.

Alle zwei Jahre liefert der Bericht eine Bestandsaufnahme des deutschen Bildungswesens, betrachtet die Bildungsvoraussetzungen, Bildungswege und Bildungsergebnisse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen und verknüpft diese mit Daten der Bildungsinstitutionen sowie weiteren Kontextinformationen (z. B. der Region).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.)

Bildung in Deutschland 2018

Ein indikatorengestützter Bericht
mit einer Analyse zu Wirkungen
und Erträgen von Bildung

2018, 374 S., 69,00 € (D)

ISBN 978-3-7639-5964-8

Kostenloser Download: wbv-open-access.de

wbv Media GmbH & Co. KG · Bielefeld

Geschäftsbereich wbv Publikation

Telefon 0521 91101-0 · E-Mail service@wbv.de · Website wbv.de



Sozialwissenschaften heute wird herausgegeben von wbv Publikation und bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein Forum zur Veröffentlichung ihrer Qualifikationsschriften aus der Bildungs- und Sozialforschung sowie der Pädagogik und Soziologie.

Einflussfaktor subjektives Alter

Das subjektive Lebensgefühl prägt auch die Ansprüche an Bildungsangebote und beeinflusst die Teilnahmemotivation. Kann das subjektive Alter also ein Untersuchungsmerkmal in der Weiterbildungsforschung sein?

Anhand von zwei Studien, die sie mittels Regressionsanalysen und Strukturgleichungsmodellen auswertet, entwickelt Alexandra Maßmann neue Untersuchungsperspektiven für die Bildungswissenschaft. In ihren Ergebnissen beschreibt sie das Erkenntnispotenzial des subjektiven Alters als Untersuchungsvariable und skizziert mögliche Forschungsfelder, die unter diesem Aspekt bearbeitet werden könnten.



Die Arbeit bereichert in erheblichem Maße den Diskurs zu „Lebenslangem Lernen“ und unterfüttert das Normative mit einer Herangehensweise, die das Altern als wichtiges Merkmal für die besonderen Möglichkeiten des Lernens in der Erwachsenenbildung betrachtet. Von dieser Studie werden neue Impulse ausgehen!“

Regina Egetenmeyer, Professorin für Erwachsenenbildung an der Universität Würzburg und Heinz Reinders, Professor für empirische Bildungsforschung an der Universität Würzburg