

Schmidt, Bernhard

Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer

Bildungsforschung 3 (2006) 2, 18 S.

urn:nbn:de:0111-opus-46362



in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.bildungsforschung.org>

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer

Bernhard Schmidt

In diesem Artikel werden Ergebnisse aus einer Sekundäranalyse des Berichtssystems Weiterbildung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen Älterer präsentiert. Die Untersuchungsergebnisse belegen den Einfluss von Einkommen, Schulbildung, Geschlecht auf Weiterbildungsverhalten und erklären auch die Heterogenität innerhalb der Gruppe der Älteren hinsichtlich deren Erwartungen und Barrieren hinsichtlich Weiterbildung. Für die Älteren Arbeitnehmer scheinen andere Ziele beruflicher Weiterbildung stärker ins Zentrum zu rücken, als deren berufliche Verwertbarkeit, nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund einer gewissen Resignation Älterer gegenüber den Chancenstrukturen des Arbeitsmarkts.

Einleitung

Zu den großen Herausforderungen moderner Industrienationen gehört der Umgang mit einer zunehmend älter werdenden Bevölkerung. Permanent sinkende Geburtenraten und eine parallel stetig steigende Lebenserwartung führt zu einem steigenden Anteil Älterer und immer weniger Jüngeren in diesen Gesellschaften. Eine internationale Vergleichsstudie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (vgl. DIA 2001) zeigt, dass die Alterung der Gesellschaft zwar für Japan, USA und europäische Länder gleichermaßen ein Problem darstellt, in diesen Nationen aber mit unterschiedlicher Geschwindigkeit voranschreitet. Während diese Entwicklung in den USA noch sehr moderate Formen annimmt, führt sie in Deutschland und Japan zu einem massiv ansteigenden Anteil der über 60-Jährigen in der Bevölkerung. Hinzu kommt für Deutschland ein relativ frühes Renteneintrittsalter (durchschnittlich 60,5 Jahre im Jahr 2002), was dazu führt, dass laut Prognose des DIA (2005) im Jahr 2030 acht Rentner auf zehn Erwerbstätige kommen. In Japan werden dies dann sechs, in den USA fünf Rentner pro zehn Erwerbstätig sein. Aktuell stellen die über 60-Jährigen bereits 17% der US-amerikanischen, 27% der japanischen und 25% der deutschen Bevölkerung (vgl. United Nations 2005). Steigend ist ebenfalls der Anteil der Hochbetagten in den genannten Ländern. Für Deutschland ist eine Steigerung von aktuell 4 % über 80-Jähriger in der Bevölkerung auf über 11% im Jahr 2050 zu erwarten, was auch eine enorme Belastung für das gesundheits- und Sozialsystem darstellt (vgl. Kruse 2005).

Diese demografischen Trends fordern die Erwachsenenbildung in zweierlei Hinsicht heraus: Zum einen gilt es das Innovationspotential der steigenden Zahl älterer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern (vgl. Pate, Du & Havard 2004), zum anderen können und müssen Bildungsangebote auch zur Erhaltung von Gesundheit und Selbständigkeit bis ins hohe Alter beitragen und so einer

Überforderung der Pflegesysteme vorbeugen. Der folgende Beitrag nimmt die berufliche Weiterbildung – und somit stärker die erstgenannte Herausforderung – in den Blick. Dabei sind die Lernvoraussetzungen Älterer ebenso zu berücksichtigen, wie deren Bildungsinteressen und -verhalten.

1. Lernvoraussetzungen Älterer

Der Prozess des Alterns verläuft individuell sehr unterschiedlich (vgl. Oswald 2000, p. 108), weshalb eine Einteilung von alt und jung anhand des biologischen Alters wenig sinnvoll erscheint. Die zunehmende Flexibilisierung und Individualisierung von Lebensläufen insbesondere im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit, macht die traditionelle Einteilung in eine Ausbildungsphase, eine Erwerbsarbeitsphase und eine nachberufliche Phase obsolet. Brüche in der Erwerbsphase, zwischengeschaltete Bildungsphasen sowie verschiedene berufliche und ehrenamtliche Betätigungen auch nach Erreichen des Rentenalters sind heute eher die Regel als die Ausnahme (vgl. Stein & Rocco 2001; Tippelt 1997), wodurch das traditionelle Modell eines dreigeteilten Lebenslaufs (vgl. Kohli 1985) seine Gültigkeit verliert (vgl. Hamburger 2003). Somit wird auch eine Differenzierung von alt und jung anhand des Erwerbsstatus oder der Berufsjahre problematisch. Dennoch dienen sowohl das biologische Alter als auch die lebenslaufbezogene Einteilung in frühes, mittleres und hohes Erwachsenenalter als wesentliche Bezugsgrößen für wissenschaftliche Untersuchungen, allerdings eher als heuristisches Konstrukt denn als naturgegebene Schemata. Die Festlegung von Grenzen zwischen jungen und älteren Mitarbeitern, zwischen mittlerem und hohem Erwachsenenalter oder zwischen Senioren und Hochbetagten sind in verschiedenen Studien unterschiedlich festgelegt, jeweils in Abhängigkeit von Fragestellung und Zielpopulation.

Neben der Vorstellung, wann jemand als alt einzustufen ist, hat sich auch das Bild des Alters in der Wissenschaft im Lauf des letzten Jahrhunderts gravierend gewandelt. Bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts dominierte noch das sogenannte Defizitmodell die psychologische Alternsforschung, das den Alterungsprozess primär durch den Verlust kognitiver Leistungsfähigkeit und intellektueller Fähigkeiten gekennzeichnet sah (vgl. Wechsler 1939). Erst in den 1970ern wurde diese Vorstellung durch die Bedeutung des subjektiven Erlebens erweitert, d.h. der individuellen Wahrnehmung des eigenen Alterns wurde verstärkte Aufmerksamkeit geschenkt (vgl. Thomae 1970). Ende der 1980er schließlich wurde die Bedeutsamkeit von Anforderungen an Ältere und die zu deren Bewältigung verfügbaren Ressourcen betont und die Theorie des erfolgreichen Alterns untersuchte Möglichkeiten zum Erhalt von Gesundheit, Zufriedenheit und Handlungskontrolle bis ins hohe Alter (vgl. Baltes & Baltes 1989). Gespeist wurde dieses neue Bild des Alterns zum einen von kognitionspsychologischen Längsschnittuntersuchungen, die einen generellen Abbau kognitiver Fähigkeiten im Alter nicht nachweisen konnten (vgl. Schaie 2005). Zum anderen erwiesen sich kulturelle Hintergründe (vgl. Merriam 2000), Lebensbedingungen, die lernförderliche Gestaltung

des Alltags und v.a. das Bildungsniveau als bedeutendere Prädiktoren für kognitive Leistungen als das biologische Alter (vgl. Lehr 1994).

Dass Kompetenz und Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter erhalten werden können, wurde inzwischen in verschiedenen Studien belegt (einen Überblick hierzu gibt Oswald 2000), wozu Bildung einen wesentlichen Beitrag leistet (vgl. Tippelt 1992). Die Intelligenzforschung liefert Belege dafür, dass Ältere nicht nur ihr Wissen erhalten, sondern auch erweitern, also ihre Lernfähigkeit erhalten bleibt, auch wenn sich Lernprozesse im Alter verändern. Die fluide Intelligenz lässt im Alter tendenziell nach, wobei auch hier durch regelmäßiges Training vorgebeugt werden kann (vgl. Baltes 1993; Saczynski, Willis & Schaie 2002). Dagegen bleiben ältere Kohorten den jüngeren hinsichtlich kristalliner Intelligenz durchaus ebenbürtig und kompensieren mit diesem kognitiven Leistungsbereich auch die Defizite in der Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung (vgl. Rupprecht, 2000). Lernen ist also ein lebenslanger Prozess, der auch im hohen Alter möglich ist (vgl. Roberson & Merriam 2005), wobei Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und Attribuierungsstile auch bei älteren Lernenden für deren kognitive Leistungsfähigkeit bedeutend sind (vgl. Jennings & Darwin 2003). Befunde aus der Neurobiologie verweisen auf ein zwar verändertes Lernen Älterer, die qualitativen Veränderungen im Prozess des Aufbaus von synaptischen Verbindungen im Gehirn (vgl. Scheich 2002) scheinen aber durchaus den altersbedingt veränderten Anforderungen zu entsprechen. So zeigen einschlägige Untersuchungen, dass sich bereits ab der Pubertät neuronale Strukturen verhärteten, d.h. vorhandene Wissensstrukturen verändern sich langsamer, gleichzeitig können neue Erkenntnisse schneller in diese integriert werden (vgl. Spitzer 2003; Tippelt & Schmidt 2005). Konkret bedeutet das für das Lernen Älterer, dass bereits mit Beendigung der Pubertät die Fähigkeit, sich schnell in völlig neue Wissensbereiche einzuarbeiten und ggf. bisher Gelerntes in Frage zu stellen, nachlässt, während die Vertiefung bereits vorhandenen Wissens hin zur Expertise aufgrund des Vorwissens sogar leichter fällt. Um es mit den Termini Piagets (1970) auszudrücken, steigt mit zunehmendem Alter also die Fähigkeit zur Assimilation, während das Potenzial zur Akkomodation nachlässt. Daraus resultiert in einem positiven Sinn auch eine gewisse „Resistenz“ und eine gesunde Skepsis Älterer gegenüber neuen Ideologien und Allheilslehren.

Die zentrale Bedeutung des Vorwissens Älterer für deren weiteres Lernen ist auch aus der Erwachsenenbildungspraxis bekannt (vgl. Wenke 1996), die diese Wissensressourcen durch besondere didaktische Konzepte bewusst für Lehr-Lernkontexte fruchtbar macht. Zu nennen sind hier sowohl Ansätze aus der allgemeinen und nachberuflichen Erwachsenenbildung, die sich u.a. auf die Biographiearbeit mit älteren Lernern stützen (vgl. Perbandt-Brun 1999; Schäffter 1999; Kade 1999), als auch auf didaktische Konzepte zur Nutzung und Weitergabe des Wissens älterer Arbeitnehmer in der beruflichen Weiterbildung (vgl. Schäuble 1999; Wenke 1996). Die umfassende Berufserfahrung älterer Mitarbeiter macht sie auch hinsichtlich ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit konkurrenzfähig gegenüber ihren jüngeren Kollegen (vgl. Lahn 2003). Zu den zentralen didaktischen Forderungen an Bildungsangebote für Ältere gehört – neben dem Anknüpfen an das Vorwissen der Lernenden – die

Einbettung der Lernprozesse in eine soziale Gruppe. Gerade für ältere Lernende ist das gemeinsame Lernen und der soziale Kontakt zu anderen Lernenden von zentraler Bedeutung (vgl. Tietgens 1992). Über die Zusammensetzung dieser Lerngruppen im Hinblick auf Heterogenität versus Homogenität liegen widersprüchliche Aussagen vor. Aber auch wenn hinsichtlich der Gestaltung von Lernangeboten einerseits eine Abstimmung didaktischer Konzepte speziell für ältere Lernende propagiert wird (vgl. Williamson 1997) und andererseits Programme mit generationsübergreifende Lerngruppen gefordert werden (vgl. Schäuble 1999; Neidhardt in diesem Thementeil), so ist die Fähigkeit zu und die Notwendigkeit von Lernen im höheren Erwachsenenalter heute unumstritten.

„There is little doubt that older adults can continue to learn, indeed want to learn, and can enjoy the personal benefits of learning for its own sake.“ (Williamson 1997, p. 183)

Darüber hinaus sollte die Entscheidung, inwieweit Bildungsangebote speziell für Ältere konzipiert werden sollten und inwieweit man nicht vielmehr bemüht sein sollte, ältere Lerner in bestehende altersunspezifische Programme zu integrieren, nicht zuletzt von den Inhalten, Zielen und Kontexten der Bildungsmaßnahmen abhängig gemacht werden. „Die Älteren“ bilden dabei keineswegs eine homogene Gruppe (vgl. Laville & Volkoff 1998). Andere Faktoren – so die hier vertretene These –, wie Niveau der Schulbildung oder Geschlecht, haben ebenso einen entscheidenden Einfluss auf Weiterbildungsinteressen und -verhalten. Die Stellung des älteren Mitarbeiters im Betrieb und dessen Ansehen sind weitere Faktoren die hier von Bedeutung sind. Gerade älteren Mitarbeitern werden bestimmte Fähigkeiten und Defizite zugesprochen, die auch deren Selbstbild nachhaltig beeinflussen können und über dieses wiederum deren Lernbereitschaft (vgl. Schaie 2005; Wrenn & Maurer 2004).

2. Ältere Arbeitnehmer

Das Bild des älteren Arbeitnehmers im Unternehmen speist sich nur zum Teil aus wissenschaftlich verifizierten Erkenntnissen. Dominierend ist ein Konglomerat aus Alltagsbeobachtungen, Vorurteilen und überholten Stereotypen, im wesentlichen gekennzeichnet durch die Gleichsetzung von Altern mit Verlust von Leistungsfähigkeit (vgl. Koopman-Boyden & Macdonald 2003, p. 34). Dennoch werden ältere Mitarbeiter von Managern, Personalentwicklern und von ihren jüngeren Kollegen deutlich positiver bewertet, als das in Anbetracht der häufigen Diskriminierung Älterer auf dem Arbeitsmarkt und im Kontext betrieblicher Weiterbildung (vgl. Wrenn & Maurer 2004, pp. 224) zu erwarten wäre.

Der Abbau körperlicher Leistungsfähigkeit und die nachlassende Reaktionsgeschwindigkeit von älteren Arbeitnehmern lässt sich auch empirisch überprüfen (vgl. Laville & Volkoff 1998). Allerdings verloren diese Fähigkeiten im Zuge der Modernisierung immer stärker an Bedeutung und sind heute für viele Arbeitsplätze weitgehend irrelevant geworden (vgl. Lahn 2003; Czaja 2001). Gefordert wird vor diesem Hintergrund eine altersangemessene Gestaltung von Arbeitsplätzen bzw.

eine Personalentwicklung, die altersspezifische Stärken und Einschränkungen in die langfristige Planung einbezieht (vgl. Hübner, Kühl & Putzing 2003). Die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und deren Anpassung an die Bedürfnisse der Mitarbeiter ist gleichzeitig als Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter zu verstehen, die wiederum dem Betrieb zu Gute kommt (vgl. Becker 1975). Empirische Studien belegen, dass die Anzahl von Krankheitstagen bei älteren Mitarbeitern stark von den Arbeitsbedingungen beeinflusst wird und gesundheitliche Probleme bei älteren Mitarbeitern nicht generell häufiger auftreten, sondern nur bei ungünstigen Arbeitsbedingungen (vgl. Ilmarinen 2000; Lahn 2000) und bei fehlenden Lernmöglichkeiten (vgl. Feinstein, Hammond, Woods, Preston & Bynner 2003). Dennoch gehören gesundheitsbedingte Fehlzeiten zu den zentralen Argumenten von Unternehmen gegen die Einstellung älterer Arbeitnehmer, ebenso wie deren mangelnde Flexibilität (vgl. Adis, Reinhart & Stengel 1996). Auch hier machen empirische Untersuchungen die Notwendigkeit einer differenzierteren Betrachtungsweise deutlich. So verändert sich nach einer englischen Studie die Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln v.a. aufgrund veränderter Motive für den Arbeitsplatzwechsel. Während bei jüngeren Arbeitnehmern verbesserte Karriere- und Verdienstaussichten das zentrale Argument für eine berufliche Veränderung sind, wechseln ältere den Arbeitsplatz v.a. aufgrund negativer Erfahrungen mit der aktuellen Tätigkeit (vgl. CROW 2004). Zudem verweist Alferoff (1999) darauf, dass ältere Mitarbeiter sehr wohl versuchen, sich ihre berufliche Flexibilität zu erhalten, obwohl sie von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen häufig ausgeschlossen bleiben.

Von den Personalverantwortlichen in den Unternehmen werden ältere Mitarbeiter geschätzt aufgrund ihres umfangreichen Erfahrungswissens (vgl. Lahn 2003; Koopman-Boyden & Macdonald 2003), ihrer sozialen und kommunikativen Kompetenz, ihrer mentalen Ausdauer und Zuverlässigkeit (vgl. Hübner, Kühl & Putzing 2003, pp. 124). Diese Anerkennung des Potenzials und der Leistungsbereitschaft Älterer findet sich auch bei deutschen Personalentwicklern, führte dort bislang aber kaum zu einer veränderten Einstellungspolitik. Während in Deutschland ältere Arbeitnehmer bei Arbeitsplatzverlust kaum mehr Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt haben, hat sich gerade in den USA längst ein Wandel vollzogen (vgl. Donicht-Fluck 2002) und ältere Mitarbeiter werden von den Betrieben nicht nur geschätzt, sondern bilden auch eine zentrale und gefragte Ressource des Arbeitsmarkts (vgl. Stein & Rocco 2001).

Bildungsprogramme für Ältere haben die Funktion dieses Humankapital zu erhalten und für den Arbeitsmarkt fruchtbar zu machen (vgl. Doré & Clar 1997), und haben auf individueller Ebene präventiven Charakter z.B. hinsichtlich des Erhalts kognitiver Fähigkeiten sowie der physischen und psychischen Gesundheit (vgl. Bynner & Hammond 2004). Darüber hinaus steigen die Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt durch die Partizipation an Weiterbildung deutlich an, ein Zusammenhang, der sich bei Frauen noch deutlicher zeigt als bei Männern (vgl. Karmel & Woods 2004). Die Bereitschaft zu Lebenslangem Lernen gerade auch am Arbeitsplatz hängt nicht zuletzt von der Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Einzelnen und dessen Einstellung zu Arbeit und Lernen ab. Bei älteren Arbeitnehmern ist nach aktuellen Untersuchungen häufig eine eher

instrumentelle und auf kurzfristige Anpassung ausgerichtete Haltung zu beruflicher Weiterbildung festzustellen (vgl. Pillay, Boulton-Lewis, Wilss & Lankshear 2003). Die Ursachen hierfür sind im Wandel der Bedeutung von Arbeit und Lernen seit deren beruflicher Erstausbildung zu suchen, ein Wandel den nicht alle Älteren nachvollzogen haben. Ein direkter Vergleich zu jüngeren Kohorten fehlt bislang aber, so dass unklar ist, inwieweit die nachwachsende Generation das Konzept des Lebenslangen Lernens bereits internalisiert hat.

3. Datenbasis

Im Rahmen einer vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten geförderten Sekundäranalyse der Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung wurden u.a. historische Veränderungen im Weiterbildungsverhalten und die Bedeutung von verschiedenen unabhängigen Variablen für die Weiterbildungsbeteiligung untersucht. Die zugrunde liegende Datenbasis besteht aus den Erhebungen der Jahre 1979, 1988, 1991, 1994, 1997, 2000 und 2003, wobei die Stichprobengröße jeder Erhebung zwischen 7.011 und 7.854 liegt. Für die Jahre 1982 und 1985 liegen die Daten leider nicht in einem verarbeitbaren Format vor. Die Datensätze basieren auf computergestützten persönlichen Interviews (CAPI), die zu allen Erhebungszeitpunkten im Auftrag des BMBF erhoben und unter der Leitung von Helmut Kuwan und TNS Infratest durchgeführt wurden. Befragt wurde eine für jeden Erhebungszeitpunkt repräsentative Stichprobe der 19 bis 65-Jährigen deutschen Wohnbevölkerung, wobei der Anteil der über 50-Jährigen an den insgesamt 50.251 Interviews bei 27,0 % liegt (siehe Tab. 1). Den folgenden Auswertungen liegen die jeweils nach Mikrozensus gewichteten Daten zugrunde.

| | Befragungsjahr | | | | | | | Gesamt |
|----------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 1979 | 1988 | 1991 | 1994 | 1997 | 2000 | 2003 | |
| bis 50 Jahre | | | | | | | | |
| Anzahl | 5.760 | 5.230 | 5.371 | 5.021 | 5.151 | 5.058 | 5.099 | 36.690 |
| % von Befragungsjahr | 73,3% | 74,6% | 75,1% | 71,6% | 72,8% | 71,8% | 71,7% | 73,0% |
| über 50 Jahre | | | | | | | | |
| Anzahl | 2.094 | 1.781 | 1.782 | 1.990 | 1.920 | 1.985 | 2.009 | 13.561 |
| % von Befragungsjahr | 26,7% | 25,4% | 24,9% | 28,4% | 27,2% | 28,2% | 28,3% | 27,0% |
| Gesamt | | | | | | | | |
| Anzahl | 7.854 | 7.011 | 7.153 | 7.011 | 7.071 | 7.043 | 7.108 | 50.251 |

Tabelle 1: Zusammensetzung der Gesamtstichprobe

In den folgenden Analysen wird vor allem auf die Teilstichprobe der über 50-Jährigen

zurückgegriffen, die daher etwas detaillierter beschrieben wird. Betrachtet man die schulische Ausbildung der Älteren, so hat der Anteil der Befragten mit höherer Schulbildung gegenüber denjenigen mit lediglich Haupt- bzw. Volksschulabschluss bis 2000 kontinuierlich zugenommen. Auffallend ist die Umkehrung dieses Trends zwischen 2000 und 2003, ein Effekt, der sich in der Gesamtstichprobe nicht widerspiegelt. Der Anteil der Erwerbstätigen schwankt zwischen 45 und 56 %, ein einheitlicher Trend ist hier nicht erkennbar. Auffallend ist ebenso der in den frühen Erhebungswellen noch überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen, der überwiegend aus dem hohen Anteil gefallener Männer in der Kriegsgeneration resultieren dürfte und ab 1994 nicht mehr festzustellen ist (siehe Tab. 2).

| | Befragungsjahr | | | | | | | Gesamt |
|---------------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 1979 | 1988 | 1991 | 1994 | 1997 | 2000 | 2003 | |
| Schulabschluss | | | | | | | | |
| Volksschule / Hauptschule | 73,3% | 70,2% | 67,2% | 66,2% | 61,3% | 53,3% | 61,8% | 64,6% |
| Realschule | 15,3% | 18,5% | 16,3% | 21,5% | 21,0% | 28,4% | 21,5% | 20,6% |
| Abitur / Fachabitur | 8,7% | 10,8% | 15,2% | 12,3% | 17,7% | 18,3% | 15,3% | 14,1% |
| kein Abschluss | 2,6% | 0,4% | 1,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% | 0,8% |
| Erwerbsstatus | | | | | | | | |
| ja | 49,7% | 50,4% | 50,5% | 45,2% | 43,7% | 45,5% | 54,8% | 56,4% |
| nein | 50,3% | 49,6% | 49,5% | 44,8% | 56,3% | 54,5% | 45,2% | 43,6% |
| Geschlecht | | | | | | | | |
| männlich | 41,3% | 46,4% | 47,6% | 49,4% | 49,3% | 49,1% | 49,3% | 47,5% |
| weiblich | 58,7% | 53,6% | 52,4% | 50,6% | 50,7% | 50,9% | 50,7% | 52,5% |

Tabelle 2: Zusammensetzung der Stichprobe der über 50-Jährigen

4. Weiterbildungspartizipation Älterer

In verschiedenen Repräsentativerhebungen zeigte sich bereits eine deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung älterer Kohorten (vgl. Wilkens & Leber 2003; Kuwan & Thebis 2005), allerdings verringerte sich der Abstand zwischen den Altersgruppen seit 1979 leicht (siehe Tab. 3).

| Altersgruppe | 1979 | 1982 | 1985 | 1988 | 1991 | 1994 | 1997 | 2000 | 2003 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 19-34 Jahre | 34 | 38 | 32 | 43 | 44 | 49 | 53 | 47 | 46 |
| 35-49 Jahre | 21 | 31 | 25 | 37 | 40 | 47 | 54 | 49 | 46 |
| 50-64 Jahre | 11 | 14 | 14 | 20 | 23 | 28 | 36 | 31 | 31 |

Tabelle 3: Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt in Prozentwerten (Quelle: Kuwan & Thebis, 2005, p. 26)

Ursächlich für die Differenzen zwischen den Altersgruppen sind verschiedene Faktoren, wobei sich in Alters- und Kohorteneffekte unterteilen lassen. Zu den Alterseffekten gehören lebensphasentypische Veränderungen im sozialen und beruflichen Umfeld, wie z.B. der nahende Berufsaustritt, aber auch ein möglicher altersbedingter Abbau physischer und kognitiver Leistungsfähigkeit. Im Zuge der Bildungsexpansion wuchs bei den nach 1950 geborenen Jahrgängen die Bildungsbeteiligung konstant an, so dass in den jüngeren Kohorten der Anteil höherer Schul- und Berufsbildungsabschlüsse steigt. Das gestiegene Niveau der schulischen und beruflichen Erstausbildung, das unmittelbar auch auf die Bildungspartizipation im Erwachsenenalter wirkt, ist ein Faktor, der für Kohortenunterschiede im Weiterbildungsverhalten verantwortlich gemacht werden kann, ein anderer wären beispielsweise kohortenspezifische Bedingungen des Aufwachsens und Sozialisierungserfahrungen. Quer zu den genannten Effekten wirken schließlich zeitgeschichtliche Faktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung in der jeweiligen Periode. Zu diesen Periodeneffekten gehören zum Beispiel Veränderungen in der staatlichen Förderungspolitik im Bereich Erwachsenenbildung oder Veränderungen im Bildungsbewusstsein z.B. durch ein verstärktes massenmediales Interesse an Bildung (PISA-Schock). In der quantitativen empirischen Sozialforschung stellt die Differenzierung von Alters-, Kohorten- und Periodeneffekten ein methodisches Problem dar, auf das hier nicht näher eingegangen werden kann. Zur methodischen Problematik und Möglichkeiten zu deren Lösung sei hier nur auf die einschlägige Literatur verwiesen (vgl. Höpflinger 2000; Andreß, Hagenaars, Kühnel 1997), wobei die im Folgenden dargestellte Sekundäranalyse der Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung einen geeigneten Datensatz zur Differenzierung von Alters-, Perioden- und Kohorteneffekten bieten würde. Entsprechende Auswertungen sind aktuell noch nicht abgeschlossen, erste Befunde verweisen jedoch auf signifikante Einflüsse aller drei genannten Effekte (vgl. Eckert & Schmidt 2006).

Die Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Bildung zeigt noch einmal ein differenzierteres Bild im Hinblick auf die Weiterbildungspartizipation über und unter 50-Jähriger. Auffallend ist hier, dass eine Annäherung älterer und jüngerer Erwerbstätiger¹ im Bereich beruflicher Weiterbildung immer dann zu beobachten ist, wenn die Bildungspartizipation insgesamt steigt und umgekehrt sich die Schere zwischen Jung und Alt wieder öffnet, wenn die Weiterbildungsquote insgesamt

rückläufig ist (vgl. Abb. 1). Historische Veränderungen der Weiterbildungsbeteiligung scheinen sich bei den älteren Erwerbstätigen stärker niederzuschlagen als bei Jüngeren.

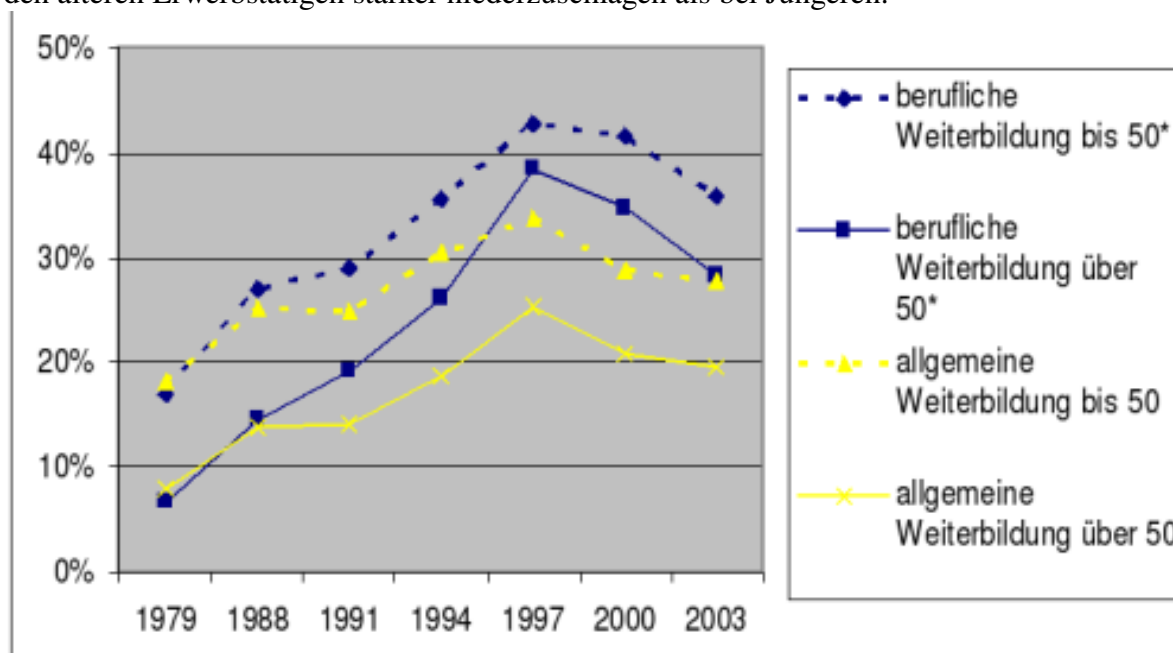


Abbildung 1: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Alter und Weiterbildungsart

Die durchschnittlich geringere Weiterbildungsbeteiligung Älterer bleibt – trotz aller notwendigen Differenzierung – offensichtlich. Um von Seiten der Bildungsanbieter adäquat darauf reagieren zu können, bedarf es aber detaillierter Erkenntnisse zu den Bildungsinteressen und -barrieren Älterer, wie sie bislang nur unzureichend vorliegen. Aus dem hier ausgewerteten Datensatz lassen sich wenigstens einige Hinweise hierzu entnehmen, wobei wiederum die durch die regelmäßige Replikation einiger Fragebogenteile gegebene Möglichkeit zur Analyse historischer Veränderungen genutzt werden soll.

5. Erwartungen an Weiterbildung und Teilnahmebarrieren

Auch die in diesem Kapitel dargestellten Befunde basieren auf den Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung, wobei die Erwartungen und Barrieren im Rahmen der verschiedenen Erhebungswellen unterschiedlich berücksichtigt und operationalisiert wurden. Eine quasi-längsschnittliche Betrachtung ist hier also nicht oder zumindest nur sehr stark eingeschränkt möglich. Zu den wenigen in allen Erhebungswellen unverändert beibehaltenen Items gehört die Frage nach dem Grund einer beruflichen Weiterbildung. Die Teilnehmer an beruflicher

Weiterbildung wurden gebeten anzugeben, ob eine betriebliche Anordnung, der Vorschlag eines Vorgesetzten oder die eigene Initiative zur Bildungsteilnahme führten. Verglichen mit den Jüngeren waren bei den über 50-Jährigen Vorgesetzte seltener ausschlaggebend für die Weiterbildungspartizipation und betriebliche Anordnungen sowie die eigene Initiative etwas häufiger entscheidend (vgl. Tab. 4).

| | bis 50 | über 50 |
|----------------------------|--------|---------|
| betriebliche Anordnung | 31,0% | 32,7% |
| Vorschlag von Vorgesetzten | 24,2% | 20,4% |
| ging von mir selbst aus | 44,8% | 46,9% |

Tabelle 4: Grund für Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Alter

Um weitere, für dieses Item relevante unabhängige Variablen zu identifizieren wurde eine logistische Regression durchgeführt, wobei insbesondere Interaktionseffekte zwischen dem Alter der Befragten und anderen Faktoren von Interesse waren. Es zeigten sich neben der Differenzierung von Personen bis 50 Jahre und über 50 Jahren signifikante Haupteffekte im Hinblick auf die berufliche Ausbildung, das Geschlecht und den Erhebungszeitpunkt. Signifikante Interaktionseffekte ließen sich für Berufsabschluss und Alter, Alter und Erhebungsjahr sowie für Alter und Geschlecht nachweisen. Bei den über 50-Jährigen kommt bei weiblichen Weiterbildungsteilnehmern häufiger eine eigene Initiative zum Tragen als bei den Männern, während sich vergleichbare Unterschiede für die bis 50-Jährigen nicht zeigen. Dagegen verschwinden bei der älteren Gruppe die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich betrieblicher Anordnungen, die in der jüngeren Gruppe Männer häufiger als Frauen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung veranlassen (vgl. Abb. 2). Deutlicher als die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Altersgruppen variieren diese im zeitlichen Verlauf. Je nach Erhebungsjahr agieren mal ältere mal jüngere Weiterbildungsteilnehmer eher selbst.- bzw. eher fremdgesteuert. Betrachtet man den Anteil der Teilnehmer, die eher aus eigener Initiative heraus handelten, so zeigen sich für 1979 und 1988 kaum altersspezifische Differenzen, 1991 und 1994 liegen die Jüngeren leicht vorne, ab 1997 dagegen liegt der Anteil bei den Älteren dagegen deutlich höher. Empfehlungen von Vorgesetzten scheinen dagegen fast durchgehend (mit einer auffallenden Ausnahme 1991) für die Partizipation an beruflicher Weiterbildung der bis 50-Jährigen bedeutsamer zu sein als bei über 50-Jährigen, wobei die diesbezügliche Differenz seit 1994 kontinuierlich gewachsen ist (vgl. Abb. 3).

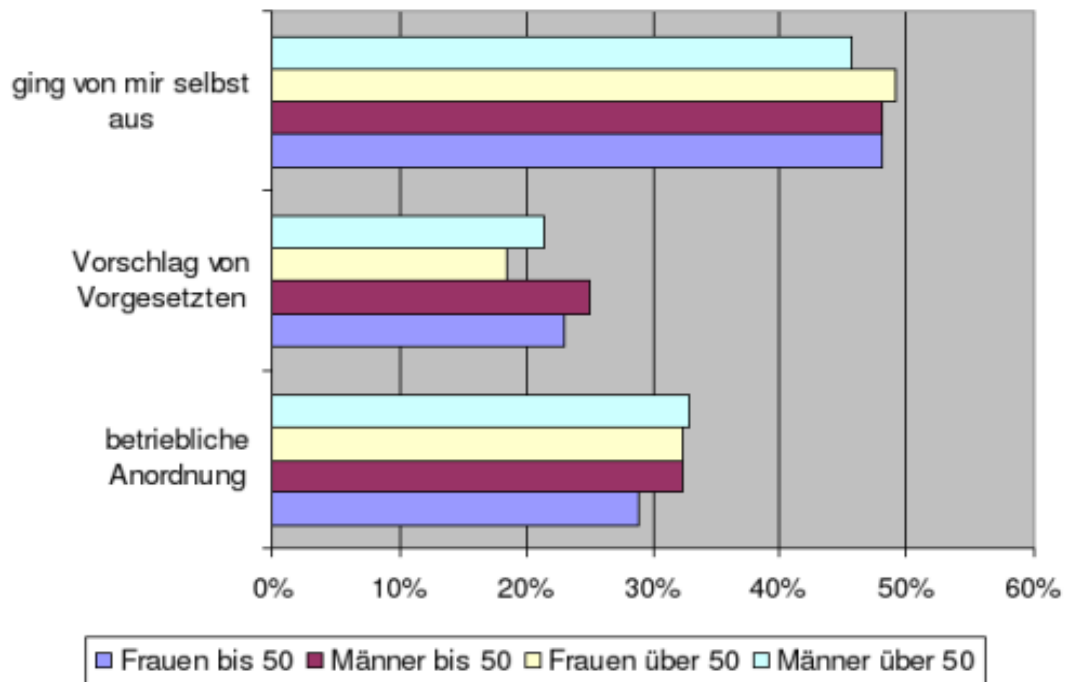


Abbildung 2: Grund für berufliche Weiterbildung nach Alter und Geschlecht

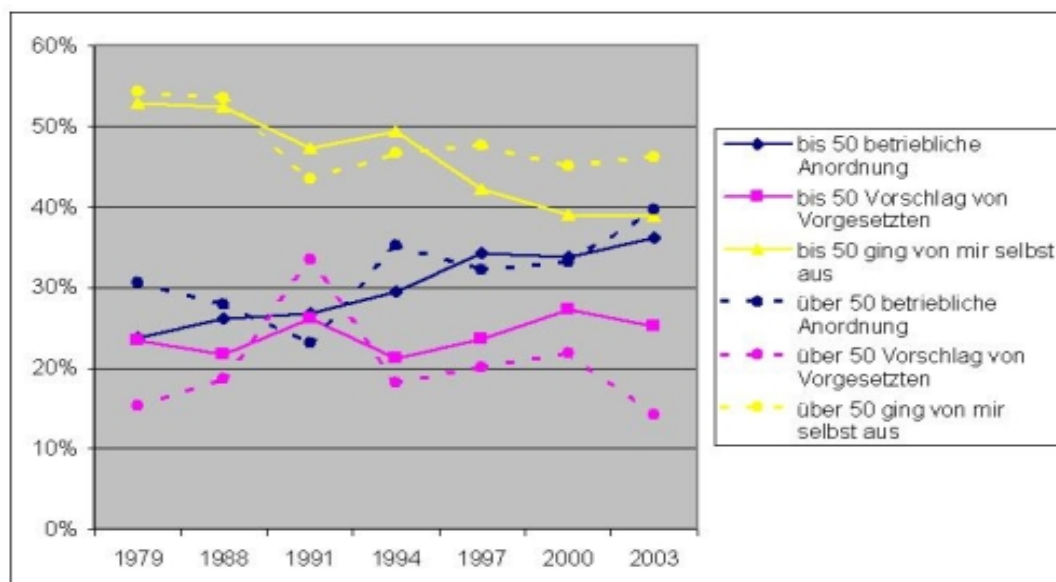


Abbildung 3: Grund für berufliche Weiterbildung nach Alter und Erhebungsjahr

Die Bedeutung unabhängiger Variablen – wie Geschlecht, schulische und berufliche Erstausbildung, berufliche Tätigkeit, Branche oder Haushaltseinkommen – bestätigt sich auch hinsichtlich der Themen- und Trägerwahl (vgl. Barz & Tippelt 2004) sowie hinsichtlich der Weiterbildungsbarrieren, wie sie z.B. in der BSW-Erhebung 2003 erfasst wurden. Verschiedene Argumente gegen berufliche Weiterbildung, auf die hier nicht im Einzelnen eingegangen werden kann, wurden von Personen je nach Geschlecht, Bildungsstand, Einkommen, Erwerbsstatus und beruflicher Position unterschiedlich gewichtet. Das Alter der Befragten erwies sich dabei nur als ein – wenn auch sehr bedeutender – Einflussfaktor. Ebenso können altersspezifische Unterschiede in den Weiterbildungsinteressen und -barrieren nicht über eine erhebliche Streuung auch innerhalb der Gruppe der über 50-Jährigen hinweg täuschen. Der Einfluss der genannten unabhängigen Variablen wird auch innerhalb der Gruppe der Älteren überdeutlich sichtbar und belegt deutlich, dass die Betrachtung der Gruppe „der Älteren“ zu kurz greift. Ohne eine weitere Ausdifferenzierung – die auf Basis der vorliegenden Daten jedoch nur hinsichtlich einzelner soziodemographischer Merkmale möglich ist – bleiben die Befunde zum Bildungsverhalten Älterer unzureichend und bieten kaum Anregungen für die Bildungspraxis.

6. Diskussion

Zwei zentrale Aussagen lassen sich aus den vorgestellten Befunden ableiten: Zum einen nehmen Ältere insgesamt weniger an beruflicher Weiterbildung teil, wobei eine Entscheidung für Weiterbildung dann aber häufiger auf eigenen Initiative erfolgt. Zum anderen zeigen sich innerhalb der Gruppe der Älteren erhebliche Differenzen hinsichtlich Weiterbildungsteilnahme, -erwartungen und -barrieren. Neben dem Erwerbsstatus prägen vor allem Schulbildung und Geschlecht das Verhältnis Älterer zur beruflichen Weiterbildung.

Die geringere Bildungspartizipation älterer Erwachsener insgesamt und älterer Arbeitnehmer im Besonderen steht in einem engen Zusammenhang mit deren Erwartungen an Weiterbildung und deren besonderer Lage auf dem Arbeitsmarkt. Ältere Erwerbstätige glauben häufig nicht an eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation durch die Partizipation an Weiterbildung (vgl. Woderich, Koch & Ferchland 2004, S. 313 ff.), was angesichts einer gerade in Deutschland deutlich sichtbaren Benachteiligung Älterer am Arbeitsmarkt eine realistische Einschätzung zu sein scheint. Von Arbeitgeberseite wird diese Personalpolitik mit vermehrten krankheitsbedingten Ausfällen und geringerer Flexibilität älterer Arbeitnehmer begründet, auch wenn man gleichzeitig deren Loyalität und Engagement für den Betrieb würdigt (vgl. Adis, Reinhart & Stengel 1996). Eine Benachteiligung Älterer zeichnet sich auch im Weiterbildungsbereich ab. Es ist also nicht nur ein geringeres Interesse, das zu einer unterdurchschnittlichen Weiterbildungsaktivität älterer Erwerbstätiger führt, sondern auch ausbleibende Impulse von Vorgesetzten, wie sie bei jüngeren Arbeitnehmern häufiger zur Weiterbildungspartizipation führen. Bezieht man geschlechtsspezifische Unterschiede mit ein, so wird für die älteren Frauen sogar eine doppelte

Benachteiligung in dieser Hinsicht deutlich. Gängige Personalentwicklungskonzepte scheinen hier einseitig auf die Förderung junger, männlicher Mitarbeiter zu setzen statt auf den Erhalt des Innovationspotenzials der älteren (vgl. hierzu die Daten aus dem IAB-Betriebspanel nach Bellmann & Leber 2004). Gerade dieses wird aber angesichts der demografischen Entwicklung zu einer immer bedeutenderen Ressource und wird z.B. im US-amerikanischen Raum bereits deutlich besser genutzt als in Deutschland (vgl. Donicht-Fluck 2002). Die geringere Weiterbildungsquote bei Älteren hängt vermutlich nicht nur mit deren veränderten Weiterbildungsmotiven und -erwartungen zusammen, sondern könnte ebenso eine resignative Reaktion auf diskriminierende Angebotsstrukturen im Bereich beruflicher und v.a. betrieblicher Weiterbildung sowie auf fehlende Perspektiven im Hinblick auf berufliche Veränderung oder Aufstieg sein. Betrachtet man das enorme Wachstum des Weiterbildungsmarkts in den letzten Jahrzehnten und die seit Ende der 1970er Jahre rapide angestiegene Weiterbildungsbeteiligung in allen Altersgruppen, so liegt der Schluss nahe, dass es sich um das generationenspezifische Bildungsverhalten handelt, das sich in den Weiterbildungszahlen widerspiegelt. Der Grundstein für die Bildungsbereitschaft und die Lernkompetenz im höheren Erwachsenenalter wird bereits im Kindheits- und Jugendalter gelegt (vgl. Achtenhagen & Lempert 2000), was der These der Kohorteneffekte zusätzliche Plausibilität verleiht.

<Über die Identifizierung der Quellen altersspezifischen Bildungsverhaltens hinaus, verweisen die Befunde aus der Repräsentativstudie sehr deutlich auf die Heterogenität der Gruppe der „Älteren“. Differenzen zwischen älteren und jüngeren Zielgruppen verschwimmen stark, wenn man zusätzliche Variablen wie Bildungsniveau oder Geschlecht berücksichtigt. Gerade bei den höher Gebildeten zeigen sich kaum Differenzen in der Weiterbildungsquote zwischen den Altersgruppen. Ähnliche Effekte lassen sich hinsichtlich der Erwartungen an Weiterbildung und der Teilnahmebarrieren zeigen, konnten hier aber nicht mehr eingehend dargestellt werden. Weitere Forschungsprojekte sind daher vor allem auf eine differenziertere Betrachtung der Zielgruppe „Ältere“ hin auszurichten, um Weiterbildungsträgern eine Orientierungsgrundlage an die Hand zu geben, welche Älteren wie anzusprechen sind, sich für welche Themen interessieren und welche Erwartungen und Befürchtungen sie mit Weiterbildungsmaßnahmen verbinden. Nur eine differenzierte Ausrichtung von Weiterbildungsmarketing an bestimmten Älteren und nicht an „den Älteren“ kann dazu beitragen, altersspezifische Disparitäten im Weiterbildungssektor langfristig zu überwinden.

Autor

Dr. Bernhard Schmidt
Institut für Pädagogik
Ludwigs-Maximilians-Universität München
E-Mail: bernd.schmidt@lrz.uni-muenchen.de
Homepage: <http://www.paed.uni-muenchen.de/~paed/paed2/mitarbeiter/schmidt/deutsch.htm>

Literatur

- Achtenhagen, F. & Lempert, W. (Eds.) (2000). Lebenslanges Lernen im Beruf - Seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter. Opladen: Leske + Budrich.
- Adis, S., Reinhart, J. & Stengel, M. (1996). Der Berufsaustritt. Erhofft. Befürchtet. Folge los. Eine Untersuchung aus sozioökonomischer Sicht. München: Rainer Hampp.
- Alferoff, C. (1999). Older Workers: flexibility, trust and the training relationship. *Education and Ageing* 14/1, 51-60.
- Andreß, H.-J., Hagens, J. A. & Kühnel, S. (1997). Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassen, logistische Regression und GSK-Ansatz. Berlin: Springer.
- Baltes, P. B. (1993). The Aging Mind: Potential and Limits. *The Gerontologist* 33/5, 580-594.
- Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1989). Optimierung durch Selektion und Kompensation. Ein psychologisches Modell erfolgreichen Alterns. *Zeitschrift für Pädagogik* 35, 85-105.
- Barz, H. & Tippelt, R. (Eds.) (2004). Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Becker, G. S. (1975). Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2nd ed.). Chicago: University Press.
- Bellmann, L. & Leber, U. (2004). Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: Schmid, G., Gangl, M. & Kupka, P. (Eds.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel empirische Analysen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (pp. 19-35). Nürnberg: IAB.
- Bynner, J. & Hammond, C. (2004). The benefits of adult learning: the quantitative insights. In: Schuller, T., Preston, J., Hammond, C., Brassett-Grundy, A. & Bynner, J. (Eds.): The Benefits of Learning. The impact of education on health, family life and social capital (pp. 161-178). London: Routledge Falmer.
- Czaja, S. J. (2001). Technological Change and the Older Worker. In: Birren, J. E. & Schaie, K. W. (Eds.): Handbook of the Psychology of Aging. (5th ed.) (pp. 547-568). San Diego: Academic Press.
- CROW (2004). Are older workers different? Briefing paper 1. Verfügbar unter: <http://www.surrey.ac.uk/education/crow.htm>.
- DIA (2005). Alterung und Erwerbstätigkeit im internationalen Vergleich. Verfügbar unter: <http://www.dia-vorsorge.de/downloads/df010214.pdf>.
- DIA (2001). Die globale Bevölkerungsentwicklung. Verfügbar unter: <http://www.dia-vorsorge.de/downloads/df010202.pdf>.
- Donicht-Fluck, B. (2002). Changing Cultural Concepts of Old Age and their Impact on

- Older Adult Education in Germany and the US: economic versus expressive individualism. *Education and Ageing* 17/2, 169-178.
- Doré, J. & Clar, G. (1997). Bedeutung von Humankapital. In: Clar, G., Doré, J. & Mohr, H. (Eds.): *Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung* (pp. 159-174). Berlin: Springer.
 - Eckert, T. & Schmidt, B. (2006). Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Poster präsentiert im Rahmen der Jahrestagung des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten am 11. und 12. Mai 2006 in Wiesbaden.
 - Feinstein, L., Hammond, C., Woods, L., Preston, J. & Bynner, J. (2003). The Contribution of Adult Learning to Health and Social Capital. *Wider Benefits of Learning Research Report No. 8*. London: Center of Research on the Wider Benefits of Learning.
 - Jennings, J. M. & Darwin, A. L. (2003). Efficiency Beliefs, Everyday Behavior, and Memory Performance among Older Elderly Adults. *Educational Gerontology* 29, 71-91.
 - Hamburger, F. (2003). Das überforderte Subjekt? Ein sozialpädagogischer Blick zur Erwachsenenbildung. In: Höffer-Mehlmer, M. (Hrsg.): *Bildung: Wege zum Subjekt* (pp. 34-42). Hohengehren: Schneider.
 - Höpflinger, F. (2000). Alter, Kohorte und Periode - Grundsätze und Problematik einer Kohortenanalyse. Verfügbar unter: <http://www.mypage.bluewin.ch/hoepf/fhtop/fhmethod1E.html>.
 - Hübner, W., Kühl, A. & Putzing, M. (2003). Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter in Unternehmen. Berlin: ABWF.
 - Ilmarinen, J. (2000). Die Arbeitsfähigkeit kann man mit dem Alter steigern. In: Rothkirch, C. von (Hrsg.): *Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft* (S. 88-96). Berlin: edition sigma.
 - Kade, S. (1999). Das DIE-Projekt „Spurensicherung im Vorruhestand“. Sozialintegrative Lerninitiativen in den neuen Bundesländern. In: Bergold, R., Knopf, D. & Mörchen, A. (Eds.): *Altersbildung an der Schwelle des neuen Jahrhunderts* (pp. 91-97). Würzburg: Echter.
 - Karmel, T. & Woods, D. (2004). *Lifelong learning and older workers*. Adelaide: NCVET.
 - Kirchhöfer, D. (2000). Informelles Lernen in alltäglichen Lebensführungen. Chance für berufliche Kompetenzentwicklung. QUEM-report, Heft 66. Berlin: ABWF.
 - Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 1985/1, 1-29.
 - Koopman-Boyden, P. G. & Macdonald, L. (2003). Ageing, Work Performance and managing Ageing Academics. *Journal of Higher Education Policy and Management* 25/1, 29-40.
 - Kruse, A. (2005). Demografischer Wandel, Präventions- und Rehabilitationspotenziale. Symposium conducted at the Bertelsmann Stiftung. Unveröffentlichtes Manuskript.
 - Kuwan, H. & Thebis, F. (2005). Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Lahn, L. C. (2000). Learning Environments for Older Workers: an overview. *Education and Ageing* 15/1, 23-38.
 - Lahn, L. C. (2003). Competence and Learning in Late Career. *European Educational Research Journal* 2/1, 126-140.
 - Laville, A. & Volkoff, S. (1998). Elderly Workers. In: Stellman, J. M. (Ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. (Ch. 29 Ergonomics, 4th ed.) Geneva: CISILO.
 - Lehr, U. (1994). Einführung: Kompetenz im Alter. In: Lehr, U. & Reppen, K. (Eds.): *Älterwerden: Chance für Mensch und Gesellschaft* (pp. 9-28). München: Olzog.
 - Merriam, S. B. (2000). How Cultural Values Shape Learning in Older Adulthood: The Case of Malaysia. *Adult Education Quarterly* 51/1, 45-63.
 - Oswald, W. D. (2000). Psychologische Alter(n)shypothesen. In: Becker, S., Veelken, L. & Wallraven, K. P. (Eds.): *Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft* (pp. 107-117). Opladen: Leske + Budrich.
 - Pate, G., Du, J. & Havard, B. (2004). Instructional Design – Considering thr Cognitive Learning Needs of Older Learners. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning* 1/5, 3-8.
 - Perbandt-Brun, H. (1999). Prozessorientierte Begleitung beim Lernen durch Handeln in Projekten – am Beispiel des Modellprogramms „Erfahrungswissen älterer Menschen nutzen“. In: Bergold, R., Knopf, D. & Mörchen, A. (Eds.): *Altersbildung an der Schwelle des neuen Jahrhunderts* (pp. 75-81). Würzburg: Echter.
 - Piaget, J. (1970). *Genetic epistemology*. New York: WW Norton & Company.
 - Pillay, H., Boulton-Lewis, G., Wilss, L. & Lankshear, C. (2003). Conceptions of Work and Learning at Work: impressions from older workers. *Studies in Continuing Education* 25/1, 95-111.
 - Purdie, N., Boulton-Lewis, G. (2003). The Learning Needs of Older Adults. *Educational Gerontology* 29, 129-149.
 - Roberson Jr., D. N. & Merriam, S. B. (2005). The Self-Directed Learning Process of Older Rural Adults. *Adult Education Quarterly* 55/4, 269-288.
 - Rupperecht, R. (2000). Kognitive Leistungsfähigkeit im Kohortenvergleich. In: Martin, P., Ettrich, Klaus U., Lehr, U., Roether, D., Martin, M. & Fischer-Cyruilies, A. (Eds.): *Aspekte der Entwicklung im mittleren und höheren Lebensalter. Ergebnisse der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalter (ILSE)* (pp. 68-82). Darmstadt: Steinkopff Verlag.
 - Saczynski, J. S., Willis, S. L. & Schaie, K. W. (2002). Strategy Use in Reasoning Training With Older Adults. *Aging Neuropsychology and Cognition* 9/1, 48-60.
 - Schäffter, O. (1999). Das Projekt „Zeitzeugenbörse“. In: Bergold, R., Knopf, D. & Mörchen, A. (Eds.): *Altersbildung an der Schwelle des neuen Jahrhunderts* (pp. 87-90). Würzburg: Echter.
 - Schaie, K. W. (2005). *Developmental Influences on Adult Intelligence*. The Seattle

- Longitudinal Study. Oxford: University Press.
- Schäuble, G. (1999). Forever young – Selbstempowerment für ältere MitarbeiterInnen in Unternehmen. Bergold, R., Knopf, D. & Mörchen, A. (Eds.): Altersbildung an der Schwelle des neuen Jahrhunderts (pp. 98-102). Würzburg: Echter.
 - Scheich, H. (2002). Lern- und Gedächtnisforschung. Verfügbar unter: http://leb.bildung-rp.de/info/veranstaltungen/bericht/2002-11-20_ggt_scheich.pdf.
 - Spitzer, M. (2003). Langsam, aber sicher. Gehirnforschung und das Lernen Erwachsener. DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung 10/3, 38-40.
 - Stein, D. & Rocco, T. S. (2001). The Older Worker. Myths and Realities No. 18. Verfügbar unter: <http://www.cete.org/acve/docgen.asp?tbl=mr&ID=108>.
 - Thomae, H. (1970). Theory of Aging and Cognitive Theory of Personality. Human Development 13, 1-16.
 - Tietgens, H. (1992). Zum Vermittlungsprozess zwischen Altersforschung und Erwachsenenbildung. In: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (Ed.): Bildung für ein konstruktives Altern (pp. 11-36). Frankfurt: DVV.
 - Tippelt, R. (1992). Konstruktives Altern – Herausforderung für die Erwachsenenbildung und für den einzelnen. In: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (Ed.): Bildung für ein konstruktives Altern (pp. 66-74). Frankfurt: DVV.
 - Tippelt, R. (1997). Lebenslauf und Patchworkbiographien. Einleitung zur Arbeitsgruppe II. In: Derichs-Kunstmann, K., Faulstich, P. & Tippelt, R. (Eds.): Enttraditionalisierung der Erwachsenenbildung. Beiheft zum Report (pp. 73-77).
 - Tippelt, R. & Schmidt, B. (2005). Was wissen wir über Lernen im Unterricht? Pädagogik 3/05, 6-11.
 - United Nations (2005). Indicators on youth and elderly populations. Verfügbar unter: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/youth.htm>.
 - Wechsler, D. (1939). The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence. Baltimore: Williams & Wilkins.
 - Wenke, J. (1996). Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Ein Leitfaden für Bildungsträger. Bielefeld: Bertelsmann.
 - Wilkens, I. & Leber, U. (2003). Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36/3, 329-337.
 - Williamson, A. (1997). „You’re never too old to learn!“. Third-Age perspectives on lifelong learning. International Journal of Lifelong Education 16/3, 173-184.
 - Woderich, R., Koch, T. & Ferchland, R. (2004). Weiterbildungserfahrungen und Lernkompetenzen der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung in komparativer Perspektive. In: Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (Hrsg.): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen (S. 201-358). Münster: Waxmann.
 - Wrenn, K. A. & Maurer, T. J. (2004). Beliefs About Older Workers’ Learning and

Development Behaviour in Relation to Beliefs about Malleability of Skills, Age-Related Decline, and Control. *Journal of Applied Social Psychology* 34/2, 223-242.

Zitation

Empfohlene Zitation:

Schmidt, Bernhard (2006). Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer. In: *bildungsforschung*, Jahrgang 3, Ausgabe 2, URL: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2006-02/weiterbildungsverhalten/>

[Bitte setzen Sie das Datum des Aufrufs der Seite in runden Klammern und verwenden Sie die Kapitelnummern zum Zitieren einzelner Passagen]