

# Berufliche Weiterbildungs- teilnahme – (k)eine Frage des Alterns?!

<sup>10</sup> Vgl. Davids, S.: *Berufsbegleitende Nachqualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsausbildung – Realisierung eines modularen Konzepts in vier Modellversuchen*. In: *Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz Diepold, P. (Hrsg.): Berufliche Aus- und Weiterbildung. Konvergenzen/Divergenzen, neue Anforderungen*. BeitrAB, Bd. 195. Nürnberg 1996 (Mskript)

<sup>11</sup> Davids, S.: *Berufsbegleitende Nachqualifizierung – Eine Modellversuchsreihe zur Erprobung innovativer Kooperationsformen von Lernen und Arbeiten im Verbund zur Qualifizierung junger Erwachsener bis zum anerkannten Berufsabschluß*. In: *Berufliche Bildung – Kontinuität und Innovation. Herausforderung, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert*. Tagungsdokumentation, 3. Fachkongreß des Bundesinstituts für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin 1997

<sup>12</sup> Vgl. ebenda S. 17, S. 8

<sup>13</sup> Dehnbostel, P.; Walter-Lezius, H.-J. (Hrsg.): *Didaktik moderner Berufsbildung. Standorte, Entwicklungen, Perspektiven*. Bielefeld 1995

<sup>14</sup> Diese Position vertritt z. B. Kloas 1996.

<sup>15</sup> Vgl. die nachfolgende Skizze der Malermodule

<sup>16</sup> Dieses didaktische Prinzip liegt z. B. den Modulen des Umschulungskonzepts zugrunde, das im Modellversuch MOMB entwickelt wurde. Vgl. dazu Klaas, D.; Kunkel, K.: *Flexibilisierung von Lernwegen*. In: *berufsbildung H. 34 (1995), S. 10 ff.*

<sup>17</sup> Weil es in diesem System nicht ganz einfach ist, die Systematik des Berufsbildes abzusichern, wird mit dem Instrument des Qualifizierungspasses gearbeitet. Es ist für die Teilnehmer ein Selbststeuerungsinstrument und dient neben seiner Funktion für die Kommunikation zwischen Ausbilder und Teilnehmer auch als Basis für die Überprüfung der Vollständigkeit der Inhalte.

<sup>18</sup> Es sei nochmals erwähnt, daß dieses Anordnungsprinzip ein didaktisches ist und die inhaltliche Systematik transparent machen soll. Ein „lernlogischer“ Bearbeitungszwang nach dieser Reihe der Module ergibt sich daraus aber nicht.

<sup>19</sup> Interessante Einblicke in die Wertschöpfungsfrage, die hier nicht behandelt werden kann, geben z. B. Womack, J. P.; Jones, D. T.: *Auf dem Weg zum perfekten Unternehmen (Lean Thinking)*. Frankfurt/M 1997, S. 45 ff.

## Wolfgang Gallenberger

Diplompädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Pädagogik an der Universität Regensburg

**Der Rückgang der Weiterbildungsbe-  
teiligung in der Erwerbsbevölkerung  
mit zunehmendem Lebensalter ist  
nicht allein auf das Altern zurückzu-  
führen. Innerhalb der älteren Er-  
werbsbevölkerung sind vergleichs-  
weise mehr Menschen aufgrund ih-  
rer Erwerbssituation Bedingungen  
ausgesetzt, die sie vom Weiterbil-  
dungsgeschehen fernhalten. Der  
Beitrag kritisiert die Interpretation  
altersspezifischer Studien zur Teil-  
nahme an beruflicher Weiterbildung  
und stellt die Befunde einer nach Er-  
werbssituationen differenzierenden  
Auswertung der Daten des von der  
Deutschen Forschungsgemeinschaft  
finanzierten Projekts „Weiterbil-  
dungsabstinenz“ dar. Die Ergebnisse  
werfen ein neues Licht auf den Zu-  
sammenhang zwischen beruflicher  
Weiterbildungsteilnahme und dem  
Altern.**

„Je älter ein Mensch, desto drastischer sinkt seine Weiterbildungsbereitschaft.“<sup>1</sup> Was STASCHEN für die Weiterbildung generell feststellt, wird auch für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung behauptet. Vielleicht ist die Häufigkeit dieser Einschätzung von der Gerontologie über die Pädagogik bis in die Personalabteilungen der Betriebe ein Grund dafür, daß sie bislang nicht überprüft wurde. Einer der wichtigsten Ausgangspunkte für diese These ist der Befund, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gehe mit zunehmendem Alter allgemein zurück. Daß dies nicht so generell gilt, soll dieser Beitrag zeigen.

## Bisherige Annahmen

Die immer wieder beschriebene Abnahme beruflicher Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmendem Alter wurde unter Bezugnahme auf unterschiedliche Daten festgestellt.<sup>2</sup> Der Grad der Abnahme erreicht dabei unterschiedliche Ausmaße.

Die meisten Autorinnen und Autoren trafen ihre Feststellung unter Rückgriff auf die Daten des Berichtssystems Weiterbildung (BSW). Seit 1988 stellte das BSW eine jeweils um mindestens 50 Prozent niedrigere Weiterbildungsquote der Gruppe der über 50jährigen (1994: 14 Prozent Beteiligung) verglichen mit den 35- bis 49jährigen fest (1994: 29 Prozent).<sup>3</sup> Das BSW befragt alle drei Jahre repräsentativ ausgewählte deutsche Staatsbürger/-innen im Alter von 19 bis 64 Jahren nach ihrer allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsteilnahme. Die Frage nach der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird darin auch Personen gestellt, die weder erwerbstätig sind noch eine Erwerbstätigkeit anstreben, obwohl diese von einem beruflichen Qualifikationserfordernis gar nicht betroffen sein können.<sup>4</sup>

Diese Vorgehensweise verzerrt auch die altersspezifischen Befunde für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung: In der Auswertung des BSW wird eine Eingruppierung der Befragten in 18- bis 35jährige, 35- bis 49jährige und 50- bis 64jährige vorgenommen. Vergleicht man die Weiterbildungsbeteiligung in dem mittleren und oberen Alterssegment, so stellt man zwei Stichproben mit unterschiedlich hohem Anteil von Erwerbspersonen gegenüber. So waren beispielsweise im April 1993 gegenüber der zu mehr als 80 Prozent erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 35 bis 50 Jahren im oberen Alterssegment wesentlich weniger Personen erwerbstätig. Die Erwerbsquote lag für die 50- bis 55jährigen bei 77,7 Prozent, für die 55- bis 60jährigen bei 63,8 Prozent und für die 60- bis 65jährigen lediglich bei 22,9 Prozent

der Bevölkerung des jeweiligen Alters.<sup>5</sup> Unter den Befragten des oberen Alterssegments befanden sich demnach im BSW sehr viel mehr Nicht-(mehr-)Erwerbstätige als in dem mittleren Segment. Mißt man die Weiterbildungsbeteiligung, ohne die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zu berücksichtigen, ergibt sich zwangsläufig eine sehr niedrige berufliche Weiterbildungsbeteiligung der Befragten der ältesten Gruppe, denn (Früh-) Pensionäre werden kaum angeben, sie hätten sich beruflich weitergebildet!<sup>6</sup>

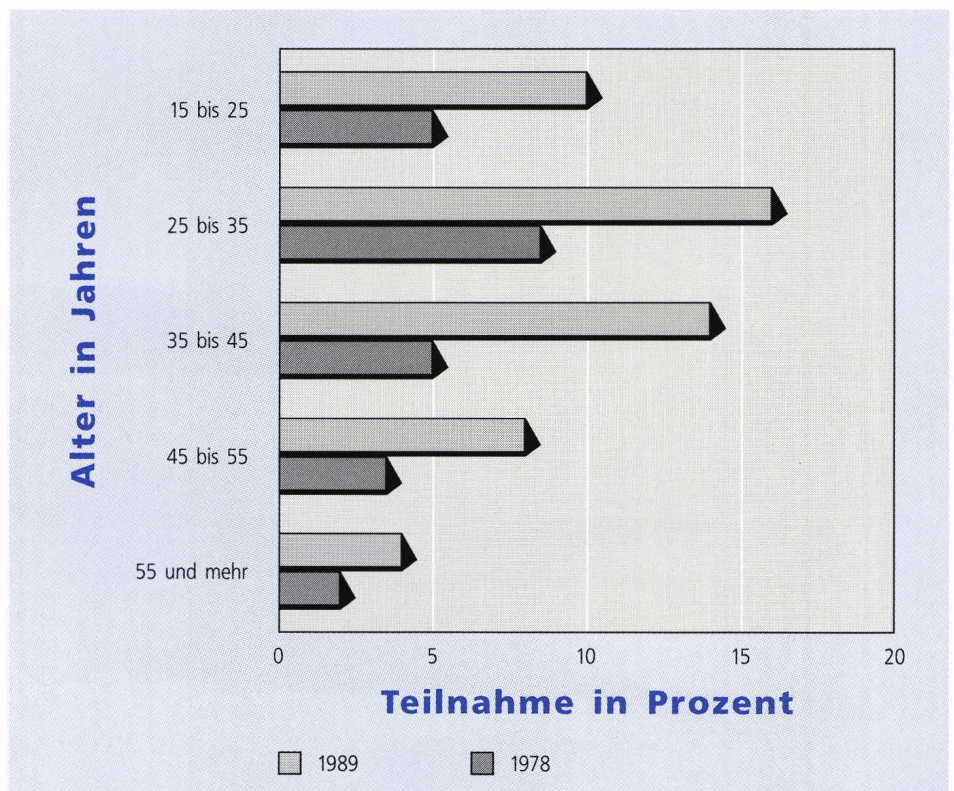
Daraus resultiert eine mangelnde Vergleichbarkeit der altersspezifischen Teilergebnisse des BSW. Die Daten des BSW sind nicht altersspezifisch interpretierbar.

Doch auch Auswertungen für solche Zwecke geeigneterer Datensätze kommen zu dem Befund, daß die berufliche Weiterbildungsteilnahme nach der Mitte des Berufslebens

mit zunehmenden Alter zurückgeht: Eine speziell auf die berufliche Weiterbildung bezogene Auswertung der Mikrozensusdaten hat HILZENBECHER<sup>7</sup> vorgelegt. HILZENBECHER legt seinen Berechnungen die Zahl der Erwerbspersonen, d. h. die der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen, zugrunde. Er stellt für 1978 wie für 1989 eine Abnahme der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bereits ab der Gruppe der 35- bis 45jährigen im Vergleich zur Gruppe der 25- bis 35jährigen fest, die dann mit zunehmendem Alter weiter abnimmt (vgl. Abbildung).

Eine nachlassende Beteiligung an beruflicher Weiterbildung mit zunehmendem Lebensalter scheint demnach empirisch belegt. Jedoch dies allein läßt nicht den Schluß zu, das Älterwerden der Erwerbspersonen stünde im (ursächlichen) Zusammenhang mit der beobachtbaren Abnahme ihrer beruflichen Weiterbildungsteilnahme.

Abbildung: **Berufliche Weiterbildungsteilnahme nach dem Alter im Mikrozensus**



Quelle: Hilzenbecher, M.: Berufliche Weiterbildung im Mikrozensus. In: BWP 20 (1991), S. 28-32, eigene Darstellung

## Altersspezifische Auswertung für unterschiedliche Erwerbssituationen

### Gründe für eine differenziertere Interpretation

Es gibt zwei triftige Gründe, mit den altersspezifischen Befunden der Weiterbildungserhebungen vorsichtiger und differenzierter umzugehen, als dies bisher geschehen ist. Der eine stammt aus der Altersforschung, der andere aus der Weiterbildungsforschung selbst.

Die Altersforschung hat vermehrt darauf hingewiesen, daß Altern kein mit dem Zunehmen des chronologischen Alters synchroner Prozeß ist.<sup>8</sup> Die Bezeichnung eines Beschäftigten als „älter“ (ent)steht im Zusammenhang mit der individuellen Berufssituation und ist, wie LEHR<sup>9</sup> resümiert, berufs-, betriebs-, tätigkeitsabhängig und evtl. auch geschlechtsspezifisch. Dies kommt auch dem Alltagsverständnis eines älteren Beschäftigten nahe: Ein 45jähriger Stahlarbeiter gehört danach zum „alten Eisen“, während eine gleichaltrige Professorin eher zum Nachwuchs zählt. Wenn sich das Altern auf die Weiterbildungsteilnahme irgendwie auswirken soll, kann dabei nicht nur das chronologische Lebensalter als Maßstab der Einstufung in die Kategorie jüngerer oder älterer Beschäftigter verwendet werden. Vielmehr müßte die proklamierte Veränderung der Beteiligung mit jenen soziologisch und psychologisch beschreibbaren Veränderungen der Personen und ihrer Umwelten korrelieren, an denen die Altersforschung zunehmendes Altern festmacht.

Das zweite Argument für ein differenziertes Vorgehen bei der altersabhängigen Interpretation von Weiterbildungsquoten ergibt sich aus den oft replizierten Befunden der Weiterbildungsforschung: „Das Lebensalter

(...) ist nur ein Moment in der Berufs- und Bildungsbiographie. Erreichter Bildungsstand, erreichtes Qualifikationsniveau erreichte berufliche Position und damit verbundene Qualifikationsanforderungen, bisherige Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und entwickelte Lernstrategien sowie individuelle Lebensentwürfe beeinflussen die (...) Weiterbildungsbeteiligung im mindestens gleichen Maße wie das Lebensalter an sich.“<sup>10</sup> Auch wenn das Alter immer wieder als Variable auftauchte, die die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme in der jeweiligen Stichprobe mitprognostizieren konnte, so war sein Einfluß stets anderen Faktoren nachgeordnet. Korrelationen können nie kausal interpretiert werden, sondern lediglich Hinweise auf mögliche Ursachen liefern. Zieht man korrelative Befunde auf der Suche nach Erklärungen als Wegweiser heran, so ist es angebracht, zunächst jene Korrelationen heranzuziehen, deren statistischer Einfluß ausgeprägter ist als der des Lebensalters.

Aus den Befunden der Alters- wie der Weiterbildungsforschung schließen wir, daß es keinen Sinn macht, wie bisher die festgestellte lebensaltersabhängige Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung des Durchschnitts der Erwerbspersonen zur alleinigen Grundlage wissenschaftlicher Erklärungsversuche zu machen. Vielmehr ist ein differenzierteres Vorgehen notwendig: Will man Effekte des Alterns auf die Weiterbildungsbeteiligung feststellen, so müssen wenigstens ansatzweise vergleichbare Gruppen von (im soziologisch-entwicklungspsychologischen Sinne) Jüngeren und Älteren gegenübergestellt werden. Versucht man die Ausführungen LEHRs<sup>11</sup> als Anforderungen an einen empirischen Vergleich jüngerer und älterer Erwerbspersonen zu interpretieren, ergibt sich: Altersabhängige Effekte können nur innerhalb von Arbeitnehmergrundgesamtheiten nachgewiesen werden, deren Qualifikations- und Berufssituation ähnlich ist. Ein Vergleich der Weiterbildungsquoten älterer und jüngerer mittlerer Angestellter ist demnach sinnvoll, ein Ver-

gleich zwischen sämtlichen älteren Beschäftigten (mit einem hohen Anteil niedrig Qualifizierter) mit sämtlichen jüngeren (im Schnitt wesentlich höher Qualifizierten) dagegen nicht. Genau letzteres geschah jedoch bislang, wenn bei der Diagnose einer „altersselektive(n) Qualifizierungspraxis“<sup>12</sup> in Deutschland die unterschiedlichen Qualifikations- und Berufssituationen in den Alterskohorten<sup>13</sup> zunächst unberücksichtigt blieb.

Die Ergebnisse der Alters- wie der Weiterbildungsforschung verlangen eine Differenzierung nach Standarddemographiemerkmalen, die die Qualifikations- und Berufssituation beschreiben, bevor eine Prüfung altersabhängiger Effekte erfolgen darf.

### Fragestellung

Ziel der Auswertung war es, zu prüfen, ob sich ein Zusammenhang zwischen dem soziologisch-psychologischen Altern und zunehmender Weiterbildungsabstinentz feststellen läßt. Dabei wurde folgende Vereinfachung zugrunde gelegt: Innerhalb von Gruppen mit vergleichbaren Qualifikations- und Erwerbssituationen sollte das chronologische Alter als Näherungswert für das soziologisch-psychologische Altern betrachtet werden.<sup>14</sup> Interindividuelle Dispositionen wurden damit vernachlässigt, was sich jedoch im vorliegenden Fall durch den Bezug auf eine große, repräsentative Stichprobe dulden läßt. Die Befunde dieser differenzierenden Auswertung kommen dem sozial konstituierten Altern damit näher als die früheren Auswertungen.

### Daten des Projekts „Weiterbildungsabstinentz“

Die Datengrundlage lieferte eine repräsentative Erhebung zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von 1993 im Auftrag des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO, Köln) im Rahmen des von der Deutschen

Forschungsgemeinschaft geförderten Projekts „Weiterbildungsabstinenz“.<sup>15</sup> Als erster Teil einer mehrstufigen Untersuchung wurde eine repräsentative Stichprobe der erwerbsnahen Bevölkerung<sup>16</sup> deutscher Staatsbürgerschaft im Alter von 18 bis 60 Jahren (N = 1 529) zu ihrer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung befragt. Der Fragebogen war so angelegt, daß letztlich die Befragten entschieden, ob sie ihre Bildungsaktivitäten als Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung einstufen. Durch zusätzliche Filterfragen wurden Bagatellteilnahmen identifiziert.<sup>17</sup> Diese Bagatellteilnahmen wurden in dieser Auswertung zu den Nicht-Teilnahmen gerechnet. Weiterbildungsabstinenz in den wirklich letzten Berufsjahren wurde im Rahmen der Forschungskonzeption nicht als Alterseffekt, sondern als Folge der von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite erfolgenden Antizipation des baldigen Ruhestands betrachtet. Aus dieser Perspektive ist es nicht sinnvoll, auch über 60jährige, von denen ohnehin nicht einmal mehr ein Viertel erwerbstätig ist<sup>18</sup>, als Adressaten verwertungsbestimmter beruflicher Weiterbildung zu definieren.

In der Rangfolge der Zusammenhänge zwischen den erhobenen Standarddemographiemerkmalen und der Weiterbildungsteilnahme nahm das Alter den elften Platz ein (siehe Tabelle 1). Wertet man die Befunde ohne die geforderte Differenzierung altersspezifisch aus, so findet sich auch in diesen Daten ein zwar schwacher, aber immerhin statistisch signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Weiterbildungsabstinenz und Lebensalter. Auch bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung verändert sich der Zusammenhang nicht wesentlich (Cramér's  $V = .16$  bei den Männern und  $V = .14$  bei den Frauen).

Die schon von BOLDER u. a.<sup>19</sup> dargestellten Befunde der Studie bestätigten den sozialwissenschaftlichen Kenntnisstand in diesem Feld: Mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer

Tabelle 1: **Rangfolge der Zusammenhänge zwischen Standarddemographiemerkmalen und Weiterbildungsteilnahme bzw. -abstinenz** (Cramér's  $V > .10$ )

1. ▶ Berufsstatus	▶ .44
2. ▶ Berufsausbildung	▶ .39
3. ▶ Schulbildung	▶ .36
4. ▶ Branchenzugehörigkeit	▶ .27
5. ▶ Erwerbsstatus	▶ .24
6. ▶ Betriebsgröße	▶ .21
7. ▶ Geschlecht	▶ .17
8. ▶ Konfession	▶ .15
9. ▶ Berufsstatus des Vaters/ der alleinerziehenden Mutter	▶ .14
10. ▶ Haushaltseinkommen	▶ .14
11. ▶ Alter	▶ .12
12. ▶ Kinder in der Berufsausbildung	▶ .11
13. ▶ Alleinlebende	▶ .10

Quelle: Bolder, A.; Hendrich, W.; Nowak, D.; Reimer, A.: Weiterbildungsbstinenz 1. Makrostrukturen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in Deutschland 1993, Köln 1994, S. 51

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ausgegrenzt sind Personen, die Un- oder Angelernte sind, keiner Vollerwerbstätigkeit nachgehen, einen Schulabschluß unter FOS-Reife besitzen, Arbeiter/-innen sind und in einem Mittelbetrieb arbeiten.<sup>20</sup> Gewichtet man die von der Weiterbildungsteilnahme ausgrenzenden Merkmale entsprechend ihres Einflusses auf die Abstinenz, lassen sich Gruppen bilden, deren Mitglieder unterschiedlich stark ausgeprägte Ausgrenzungstendenzen aufweisen. Bereits bei einer Unterscheidung von fünf Kategorien unterschiedlich hoher Ausgrenzungstendenzen verschwindet innerhalb dieser Gruppen der signifikante Zusammenhang zwischen Alter und Abstinenz. Er steigt jedoch leicht an, je stärker die Ausgrenzungstendenzen ausgeprägt sind.

Dieser Befund bestätigte einerseits die dem Vorhaben zugrunde gelegte Argumentation, nach der Altern allenfalls ein nachgeordnetes Ausgrenzungsmerkmal darstellt, dessen Wirkung erst in entsprechend ausdifferen-

zierten Untergruppen der Untersuchungsgrundgesamtheit geprüft werden kann. Andererseits gibt er Anlaß zu der Vermutung, daß altersspezifische Effekte vor allem bei ohnehin stärker Ausgegrenzten eine Rolle spielen werden.

Die Differenzierung stützt sich auf die im ersten Teil des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“ vorgenommene Aufteilung der Stichprobe in Untergruppen nach verschiedenen Erwerbssituationen. Schulbildung, Berufsausbildung, Berufsstatus und Erwerbsstatus<sup>21</sup> gingen nacheinander theoretisch wie quantitativ begründet auf die Definition dessen ein, was wir als Erwerbssituation bezeichnen. Die unterschiedenen Erwerbssituationen lassen sich grob als fünf voneinander segmentierte und quantitativ in etwa gleich große Weiterbildungswelten auffassen: Das Jedermannssegment (An- und Ungelernte), eine Restkategorie anderer Erwerbstätiger mit eher durchschnittlichen Qualifikationen, voll-erwerbstätige Facharbeiter/-innen, voll-erwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter/-innen und ein Segment, in dem sich Beamte/-innen, sowie leitende und hochqualifizierte Angestellte befinden.<sup>22</sup>

## Ergebnisse

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der altersspezifischen Auswertung für die einzelnen Segmente. Innerhalb der Segmente verschwindet der Zusammenhang zwischen Lebensalter und Abstinenz nahezu. In den Segmenten der Beamten, der leitenden und hochqualifizierten Angestellten sowie dem der voll-erwerbstätigen Facharbeiter zeigt sich keinerlei Zusammenhang. Bei den Sachbearbeitern und der Restgruppe der durchschnittlich Qualifizierten scheint die Teilnahme an Weiterbildung eher umgekehrt eine Frage der Zeit (nach der Erstausbildung). Eine merkliche Zunahme der Abstinenz in der zweiten Hälfte des Berufslebens läßt sich auch bei ihnen nicht feststellen. Lediglich im Jedermanns-

Tabelle 2: **Erwerbssituation und Weiterbildungsabstinenz nach Altersgruppen** (Nie-Teilnehmer in Prozent)

	Zusammen	21–24 Jahre	25–34 Jahre	35–49 Jahre	50–60 Jahre
Jedermannssegment	▶ 64.7	▶ 65.1	▶ 59.9	▶ 63.2	▶ 75.2
Andere Erwerbstätige mit durchschnittlicher Qualifikation	▶ 43.3	▶ 79.3	▶ 35.8	▶ 46.0	▶ 41.2
Vollerwerbstätige Facharbeiter/-innen	▶ 43.9	▶ 45.6	▶ 35.5	▶ 48.5	▶ 43.6
Vollerwerbstätige qualifizierte Sachbearbeiter/-innen	▶ 13.1	▶ 32.7	▶ 5.6	▶ 11.0	▶ 16.6
Beamte/-innen, leitende und hochqualifizierte Angestellte	▶ 7.5	▶ 13.6	▶ 5.8	▶ 5.9	▶ 12.6

Quelle: ISO (Köln), Berechnung aus den Daten einer repräsentativen Befragung von 1993, erhoben im Rahmen des DFG-Projekts „Weiterbildungsabstinenz“

segment der am niedrigsten Qualifizierten läßt sich eine Steigerung der Abstinenz in der Gruppe der ab 50jährigen ausmachen, doch selbst dieser Befund ist nicht signifikant.

Für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist damit in vier von fünf Segmenten, in denen sich fast 80 Prozent der erwerbsnahen Personen im Alter von 21 bis 60 Jahren befinden, kein nennenswerter altersbedingter Rückgang der Weiterbildungsaktivität festzustellen.

## Diskussion

Innerhalb vergleichbarer Gruppen gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Alter und Weiterbildungsabstinenz. Die Annahme, die berufliche Weiterbildungsabstinenz würde mit dem Altern zunehmen, läßt sich demnach bei genauerer Betrachtung nicht halten. Damit ist auch die in der eingangs zitierten These thematisierte Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung in der Regel keine Frage des Alterns. Sie kann jedoch unter bestimmten Bedingungen (z. B. im Jedermannssegment) unter anderem zu einer Frage des Alterns werden.

Der Grund für den festgestellten Zusammenhang zwischen gestiegenem Alter und Weiterbildungsabstinenz ist vor allem darin zu suchen, daß sich in der älteren Generation der erwerbsnahen Bevölkerung Deutschlands quantitativ mehr Menschen befinden, die aufgrund ihrer Erwerbssituation und nicht aufgrund ihres Lebensalters Ausgrenzungsmechanismen unterworfen sind, die sie von dem beruflichen Weiterbildungsgeschehen fernhalten. So erklären sich die Abnahmen in Statistiken wie dem Mikrozensus.

Besonders augenfällig ist auch der Befund, daß die berufliche Weiterbildungsabstinenz in drei der fünf Gruppen bei der jüngsten Altersgruppe am höchsten ist. Hier von altersspezifischen Einflüssen auszugehen erscheint jedoch überzogen, denn die Gründe für die Abstinenz liegen im geringen Abstand zur Erstausbildung. Durch die in immer mehr Berufen erkennbare Entwicklung hin zu einem fließenden Übergang zwischen Aus- und Weiterbildung wird diese „Qualifizierungspause“ vermutlich nicht mehr lange bestehen.

Steigende Weiterbildungsabstinenz mit zunehmendem Alter betrifft selektiv die am

niedrigsten Qualifizierten, die ohnehin am weitesten vom Weiterbildungsgeschehen entfernt sind. Daraus ergeben sich mehrere Überlegungen, die weitere Untersuchungen erfordern:

ROSENOW/NASCHOLD<sup>23</sup> stellten in deutschen Unternehmen eine homogene Nutzung der Frühverrentungsmöglichkeiten für die Lösung äußerst heterogener betrieblicher Problemlagen fest. Über die intensive Nutzung der gesetzlichen Möglichkeiten sei es den Betrieben möglich, ältere Beschäftigte als personalwirtschaftliche Anpassungsressource zu betrachten. Die An- und Ungelernten des Jedermannssegments sind aufgrund ihrer niedrigen Qualifikation geradezu prädestiniert, von solchen unternehmerischen Strategien als erste betroffen zu sein, weil ihre Qualifikation im Falle einer Erhöhung des Arbeitskräftebedarfs verhältnismäßig unkompliziert wieder auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden kann. Sie sind mit zunehmendem Alter vermehrt von Langzeitarbeitslosigkeit und damit von der Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben bedroht. Es wäre zu prüfen, ob Abstinenzeffekte, die in den anderen Segmenten durch den begründeten Ausschluß der über 60jährigen nicht auftauchen, in diesem Segment schon früher auftreten, weil An- und Ungelernte früher mit einem eventuell bevorstehendem Ruhestand rechnen müssen.

Für diejenigen, die sich als personalwirtschaftliche Dispositionsmasse erleben, kann die Erhaltung (oder das Anstreben eines höheren) Qualifikationsniveaus objektiv nicht viel zur Erhaltung des eigenen Arbeitsplatzes beitragen und muß deshalb auch subjektiv als sinnlos erscheinen. Erste altersspezifische Auswertungen des zweiten Abschnitts des Projekts „Weiterbildungsabstinenz“<sup>24</sup> ergaben für die befragten tendenziell weiterbildungsfernen Personen einen signifikanten Zusammenhang zwischen zunehmendem Alter und der Einschätzung, Weiterbildung sei sinnlos. Ob die Wahrnehmung der Sinnlosig-

keit im Zusammenhang mit der Ruhestandsantizipation steht, sollen weitere Nachforschungen zeigen.

Darüber hinaus müßten bisherige Ansätze zur Erklärung beruflicher Weiterbildungsabstinenz Älterer in ihrer Wirkung auf speziell dieses Segment erneut geprüft werden: FRIEDRICH/MEIER verwiesen auf die (alters-) selektive Wirkung der methodisch-didaktischen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten.<sup>25</sup> SEVERING thematisierte die Zurückhaltung der Arbeitsverwaltung bei der Delegation Älterer zur Weiterbildung.<sup>26</sup> ALT und DINTER berücksichtigten darüber hinaus die Wechselwirkung zwischen Qualifikation und Arbeitsaufgaben Älterer.<sup>27</sup> Es erscheint zumindest plausibel, daß derartige Einflüsse im Segment der An- und Ungelernten besondere Relevanz gewinnen.

## Fazit

Solange der Erwerb weiterer Qualifikation nicht einmal eine Chance<sup>28</sup> beinhaltet, den eigenen Arbeitsplatz zu sichern oder einen neuen zu erhalten, können Weiterbildungsaktivitäten von niedrig qualifizierten Älteren auch nicht erwartet werden. Umgekehrt gilt jedoch – und das zeigen auch die Befunde der Auswertung –, daß eine Bereitschaft zu sinnvoller beruflicher Weiterbildung auch bei Älteren generell besteht. Insofern ist die in der beständig zu hörenden Forderung nach lebenslangem Lernen steckende Unterstellung, dies würde nicht geschehen, kritisch zu prüfen und nach ihrer Funktion zu hinterfragen.<sup>29</sup>

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Staschen, H.: Gutachten zur berufsbezogenen Weiterbildung für Menschen in der zweiten Hälfte des Berufslebens, Kurzfassung, VHS-Kurs- und Lehrgangsdienst 35 (1991) IV, Bl. 406–410

<sup>2</sup> Vgl. Hofbauer, H.: Materialien zur Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 2 (1982), S. 99–110; Friedrich, W.;

Meier, R.: Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im Betrieb – Probleme und Chancen. In: Zeitschrift für Gerontologie 17 (1984), S. 315–320; Hilzenbecher, M.: Berufliche Weiterbildung im Mikrozensus. In: BWP 20 (1991) 3, S. 28–32; Behringer, F.; Jeschek, W.: Zugang zu Bildung, Bildungsbeteiligung und Ausgaben für Bildung, Berlin 1993, S. 64; Barkholdt, C.; Frerichs, F.; Naegele, G.: Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer. In: MittAB 3 (1995), S. 425–436

<sup>3</sup> Vgl. Kuwan, H. u. a.: Berichtssystem Weiterbildung. VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 1996, S. 111 ff.

<sup>4</sup> Eine ausführliche Methodenkritik zu dieser Erhebung findet sich in Friebe, H.: Der gespaltene Weiterbildungsmarkt und die Lebenszusammenhänge der Teilnehmer/-innen. In: Friebe, H. u. a.: Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang, Heilbronn 1993

<sup>5</sup> Vgl. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1995, Bonn 1995, S. 17

<sup>6</sup> Die Autoren des BSW weisen in ihrem aktuellen Bericht (Kuwan, H. u. a., a. a. O.) erstmals auf diesen Einfluß der 60- bis 64jährigen hin.

<sup>7</sup> Vgl. Hilzenbecher, M.: Berufliche . . . , a. a. O. Aktuelle Mikrozensusdaten sind nur bedingt mit den früheren Befunden vergleichbar, da die Beantwortung der entsprechenden Frage ab 1991 freiwillig ist. Vgl. Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel 1995, Mainz 1995, S. 35, 153

<sup>8</sup> Vgl. Baltes, P. B.; Baltes, M. M.: Gerontologie: Begriff, Herausforderung und Brennpunkte In: Baltes, P. B. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin u. a. 1992, S. 144; Lehr, U.: Der ältere Mitarbeiter im Betrieb. In: Die Psychologie des 20. Jahrhunderts, Zürich 1981, S. 910–929; Naegele, G.: Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer, Augsburg 1992, S. 8

<sup>9</sup> Vgl. Lehr, U.: Der ältere . . . , a. a. O.

<sup>10</sup> Vgl. Alt, C.; Dinter, I.: Weiterbildung älterer Menschen – neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung. In: BWP 22 (1993) 4, S. 23–28

<sup>11</sup> Vgl. Lehr, U.: Der ältere . . . , a. a. O.

<sup>12</sup> Vgl. Barkholdt, C. u. a.: Altersübergreifende . . . , a. a. O., S. 426

<sup>13</sup> Vgl. Hofbauer, H.: Materialien . . . , a. a. O.

<sup>14</sup> Zur Problematik der Definition „älterer Arbeitnehmer“ vgl. Naegele, G., a. a. O., S. 8 f.

<sup>15</sup> Mein Dank gilt Dr. Axel Bolder vom ISO Köln, der mir den Zugang zu den Daten ermöglichte und mir wertvolle Rückmeldung zu diesem Beitrag gab; zur Untersuchung siehe Bolder, A.; Hendrich, W.; Nowak, D.; Reimer, A.: Weiterbildungsabstinenz I. Makrostrukturen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in Deutschland 1993, Köln 1994

<sup>16</sup> Dazu zählten Angehörige der Erwerbsbevölkerung (Erwerbspersonen und Arbeitslose) und Hausfrauen/-männer, die nach eigenem Bekunden innerhalb der nächsten sieben Jahre ins Erwerbsleben zurückzukehren planen.

<sup>17</sup> Teilnahmen, deren Umfang so gering war, daß keine minimale Lernerfolgskontrolle während der Veranstaltung stattfinden konnte, vgl. Bolder, A. u. a.: Weiterbildungsabstinenz . . . , a. a. O., S. 16 ff.

<sup>18</sup> Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Arbeits- und . . . , a. a. O., S. 17

<sup>19</sup> Vgl. Bolder, A. u. a.: Weiterbildungsabstinenz . . . , a. a. O.

<sup>20</sup> Vgl. ebenda, S. 88 f.

<sup>21</sup> Unterschieden wurden: ganztägig, halbtags und geringfügig Beschäftigte, Arbeitslose, vorübergehend Freigestellte und Hausfrauen/-männer

<sup>22</sup> Genauer hierzu: Bolder, A. u. a.: Weiterbildungsabstinenz . . . , a. a. O., S. 52 ff.

<sup>23</sup> Vgl. Rosenow, J.; Naschold, F.: Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, Berlin 1994, S. 202 ff.

<sup>24</sup> Nur 25- bis 60jährige ohne FOS-Reife wurden befragt; zur Untersuchung siehe: Bolder, A.; Hendrich, W.; Nowak, D.; Reimer, A.: Weiterbildungsabstinenz 2. Kontexte des Handelns – Die Mesoebene als intermediärer Ort der Vermittlung zwischen weiterbildungsrelevanten gesellschaftlichen Institutionen und individuellem Lebenszusammenhang, Köln 1995

<sup>25</sup> Vgl. Friedrich, W.; Meier, R.: Qualifizierung . . . , a. a. O., S. 318

<sup>26</sup> Vgl. Severing, E.: Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie. In: BWP 22 (1993) 4, S. 18–22

<sup>27</sup> Vgl. Alt, C.; Dinter, I.: Weiterbildung . . . , a. a. O.

<sup>28</sup> Zum Begriff „Chance“ vgl. Heid, H.: Voraussetzung der Gestaltung und Konsequenzen der Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit. In: Schweizerische Zeitschrift für kaufmännisches Bildungswesen 89 (1995) 3, S. 145–153

<sup>29</sup> Vgl. Bolder, A.; Hendrich, W.: „ . . . und der Zukunft zugewandt“? – Weiterbildung im neuen Deutschland zwischen Akkulturation und Widerstand. In: Meier, A.; Rabe-Kleberg; Rodax, K. (Hrsg.): Transformation in Ost und West, Jahrbuch Bildung und Arbeit 1997, Opladen, S. 306–325