

DZA-Fact Sheet

Berufliche Weiterbildungsbeteiligung und Altersbilder von Menschen in der zweiten Lebenshälfte: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 2023

*Jenna Wünsche & Svenja M. Spuling
Deutsches Zentrum für Altersfragen*

22. September 2026

Einleitung

Ergänzend zu den bereits veröffentlichten Zahlen zur Bildungsbeteiligung und den individuellen Altersbildern von Menschen in der zweiten Lebenshälfte (Henning et al. 2025), wird in diesem Fact Sheet

dargestellt, wie sich die berufliche Weiterbildungsbeteiligung erwerbstätiger Personen in der zweiten Lebenshälfte nach ihren individuellen Altersbildern unterscheidet.

Datengrundlage

Die Analysen basieren auf Daten der aktuellsten Erhebungswelle des Deutschen Alterssurveys (DEAS) aus dem Jahr 2023. Der DEAS ist eine repräsentative Quer- und Längsschnittbefragung von Personen in der zweiten Lebenshälfte, die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert wird. An der Befragung nahmen insgesamt 4.992 Personen ab einem Alter von 43 Jahren teil. Der Großteil der Befragten (93,3 Prozent) hatte bereits mindestens einmal an einer Befragung teilgenommen, 6,7 Prozent waren Teil einer Aufstockungsstichprobe von 43- bis 58-

Jährigen, die zum ersten Mal an einer regulären DEAS-Befragung teilnahmen. Von den Interviews wurden 44,3 Prozent computer-gestützt persönlich vor Ort durchgeführt und 55,7 Prozent über das Telefon. Nach dem Interview wurde den Befragten noch ein Fragebogen ausgehändigt oder zugesandt, der von 4.205 Personen entweder schriftlich (81,6 Prozent) oder online (18,4 Prozent) beantwortet wurde. Im Folgenden werden gewichtete Anteilswerte unter Verwendung von Methoden, die die geschichtete Stichprobenziehung berücksichtigen, dargestellt.

Die Angaben zur *beruflichen Weiterbildungsbeteiligung* beziehen sich

auf erwerbstätige Personen im Alter von 43 bis 65 Jahren im DEAS. Erfasst wird, ob sie innerhalb der vergangenen drei Jahre an Lehrgängen, Kursen, Seminaren oder anderen Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung beziehungsweise Umschulung teilgenommen haben. Darüber hinaus geben alle Erwerbstätigen unabhängig von einer bisherigen Weiterbildungsteilnahme an, ob sie in nächster Zeit gerne einen Lehrgang oder Kurs zur beruflichen Weiterbildung besuchen würden. Für die Analysen werden entsprechend zwei Indikatoren betrachtet: 1) die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den vergangenen drei Jahren (ja vs. nein) und 2) die Bereitschaft zu einer zukünftigen Teilnahme (ja vs. nein). *Individuelle Altersbilder* werden im DEAS mithilfe einer mehrdimensionalen Skala im schriftlichen Fragebogen erhoben (Dittmann-Kohli et al. 1997).

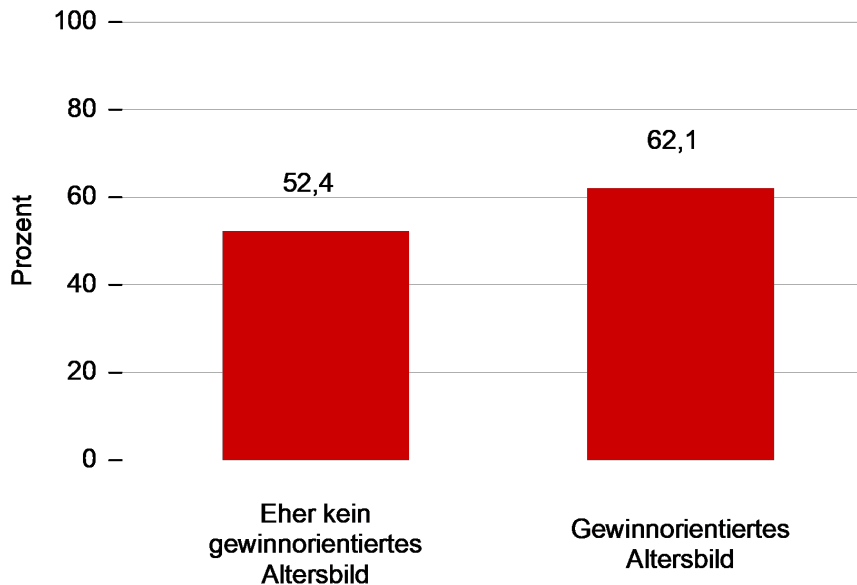
Für die vorliegenden Analysen wird die Dimension der persönlichen Weiterentwicklung betrachtet. Die zugehörige Skala umfasst vier Aussagen (zum Beispiel „Älterwerden bedeutet für mich, dass ich weiterhin viele Pläne mache“ oder „Älterwerden bedeutet für mich, dass ich weiterhin in der Lage bin, neue Dinge zu lernen“). Die Zustimmung zu den Aussagen wird auf einer vierstufigen Antwortskala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft genau zu“ erfasst. Aus den vier Einzelangaben wird ein Mittelwert zwischen 1 und 4 gebildet und anschließend dichotomisiert. Werte über 2,5 kennzeichnen ein eher gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung (vgl. Beyer et al. 2017), Werte bis einschließlich 2,5 ein eher nicht gewinnorientiertes Altersbild.

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und gewinnorientiertes Altersbild

Im DEAS 2023 berichteten 60,6 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 43 und 65 Jahren, innerhalb der vergangenen drei Jahre an Lehrgängen, Kursen, Seminaren oder anderen Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung beziehungsweise Umschulung teilgenommen zu haben (ohne Abbildung, vgl. Henning et al. 2025). Betrachtet man die berufliche Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit des individuellen Altersbildes zeigt sich folgendes Muster: Erwerbstätige mit einem eher gewinnorientierten

Altersbild hinsichtlich ihrer persönlichen Weiterentwicklung nahmen zu 62,1 Prozent an Weiterbildungsangeboten im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit teil. Bei erwerbstätigen Personen mit einem eher nicht gewinnorientierten Altersbild lag dieser Anteil bei 52,4 Prozent. Dieser augenscheinliche Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant, das heißt, dass sich die Anteile statistisch nicht bedeutsam unterscheiden.

Abbildung 1: Anteile der Erwerbstätigen mit Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, nach gewinnorientiertem Altersbild (in Prozent)



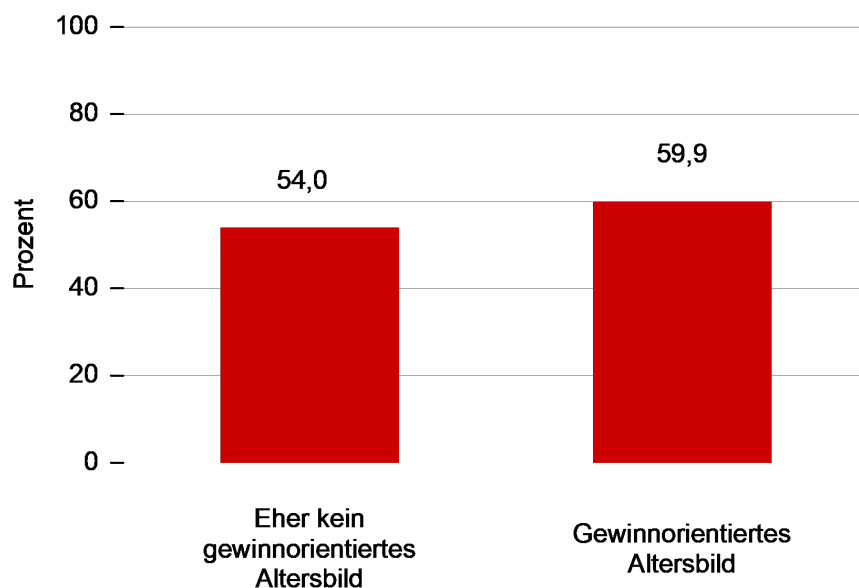
Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Basis: Erwerbstätige zwischen 43 und 65 Jahren ($n = 1.113$). Unterschiede sind nicht statistisch signifikant ($p > 0,05$).

Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung und gewinnorientiertes Altersbild

Unabhängig von ihrer bisherigen Weiterbildungsteilnahme berichteten 58,7 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 43 und 65 Jahren, dass sie sich in Zukunft eine Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten vorstellen können (ohne Abbildung, vgl. Henning et al. 2025). Auch die Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung scheint dabei nicht mit dem individuellen Altersbild zusammenzuhängen. 59,9 Prozent der Erwerbstätigen mit einem eher gewinnorientierten Altersbild hinsichtlich

ihrer persönlichen Weiterentwicklung können sich vorstellen, in Zukunft Angebote zur beruflichen Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Bei erwerbstätigen Personen mit einem eher nicht gewinnorientierten Altersbild lag dieser Anteil bei 54,0 Prozent. Dieser Unterschied ist statistisch nicht signifikant, das heißt, dass sich die Anteile statistisch nicht bedeutsam unterscheiden.

Abbildung 2: Anteile der Erwerbstätigen mit Bereitschaft zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten, nach gewinnorientiertem Altersbild (in Prozent)



Quelle: DEAS 2023, Version 1.0, gewichtet, gerundete Angaben. Basis: Erwerbstätige zwischen 43 und 65 Jahren ($n = 1.114$). Unterschiede sind nicht statistisch signifikant ($p > 0,05$).

Zusammenfassung

Ein gewinnorientiertes Altersbild hinsichtlich persönlicher Weiterentwicklung geht nicht statistisch gesichert mit einer höheren Weiterbildungsteilnahme oder Teilnahmebereitschaft einher. Es lässt sich somit nicht ableiten, dass das individuelle

Altersbild der persönlichen Weiterentwicklung eine ausschlaggebende Rolle für die berufliche Weiterbildungsbeteiligung von erwerbstätigen Personen in der zweiten Lebenshälfte spielt.

Literatur

- Beyer, A.-K., Wurm, S., & Wolff, J. K. (2017). Älter werden – Gewinn oder Verlust? Individuelle Altersbilder und Altersdiskriminierung. In: K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson & C. Tesch-Römer (Hrsg.) *Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)* (S. 329–343). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-658-12502-8_22.
- Dittmann-Kohli, F., Kohli, M., Künemund, H., Motel, A., Steinleitner, C., & Westerhof, G. (1997). Lebenszusammenhänge, Selbst- und Lebenskonzeptionen – Erhebungsdesign und Instrumente des Alters-Survey. *Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Forschungsbericht 61*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Henning, G., Spuling, S. M., & Wünsche, J. (2025). *Bildungsbeteiligung und Altersbilder von Menschen in der zweiten Lebenshälfte: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 2023*. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. Online: https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Fact_Sheets/Factsheet>Weiterbildung_final_v2.pdf.

Impressum

Wünsche, J. & Spuling, S. M. (2026).: Berufliche Weiterbildungsbeteiligung und Altersbilder von Menschen in der zweiten Lebenshälfte: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 2023. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. <https://doi.org/10.60922/v8jn-a703>

ISSN: 2944-1048

Creative Commons CC-BY-Share Alike 4.0

Erschienen im September 2026.

Das DZA-Fact Sheet ist ein Produkt der Wissenschaftlichen Informationssysteme im Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA), Berlin. Das DZA wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

www.dza.de